

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

Verona, 19 gennaio 2022

Prot. n. 10/22 – CP/sb

Circ. n. 10/RI/6 - 22

Oggetto: **Legge di Bilancio 2022 (L. 234 del 30 dicembre 2021)**
Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

La Legge di Bilancio per il 2022, L. 234/2021, ha riordinato la normativa in materia di ammortizzatori sociali mediante modifiche al D.Lgs. 148/2015, al fine di costituire un sistema di protezione sociale universale. Non sono contemplate strutture di sostegno al reddito prive di un nesso tra le politiche attive e la formazione, così da favorire la ricollocazione e la mobilità professionale verso le reali domande e richieste del mercato del lavoro.

Le nuove disposizioni legislative mirano anche alla semplificazione delle misure di sostegno al reddito e introducono, tra l'altro, novità sulle disposizioni in merito alla platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale, alle causali di intervento, alla misura del trattamento di integrazione salariale - ordinario e straordinario - alla misura della contribuzione addizionale, nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fis.

Le modifiche disposte sono **entrate in vigore il 1° gennaio 2022** e si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, mentre non riguardano i periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché proseguita nel 2022.

Con la circolare n. 1/2022 ([clicca qui](#)), il Ministero del lavoro ha fornito i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative sulle novità introdotte.

Lavoratori beneficiari

Sono ora destinatari delle integrazioni salariali, oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato a esclusione dei dirigenti, anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Sono, quindi, stati inseriti tra i beneficiari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso. Lo stesso vale per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti nelle tutele del Fis, per le causali ordinarie.

Anzianità di effettivo lavoro

Il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro che i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva presso la quale operano, per poter essere ricompresi nella platea dei beneficiari delle integrazioni salariali, **passa dai precedenti 90 a soli 30 giorni**, maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione al trattamento di Cig, sia esso ordinario o straordinario. Il requisito:

- non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di Cigo riconosciuti per la causale di evento non oggettivamente evitabile (c.d. EONE) nel settore industriale;
- si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro (giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che

tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità);

- se riferito a lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impegnato nell'attività appaltata.

Computo dei lavoratori

Per l'accesso ai trattamenti è richiesto, in generale, che l'impresa abbia alle proprie dipendenze mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. La riforma prevede nuovi criteri per il computo dei dipendenti: sono inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e anche i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Sono, perciò, da includersi i lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati ex articolo 2, D.Lgs. 81/2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda con richieste di accesso agli ammortizzatori sociali presentate prima di 6 mesi dall'operazione societaria, deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

Importi del trattamento

Dal 1° gennaio 2022 si ha un unico tetto della prestazione pari al preesistente importo massimo mensile, calcolato e rivalutato annualmente dall'Inps secondo gli indici Istat e che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Contribuzione addizionale

Come noto, è previsto, a carico delle imprese, un contributo addizionale obbligatorio dovuto in caso di ricorso alla Cig:

- da versarsi solo in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione con aumento del costo contributivo per quelle aziende che concretamente ricorrono a tali strumenti;
- in misura unica per tutte le tipologie di cassa, sia ordinaria che straordinaria;
- calcolato in percentuali diverse e crescenti a seconda della durata dei periodi di integrazione salariale fruiti;

L'attuale contributo addizionale è pari al:

- 9% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

La Legge di Bilancio 2022 introduce, dal 1° gennaio 2025, una riduzione della contribuzione addizionale: per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dall'ultima richiesta, la misura sarà calcolata secondo le seguenti aliquote:

- al 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
- al 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Resta fermo che non sono tenute al versamento del contributo addizionale le seguenti imprese:

- sottoposte a procedura concorsuale;
- ammesse all'amministrazione straordinaria e che ricorrono ai trattamenti ex articolo 7, comma 10 ter, D.L. 148/1993 (la durata dell'intervento Cigs è equiparata al termine previsto per l'attività del

commissario).

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

La Legge di Bilancio introduce obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il trattamento integrativo ai lavoratori: nelle ipotesi in cui sia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. Trascorsi inutilmente tali termini il pagamento della prestazione e dei relativi oneri resta in capo al datore di lavoro.

Il Ministero del lavoro ha la possibilità di revocare l'autorizzazione al pagamento diretto Inps a seguito di accertamenti ispettivi dai quali emerga la carenza dei parametri sull'indice di liquidità o delle difficoltà di ordine finanziario da parte dell'impresa istante.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Il lavoratore beneficiario di integrazione salariale che svolga, nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro, attività di lavoro subordinato di durata superiore ai 6 mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate; se svolge attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle 6 mensilità, invece, l'integrazione salariale resta sospesa per la durata del rapporto di lavoro.

Cigo

Il riordino della normativa non coinvolge in modo significativo la disciplina della Cigo e, riguardo al campo di applicazione, la norma lascia inalterata la previsione dell'articolo 10, D.Lgs. 148/2015.

Cigs - Campo d'applicazione

La disciplina in materia di Cigs e relativi obblighi contributivi si applica alle imprese che nel semestre precedente la presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti (inclusi, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda).

Le tutele dalla Cigs sono ora estese a tutte le imprese (con più di 15 dipendenti) che non accedono ai Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015). In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo e si estende la disciplina della Cigs e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti al c.d. Fis (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori. Ad esempio, sono destinatarie della disciplina anche le aziende del commercio che hanno alle proprie dipendenze un numero di dipendenti tra i 15 e i 50, per le causali di intervento per crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà.

Dal 1° gennaio 2022:

- a prescindere dal requisito occupazionale, alle imprese operanti nel settore del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate e alle imprese del sistema aeroportuale nonché ai partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali iscritti nell'apposito registro si applica la disciplina in materia di Cigs e i relativi obblighi contributivi;
- le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con il requisito occupazionale dei 15 dipendenti possono accedere ai trattamenti di Cigo/Cigs prescindendo dall'impresa committente presso cui operano i servizi;

- la medesima disciplina del D.Lgs. 148/2015 si applica alle riduzioni orarie o alle sospensioni dell'attività lavorativa poste in essere dalle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia;
- il requisito dell'influsso gestionale prevalente (richiesto per i trattamenti di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa alle imprese artigiane che sospendono i propri dipendenti in conseguenza delle sospensioni o riduzioni orarie dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente) cessa di avere applicazione per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Resta fermo che le autorizzazioni già emesse mantengono efficacia fino al loro termine naturale.

Cigs - Causali di intervento

Il trattamento Cigs può essere richiesto per riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà.

Con la Legge di Bilancio 2022:

- la causale di riorganizzazione è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "*anche a realizzare processi di transizione*";
- restano fermi i criteri per l'accesso ai trattamenti a seguito della dichiarazione di crisi aziendale (occorre predisporre un programma corredato da un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni che deve indicare, altresì, gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale);
- nei contratti di solidarietà difensivi la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento va calcolato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti dai Contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. In sede di stipula del contratto, l'impresa deve specificare le modalità attraverso cui, per soddisfare esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta perciò una diminuzione delle percentuali di riduzione e del trattamento di integrazione salariale.

Restano ferme le durate massime dei trattamenti e, nelle ipotesi in cui un'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie può essere fatta rientrare nell'ambito delle causali sopra esposte.

Accordo di transizione occupazionale

La Legge di Bilancio ha previsto anche l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, pari a 12 mesi massimi, da richiedere in esito a un intervento di Cigs di crisi aziendale e di riorganizzazione aziendale, solo nell'ipotesi in cui le parti stipulino, in sede di consultazione sindacale, un accordo di transizione occupazionale, nel quale devono essere previsti interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero e l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del Programma Gol, o anche tramite i Fondi paritetici interprofessionali che, peraltro, vengono significativamente valorizzati. In tale accordo devono essere previste e definite le azioni finalizzate proprio alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori, con specifica di quelle dirette alla formazione e alla riqualificazione. Per la realizzazione delle azioni può essere previsto anche il cofinanziamento delle Regioni.

Quale condizionalità al beneficio è posta in capo al singolo lavoratore la responsabilità della partecipazione alle azioni formative e l'ingiustificata assenza comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale. I lavoratori interessati dal tale ulteriore trattamento accedono al programma Gol e a tal fine i loro nominativi saranno comunicati all'Anpal che poi li metterà a disposizione delle Regioni interessate.

Se il lavoratore, durante o al termine del percorso formativo, viene assunto da azienda terza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a questa verrà riconosciuto un incentivo

economico pari al 50% della Cigs autorizzata e non goduta per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore assunto, per massimo 12 mensilità. Detto incentivo è concesso pro quota anche qualora i lavoratori costituiscano una società cooperativa. Ai datori di lavoro che assumono è richiesto, per accedere agli incentivi economici, che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato, nella medesima unità produttiva licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo. Il licenziamento del lavoratore agevolato, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva inquadrato con lo stesso livello e categoria legale, effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito. Al fine del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Infine, nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore, il beneficio è riconosciuto all'impresa per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Il trattamento di 12 mensilità di Cigs, può essere riconosciuto anche ai lavoratori interessati dal piano per limitare le ricadute occupazionali del datore di lavoro che, nell'anno precedente, abbia occupato mediamente almeno 250 dipendenti e che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, essendo tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro, al Mise e all'Anpal.

Cigs - Contribuzione

Il contributo ordinario Cigs è pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore, ed è dovuto da tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

Condizionalità e riqualificazione professionale

È stato anche ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità, con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori coinvolti in programmi di Cigs la possibilità di migliorare e riqualificare le proprie competenze, pur in costanza ancora di rapporto di lavoro con l'impresa, ed essere quindi potenzialmente impiegabili anche in altre aziende. Il Legislatore, introducendo la necessità della partecipazione a processi di aggiornamento e riqualificazione a carattere formativo, ha precisato, tra le condizioni per beneficiare del trattamento di Cigs, la partecipazione a percorsi formativi: i lavoratori beneficiari di Cigs autorizzata, allo scopo di mantenere o di sviluppare le competenze, prima che si concludano le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione che possono essere finanziati anche con l'intervento di Fondi interprofessionali e che devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità che saranno definite con decreto del Ministero del lavoro.

Contratto di espansione

L'istituto è stato introdotto in via sperimentale ed è rivolto ad imprese, che già rientrano nel campo di applicazione della Cigs, che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei percorsi aziendali necessari a recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico. Alle imprese sono riconosciute 2 prestazioni:

- isopensione con uscita anticipata dall'azienda per i dipendenti che si trovino a non più di 5 anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che abbiano maturato il requisito minimo

contributivo;

- trattamento di integrazione salariale a fronte di riduzioni orarie per i dipendenti che non possono beneficiare dello scivolo pensionistico e a cui l'impresa voglia destinare una formazione finalizzata alla riqualificazione e all'aggiornamento delle competenze professionali.

La Legge di Bilancio:

- prevede la prosecuzione della sperimentazione dell'intervento anche per gli anni 2022 e 2023;
- riduce a 50 unità il requisito del limite di organico, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi.

Disposizioni transitorie

Per gli anni 2022 e 2023, nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di un'impresa che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di Cigs e in deroga ai limiti temporali previsti, è prevista la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.

Fondi di solidarietà bilaterali

La Legge di Bilancio prevede l'estensione del campo di applicazione dei Fondi di solidarietà ex articolo 26, comma 1, D.Lgs. 148/2015, già costituiti, ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente e l'adeguamento dovrà intervenire entro il 31 dicembre 2022.

In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fis. Analoga disposizione è stata dettata per i Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige.

Con riferimento alla prestazione riconosciuta dai Fondi di solidarietà bilaterali, la Legge di Bilancio stabilisce che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, debbano assicurare la prestazione di un assegno di integrazione salariale con caratteristiche analoghe ai trattamenti di integrazione salariale, adeguandosi entro il 31 dicembre 2022. In mancanza i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale confluiscono nel fondo di integrazione salariale.

Per i Fondi bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento è fissato al 30 giugno 2023.

Fondo di integrazione salariale (Fis)

È stata riordinata la disciplina relativa al Fis di cui all'articolo 29, D.Lgs. 148/2015:

- dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla sua disciplina i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente (anziché 5), non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali e, quindi, è ampliata la platea dei soggetti tutelati;
- essendo previsto un periodo transitorio per l'adeguamento dei Fondi di solidarietà già costituiti al 31 dicembre 2021, nelle more dell'estensione della tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, dal 1° gennaio 2022, anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del Fis fino al suddetto adeguamento.

L'Ufficio Relazioni Industriali è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

