

Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 recante: «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi» convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58

Scheda di lettura e commento

Contratto di espansione (art.26-quater)

E' stato introdotto il "contratto di espansione" in sostituzione del contratto di solidarietà espansivo. La norma è sperimentale per il biennio 2019-2020, ed è rivolta alle imprese con un organico superiore a 1.000 unità che attuino processi di reindustrializzazione e riorganizzazione finalizzati allo sviluppo tecnologico. Per attivarlo va stipulato in sede governativa un accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che preveda:

- Nuove assunzioni con formazione - L'accordo deve contenere il numero dei lavoratori da assumere, l'indicazione dei profili professionali, la programmazione temporale delle assunzioni. Le assunzioni devono essere a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante, per il quale, in deroga alle disposizioni di legge, gli obblighi formativi si intendono assolti con la sola formazione tecnica professionale e specialistica (esclusa quindi la formazione trasversale), che può essere realizzata mediante la sola applicazione pratica (quindi esclusivamente *on the job*, escludendo formazione teorica).

- Risoluzione del rapporto di lavoro con anticipo del trattamento pensionistico - Per i lavoratori cui manchino non più di 60 mesi al conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata, il datore di lavoro, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, riconosce, fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, una indennità mensile, comprensiva della NASpI ove spettante, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Qualora il primo diritto a pensione è quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto. La prestazione può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali già costituiti o in corso di costituzione senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi. Per i lavoratori coinvolti le leggi non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure. Il limite complessivo di spesa è di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021.

- Riduzione di orario con Cigs e formazione - Per i lavoratori che non hanno il requisito di cui sopra l'accordo può prevedere una riduzione di orario con intervento della Cigs per le ore non lavorate per un massimo di 18 mesi, aggiuntivi rispetto alla durata massima di 24 mesi. L'impresa è tenuta a presentare, per questi lavoratori, un progetto di formazione e di riqualificazione che può prevedere la sola applicazione pratica (solo formazione *on the job* senza formazione teorica). Il progetto descrive i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali. Questi lavoratori possono utilizzare anche l'accordo di ricollocazione. Il limite complessivo di spesa è di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020.

E' positivo l'obiettivo di incentivare il turnover nelle grandi aziende rilanciando l'idea di staffetta generazionale, anche se si sarebbe potuto procedere con modifiche a norme già esistenti.

Consideriamo apprezzabile che questa possibilità si attivi solo con procedura di consultazione e accordo sindacale, e che l'accordo debba contenere in maniera circostanziata una serie di impegni importanti quali il numero delle assunzioni e la loro programmazione temporale, i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati dalla formazione, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali.

Evidenziamo tuttavia anche diversi punti di criticità, a partire dalle fonti e dalle modalità di finanziamento. Innanzitutto lo "scivolo pensionistico", che si presentava, nella prima stesura, come una norma a totale carico dell'azienda, nella versione definitiva ha un finanziamento specifico, ma si tratta di una cifra esigua. La norma potrà dunque essere utilizzata solo da qualche grande azienda che esaurirà presto il plafond. E' vero che si prevede la possibilità di utilizzare i Fondi di solidarietà ma questi non sono obbligatori nei settori in cui opera la Cigs (e qui si tratta di aziende che possono utilizzare la Cigs), quindi andrebbero costituiti ex novo e, tenuto conto dei costi di una operazione del genere, andrebbe prevista una aliquota di contribuzione adeguata (che per un terzo è anche a carico dei lavoratori). In ogni caso non sembra facile rendere compatibile l'utilizzo dei Fondi di solidarietà ai sensi di questa norma con la necessaria previsione di tetti aziendali che evitino che la singola azienda utilizzi per intero le risorse del Fondo. In sintesi sembra assai difficile che una grande azienda possa mettere a carico dei Fondi una operazione di esodo incentivato di qualche consistenza. Dunque, esaurite le risorse specificamente appostate dal decreto, e tolto il periodo massimo di 24 mesi di Naspi, lo scivolo dovrebbe restare a carico delle aziende, come del resto già accade con la norma di cui all'art.4, co. 1 della riforma del lavoro Fornero, norma simile a questa. Sarà necessario che il Ministero del lavoro chiarisca questi punti quantomeno con una circolare esplicativa.

Inoltre segnaliamo che la nuova norma è rivolta alle sole aziende con oltre 1000 unità mentre il contratto di solidarietà espansivo che va a sostituire era rivolto a tutte le aziende rientranti in ambito Cigs.

Inoltre, qualora il primo diritto a pensione è quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, ma non quelli utili a determinare l'importo della pensione, che quindi resta penalizzata, come già accadeva nel contratto di solidarietà espansivo, che per questo motivo è stato poco utilizzato

Segnaliamo anche che la formazione è sempre concepita come sola formazione on the job, sia per i lavoratori posti in Cigs che per quelli assunti ex novo con apprendistato, che viene dunque snaturato.

Preoccupante, infine, che i lavoratori con riduzione di orario possano avere una riduzione anche del 100%.

Sgravi contributivi per i neo-assunti per le aziende che fanno donazioni alle scuole tecniche (Art. 49 bis)

Le aziende che contribuiscono, con erogazioni liberali a istituti tecnici o professionali, per un importo non inferiore, nell'arco di un anno, a 10.000 euro, alla realizzazione, alla riqualificazione e all'ammodernamento di laboratori professionalizzanti, avranno diritto ad un incentivo sotto forma di sgravio parziale per un anno sul versamento dei contributi previdenziali per i giovani, in uscita da quelle stesse scuole, che assumeranno a tempo indeterminato.

Ai fini del riconoscimento dell'incentivo sono ammesse le seguenti tipologie di interventi:

- a) laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze;
- b) laboratori e ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie;
- c) ambienti digitali e innovativi per la didattica integrata;
- d) attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica.

L'incentivo è riconosciuto, a decorrere dall'esercizio finanziario 2021 solo nel caso in cui le erogazioni siano effettuate sul conto di tesoreria delle istituzioni scolastiche con sistemi di pagamento tracciabili, e non è cumulabile con altre agevolazioni previste per le medesime spese.

Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti le modalità e i tempi per disporre le erogazioni liberali e la misura dell'incentivo, sulla base di criteri di proporzionalità.

Le istituzioni scolastiche beneficiarie dell'erogazione liberale pubblicano nel proprio sito internet istituzionale l'ammontare delle erogazioni ricevute per ciascun anno finanziario nonché le modalità di impiego delle risorse, indicando puntualmente le attività da realizzare o in corso di realizzazione.

Per il riconoscimento dell'incentivo di cui al comma 1 è autorizzata la spesa di 3 milioni di euro per l'anno 2021 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Condivisibile l'obiettivo di potenziare l'apprendimento delle competenze professionali e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, e soprattutto quello di favorire un rapporto tra scuola e impresa.

Soprattutto in considerazione di questo secondo obiettivo, l'intervento potrebbe essere tarato meglio sia per avere una effettiva convenienza per le aziende, sia per non andare in competizione con gli altri incentivi per le assunzioni di giovani. Si deve infatti tenere conto che l'erogazione liberale da effettuare dovrà avere un valore minimo di 10mila euro all'anno, e che esistono già diversi incentivi all'assunzione di giovani che potrebbero essere più convenienti (l'incentivo generale oggi vigente per l'assunzione di giovani è pari a 3000 euro annui per tre anni, l'apprendistato professionalizzante prevede una contribuzione ridotta pari al massimo al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ma vanno considerati anche l'incentivo collegato a Garanzia Giovani e quello per favorire le assunzioni di giovani che hanno svolto l'alternanza scuola-lavoro da parte dei datori di lavoro ospitanti).

Revisione Mini IRES (art.2)

Viene modificata la Mini Ires, introdotta con legge di bilancio appena 6 mesi fa, che prevedeva, a decorrere dal 2019, la riduzione netta della aliquota Ires dal 24% al 15% sugli utili del periodo d'imposta precedente reinvestiti in beni strumentali materiali nuovi e in personale dipendente assunto con contratto a tempo determinato o indeterminato. La norma è stata ora riscritta prevedendo una diminuzione progressiva della aliquota, fino a raggiungere a regime, a partire dal 2023, la misura del 20%, senza più il riferimento all'obbligo di reinvestimento in beni strumentali e assunzioni di nuovo personale.

La mini Ires viene quindi scollegata, rispetto al testo della legge di bilancio, da comportamenti meritori e di conseguenza non ha più valenza come incentivo ad assumere.

Incentivo per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno (Art. 39 ter)

Vengono stanziati risorse aggiuntive per 200 milioni di euro per garantire il finanziamento dell'incentivo "bonus Sud", prorogato per il biennio 2019-2020 dall'ultima legge di bilancio, anche per i primi 4 mesi dell'anno. L'incentivo infatti, per scarsità delle risorse, era stato disciplinato da un decreto attuativo dell'Anpal solo per le assunzioni effettuate dal 1 maggio 2019.

Ricordiamo che l'incentivo consiste nello sgravio contributivo totale per 12 mesi, per le assunzioni effettuate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Sono agevolate le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

La Cisl ha chiesto questa norma per dare copertura all'incentivo per l'intero anno, considerando i positivi risultati occupazionali ottenuti nel 2018, quando l'incentivo era già in vigore. Resta aperta la questione della copertura per l'anno 2020.

Sostegno al reddito per chiusura della strada E45 (Art. 40)

Vengono approntate le seguenti misure di sostegno al reddito per i lavoratori impossibilitati a prestare l'attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito della chiusura della strada E45 Orte Ravenna per il sequestro del viadotto Puleto con interdizione totale della circolazione:

- ai dipendenti del settore privato, compreso quello agricolo, che hanno subito un impatto economico negativo, per i quali non trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro o che hanno esaurito le tutele previste dalla normativa vigente è concessa un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale, con relativa contribuzione figurativa, a decorrere dal 16 gennaio 2019, per un massimo di sei mesi
- ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia e di rappresentanza commerciale, ai lavoratori autonomi, compresi i titolari di attività di impresa e professionali, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza, che abbiano dovuto sospendere l'attività, e' riconosciuta un'indennità una tantum pari a 15.000 euro, nel rispetto della normativa dell'Unione europea e nazionale in materia di aiuti di Stato.

Le indennità sono concesse con decreto delle regioni Emilia Romagna, Toscana e Umbria, nel limite di spesa complessivo di 10 milioni di euro per l'anno 2019. La ripartizione tra le regioni interessate e le modalità ai fini del rispetto del limite di spesa sono disciplinate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Si tratta di una misura che è stata fortemente caldeggiata dalla Confederazione e dalle strutture regionali interessate.

Mobilità in deroga nelle aree di crisi complesse (art.41)

Il trattamento di mobilità in deroga nelle aree di crisi complesse, già concesso per dodici mesi ai lavoratori che hanno cessato la mobilità ordinaria o in deroga entro il 31 dicembre 2018 (art.25 ter del decreto legge 119/2018 convertito in legge 135/2018 - decreto fiscale), è prorogato nel 2019 per ulteriori dodici mesi a favore dei lavoratori che hanno cessato o cessano la mobilità ordinaria o in deroga entro il 31 dicembre 2019. Il limite di spesa è di 16 milioni di euro per l'anno 2019 e di 10 milioni di euro per l'anno 2020.

La proroga è disposta alle medesime condizioni, dunque prescindendo dall'applicazione dei criteri di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473 del 1° agosto 2014 e a condizione che ai lavoratori siano applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'ANPAL.