

Circolare 07/2023

Verona – maggio 2023

AMMORTIZZATORI SOCIALI E CONGEDO PARENTALE 2023

A seguito dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2023 e del Decreto Milleproroghe, con la circolare n. 4/2023 l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni destinate a produrre effetti, nel corso del 2023, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie.

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

➤ *Imprese operanti in aree di crisi industriale complessa*

Sono stati stanziati fondi, a decorrere dall'anno 2023, nel Fondo sociale per occupazione e formazione, parte dei quali destinati alla prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (Cigs e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa. Dette risorse, finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazione, saranno ripartite tra le Regioni interessate con D.M., emanato il quale l'Inps fornirà ulteriori indicazioni.

➤ *Dipendenti delle imprese del settore dei call center*

Sono state prorogate, per l'anno 2023, le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015 (concessione, in deroga alla vigente normativa, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale), nel limite di spesa di 10 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione. La misura è subordinata all'emanazione di specifici D.M., contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo di concessione e alla modalità di pagamento prevista.

Sono richiamate istruzioni rese note, da ultimo, con il messaggio Inps n. 1495/2022.

➤ *Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività*

È stata disposta la proroga, per l'anno 2023, della possibilità di accedere, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali, al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale (articolo 44, comma 1, D.L. 109/2018), per un periodo massimo di 12 mesi con la modalità del pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Inps. Quanto a presupposti e condizioni per accedere al trattamento è richiamata la circolare del Ministero del lavoro n. 15/2018, mentre per le istruzioni procedurali sono richiamate le indicazioni fornite con il messaggio Inps n. 4265/2018.

➤ *Aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria*

La Legge di Bilancio 2021 ha prorogato - per il triennio 2021-2023 - il trattamento di sostegno al reddito pari al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 72/2018). L'intervento è prorogato alle medesime condizioni per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di un milione di euro per ciascuna annualità, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Il trattamento, concesso dal Ministero del lavoro, viene erogato dall'Inps con il sistema del pagamento diretto. Le istruzioni procedurali sono state illustrate con il messaggio Inps n. 2679/2019.

➤ *Processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi*

La Legge di Bilancio 2022 ha disposto la proroga, per gli anni 2022-2024, delle disposizioni di cui all'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa, rispettivamente, di 130 milioni di euro per l'anno 2022, 100 milioni di euro per l'anno 2023 e 50 milioni di euro per l'anno 2024. La norma prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di Cigs, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, che può avere le seguenti durate:

- 6 mesi per la causale di crisi aziendale;
- 12 mesi per le causali di riorganizzazione aziendale e contratto di solidarietà.

Per accedere alla proroga del trattamento permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo citato e, riguardo alle istruzioni procedurali, si richiamano i contenuti del messaggio Inps n. 1825/2018.

➤ *Accordi di transizione occupazionale*

Nel 2023 troverà applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione ex articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015, che, per sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento Cigs per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di Cigs, che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti. Sulla materia sono richiamate la circolare n. 6/2022 del Ministero del lavoro, la circolare Inps n. 18/2022, § 3.4.1, nonché le istruzioni operative del messaggio Inps n. 2423/2022.

➤ *Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica*

Nel corso del 2023 continuerà a trovare applicazione anche la disposizione ex articolo 44, comma 11-ter, D.Lgs. 148/2015, che prevede la possibilità di ricorrere al trattamento Cigs per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Possono accedere alla misura in commento i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigs che hanno raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile. Il periodo di Cigs in parola può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Sono richiamate le indicazioni fornite al § 3.4.2 della circolare n. 18/2022, nonché nel messaggio Inps n. 1459/2022.

➤ *Cigo e Ais*

Le disposizioni in materia di Cigo e di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 44, commi 11-quinquies e 11-sexies, D.Lgs. 148/2015 (circolare Inps n. 97/2022), in quanto riferite a periodi fruibili entro il 31 dicembre 2022, non trovano più applicazione con riferimento a periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2023.

➤ *Adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali*

I Fondi di solidarietà bilaterali disciplinati dagli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021, avranno tempo fino al 30 giugno 2023 (anziché 31 dicembre 2022) per adeguarsi alla riforma degli ammortizzatori sociali del 2022. Conseguentemente, in caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro dei relativi settori confluiranno nel Fis a decorrere dal 1° luglio 2023. Dal punto di vista operativo i datori di lavoro interessati continueranno ad attenersi alle indicazioni amministrative in uso al 31 dicembre 2022 (§ 5.1 della circolare n. 18/2022). Nelle more dell'adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà, quindi, i dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai medesimi Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi, continueranno a essere tutelati dal Fis, al quale dovrà continuare ad affluire la relativa contribuzione di finanziamento.

Gli aspetti contributivi relativi alle novità del 2023 sono illustrati nel messaggio Inps n. 316/2023.

Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento, o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i menzionati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del Fis e ai relativi obblighi contributivi, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. Gli effetti degli accordi di adeguamento decorreranno dalla formale adozione del D.I. di adeguamento e sua successiva pubblicazione nella G.U..

Congedo parentale

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, è stata disposta, per la durata massima di un mese di congedo e fino al 6° anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura – che può essere fruita in alternativa tra i genitori – trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022 e sarà illustrata, nel dettaglio, con specifica successiva circolare.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato