

TOP LEGAL FOCUS

LEGGE DI BILANCIO



Le sfide per
le imprese approfondite
con gli esperti

TOPLEGAL FOCUS

LEGGE DI BILANCIO

Sommario

Lavoro: gli studi alle prese con la legge del Bilancio 2022	3
Riforma della normativa in materia di ammortizzatori sociali Trifirò & Partners	4
Diritto del lavoro e delocalizzazioni Studio Legale Adalberto Perulli	5

Lavoro: gli studi alle prese con la legge di Bilancio 2022

Tra le misure prese nel decreto n.234/2021, spiccano quelle sugli ammortizzatori sociali e sulle delocalizzazioni delle imprese con più di 250 dipendenti

La Legge di Bilancio per il 2022 (n. 234/2021) include rilevanti misure per il lavoro e per le politiche sociali che cambiano in modo significativo il quadro normativo vigente. Tra le numerose misure prese dal governo Draghi, spiccano le disposizioni sugli ammortizzatori sociali, sulla gestione delle crisi aziendali e sulla sicurezza del lavoro. Il decreto rilancia l'apprendistato formativo e i tirocini; previsti interventi mirati per l'occupazione giovanile e femminile.

Per quanto riguarda la riforma degli ammortizzatori sociali, l'obiettivo è quello di garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutele al reddito che tenga conto delle dinamiche dei diversi settori produttivi, differenziando i trattamenti a seconda delle caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

Tra le altre modifiche introdotte, si ricorda anche l'estensione della platea dei beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale a tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi anche i lavoratori a domicilio

e quelli assunti con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato, esclusi i dirigenti.

Per quanto riguarda le aziende, il decreto affronta di nuovo il tema delle delocalizzazioni produttive, con nuove disposizioni riservate alle imprese con più di 250 dipendenti.

Le nuove regole dovrebbero contribuire a limitare il trasferimento di impianti produttivi all'estero e il conseguente impatto sulle economie locali. In particolare, la nuova procedura prevede un obbligo di informazione da attuarsi almeno 90 giorni prima della chiusura dello stabilimento e contempla, per la prima volta, anche un piano sociale per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura.

Il legislatore era già intervenuto per contrastare questo fenomeno, comune a tutti i Paesi a economia avanzata e sottoposti a una forte pressione de-regolativa indotta dalla concorrenza internazionale. Le disposizioni prese in passato, tra cui l'obbligo, per le imprese che delocalizzano, di restituire i contributi ricevuti, hanno avuto tuttavia un impatto minimo.

Riforma della normativa in materia di ammortizzatori sociali

Le novità introdotte dalla legge di Bilancio 2022: estensione delle tutele di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro



Tra le novità introdotte dalla legge di Bilancio 2022, spicca la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro disciplinato dal D.lgs. 14.9.2015 n. 148.

Come si evince anche dalla circolare INPS n. 1 del 3.1.2022, obiettivo della novella - alla luce della recente esperienza maturata durante il periodo emergenziale - è quello di garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutele al reddito che tenga conto delle dinamiche dei diversi settori produttivi, differenziando i trattamenti a seconda delle caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

Venendo alle modifiche introdotte, una delle più rilevanti riguarda l'estensione della platea dei beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale a tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi anche i lavoratori a domicilio e quelli assunti con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato. Restano in sostanza esclusi i soli dirigenti.

Viene, inoltre, ridotta da 90 a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo servizio che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda per poter beneficiare del trattamento richiesto. In proposito, si evidenzia che, in caso di trasferimento di ramo d'azienda, ai fini del computo del periodo di anzianità, rileva anche il periodo in cui il lavoratore è stato impiegato presso l'azienda cedente. Analogamente, in caso di cambio di appalto, rileva ai fini del computo anche il periodo svolto presso l'appaltatore uscente.

Sotto diverso profilo, un ulteriore aspetto meritevole di menzione concerne la previsione di un solo massimale

per il trattamento di integrazione salariale in luogo dei due tetti prima previsti. Nello specifico, dal 1.1.2022, il massimale più basso cessa di produrre i suoi effetti e viene applicato solo il massimale più alto, ad oggi pari a € lordi 1.199,72. Rimane, invece, invariato il calcolo dell'ammontare del trattamento integrativo, che è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra zero ore e il limite orario contrattuale.

Quanto, infine, all'ambito di applicazione degli ammortizzatori sociali in commento, con decorrenza dal 1.1.2022, la novella: i) estende la CIGS a tutti i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che non siano coperti dai Fondi di solidarietà bilaterale, senza che più rilevi il settore merceologico di appartenenza; ii) rende obbligatoria l'istituzione dei Fondi di solidarietà bilaterale anche per i datori che occupino un solo dipendente e che non rientrino nell'ambito di applicazione della CIGO, prevedendo che se tali datori non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterale, gli stessi sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale.

Trifirò & Partners

Via San Barnaba, 32, 20122, Milano
Tel.: +39 02 550011
trifiro.partners@trifiro.it

www.trifiro.it

Diritto del lavoro e delocalizzazioni

La nuova disciplina contenuta nella Legge di Bilancio 2022.



Tra le novità previste dalla legge di bilancio (n. 234/2021) in materia di diritto del lavoro spiccano le disposizioni in materia di delocalizzazioni produttive (commi 224-236), riservate alle imprese con più di 250 dipendenti che intendano chiudere stabilimenti ricorrendo ai licenziamenti collettivi per riduzione del personale (per oltre 50 unità). Seguendo esempi già sperimentati all'estero (vedi ad esempio in Francia la legge n. 1473), il legislatore tenta di contrastare un fenomeno che colpisce i Paesi ad economia avanzata sottoposti ad una forte pressione deregolativa indotta dalla concorrenza internazionale. La scelta dell'impresa di delocalizzare all'estero è infatti dettata principalmente da ragioni economiche, legate alle differenze di costo del lavoro tra i paesi occidentali e le economie emergenti. Assieme al costo del lavoro incidono, poi, valutazioni relative alla flessibilità della manodopera, favorita dalla debolezza della legislazione sociale nei paesi scelti per realizzare i processi di delocalizzazione. Peraltro, in uno scenario di globalizzazione, gli ostacoli tradizionali alla delocalizzazione, consistenti nella distanza fisica e nei costi di trasporto, sono stati drasticamente ridotti, onde tali fattori sono sempre meno rilevanti nelle strategie di localizzazione produttiva delle imprese. Invero, il legislatore era già intervenuto per contrastare il fenomeno delle delocalizzazioni produttive, sia nell'ambito della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014), sia con il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 161, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, cosiddetto decreto Dignità. La legge di stabilità 2014 prevedeva alcune norme sulla decadenza dai be-

nefici ricevuti per le imprese che delocalizzano la propria produzione, con l'obbligo di restituire i contributi in conto capitale ricevuti. E' noto, tuttavia, che tali disposizioni non hanno avuto alcun impatto nel contrastare il fenomeno della delocalizzazione. La nuova procedura, che prevede un obbligo di informazione da attuarsi almeno 90 giorni prima della chiusura dello stabilimento, contempla per la prima volta anche un piano sociale per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, con varie possibili azioni (dalla rioccupazione o all'autoimpiego alla riconversione del sito produttivo). I lavoratori interessati al piano sociale godono del programma Garanzia di occupabilità, mentre il datore di lavoro, prima della conclusione dell'esame del piano sociale, non può procedere con licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo, a pena di nullità.

Il legislatore scommette, insomma, sulle virtù delle relazioni industriali, procedimentalizzando il potere datoriale di chiusura dello stabilimento, secondo schemi risalenti e fondati, appunto, sull'informazione e consultazione sindacale: armi spesso spuntate, tuttavia, di fronte alle decisioni aziendali di delocalizzare all'estero la produzione.

Studio Legale Prof. Avv. Adalberto Perulli

Santa Croce 502/1 - 30135 Venezia
tel. 0415321575
segreteria@adalbertoperulli.it

www.adalbertoperulli.it

Il Focus Legge di Bilancio
fa parte degli speciali giuridici di TopLegal

Consulta su www.toplegal.it
tutti gli approfondimenti editoriali

Gli speciali:

Focus Privacy e Data Protection
Focus Tax
Focus Penale d'Impresa
Focus Sport
Focus Fintech
Focus COVID-19
Focus Recovery Plan
Focus Penale
Focus Lavoro
Focus Commercialisti
Focus Marittimo e Trasporti
Focus Life Sciences & Healthcare
Focus Technology & AI
Focus Transazione Ecologica

TOPLEGAL
FOCUS

LEGGE DI BILANCIO
