

LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI
contenuta nella Legge 30 dicembre 2021, n. 234

scheda a cura del Dipartimento Mercato del lavoro Cisl

Di seguito si presenta una ricostruzione delle novità in tema di ammortizzatori sociali contenute nella legge di Bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234), che tiene conto sia dei correttivi contenuti nel Decreto legge Sostegni ter (art.23 del D.L. 4/2022) sia delle prime circolari interpretative prodotte dall'Inps e dal Ministero del lavoro, in particolare la Circolare Inps n.18 del 1° febbraio 2022 che contiene i chiarimenti più importanti. Le norme vengono presentate seguendo, laddove possibile, l'ordine dei commi della Legge di bilancio, con l'avvertenza che vengono descritte esclusivamente le novità, e solo in alcuni casi, per esigenze di raccordo, sono inseriti riferimenti alle parti di normativa che non sono state modificate, pertanto si intende che le disposizioni non esplicitamente richiamate non sono state modificate.

Vengono anche descritte, in coda, benché riguardino solo determinate categorie di aziende, le novità in termini di contrasto alle de-localizzazioni, in quanto presentano ovvie attinenze con il tema degli ammortizzatori sociali.

IL DISEGNO GENERALE DELLA RIFORMA

L'impianto della riforma si fonda su un principio di universalismo differenziato, vale a dire che si costruisce un sistema che offre tutele a tutti i lavoratori, tenendo però conto delle differenti esigenze derivanti da caratteristiche settoriali e dimensionali. Il finanziamento resta ancorato al principio assicurativo, con aliquote di finanziamento a carico del sistema di lavoratori e datori di lavoro.

Per quanto riguarda le tutele in costanza di rapporto di lavoro, con l'estensione dell'obbligo di aderire ai Fondi bilaterali (o, in mancanza, al Fis, che per i datori fino a 15 dipendenti deve coprire sia le causali ordinarie che le causali straordinarie) a tutti i datori di lavoro con almeno 1 dipendente esclusi dalla Cigo (in precedenza l'obbligo scattava sopra i 5 dipendenti) e l'estensione dell'ambito di applicazione della Cigs a tutti i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti non coperti dai Fondi bilaterali (in precedenza erano coperti solo alcuni settori e dimensioni di impresa), si viene a disegnare uno schema in cui tutti i datori di lavoro che occupano più di 1 dipendente dispongono sia di un ammortizzatore per le causali ordinarie che di un ammortizzatore per le causali straordinarie.

Pertanto aziende e settori esclusi dalla Cigo nonché aziende e settori che vengono attratti in ambito Cigs potranno valutare se costituire un fondo bilaterale oppure versare, rispettivamente, al Fis o alla gestione Cigs.

Contemporaneamente viene migliorato l'importo dei trattamenti.

Le aliquote contributive di versamento alle gestioni Cigo e Cigs restano invariate ma sono ovviamente estese ai datori di lavoro che entrano nel sistema. Le aliquote di contribuzione al Fis vengono significativamente aumentate. Solo per il 2022 è prevista una parziale fiscalizzazione di questi nuovi costi per i datori di lavoro, nella forma di uno sconto sulla contribuzione. Le aliquote di versamento ai Fondi bilaterali continueranno ad essere stabilite dai singoli Fondi, ma probabilmente dovranno essere aumentate per poter erogare i nuovi trattamenti. È da ricordare che tutte le aliquote, tranne che per la Cigo (e per alcuni dei Fondi bilaterali) sono a carico dei datori per i 2/3, dei lavoratori per 1/3.

Per quanto riguarda le tutele in caso di disoccupazione, sia per la NASpI che per la DisColl viene allentato il decalage. Per la DisColl vengono aumentate le durate e riconosciuta la contribuzione figurativa, ma per poter finanziare queste maggiori tutele la aliquota contributiva viene aumentata al livello di quella dovuta per la Naspi.

Il rapporto con le politiche attive poggia soprattutto sul Programma nazionale Gol, con il coinvolgimento dei Fondi Interprofessionali. Viene rafforzata la condizionalità per i lavoratori che percepiscono ammortizzatore per causali straordinarie.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO (co. 191-223, co.255-257)

Lavoratori beneficiari co. 191-192

Dal 1° gennaio 2022 saranno destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (erogati dalle diverse gestioni Cigo, Cigs, Fis, Fondi bilaterali) anche i lavoratori a domicilio e tutti gli apprendisti, compresi gli studenti in apprendistato duale (sia l'apprendistato per la qualifica e il diploma che l'apprendistato di alta formazione), specificando che la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo. Finora erano destinatari esclusivamente i lavoratori in apprendistato professionalizzante.

Dal 1° gennaio 2022 l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a 30 giorni anziché 90.

Computo dei dipendenti co.193

I criteri del computo dei dipendenti vengono inseriti tra le disposizioni generali in quanto vevoli per tutti i trattamenti, anziché essere ripetuti negli articoli

specifici. Oltre a confermare che, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da computare i dirigenti e gli apprendisti, vengono ricompresi esplicitamente anche i lavoratori a domicilio.

Aumento degli importi co.194

Fermo restando che l'importo del trattamento è pari all'80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 l'importo massimo non è più differenziato in due soglie da applicare a seconda che la retribuzione sia al di sopra o al di sotto di un determinato importo, ma resterà in vigore esclusivamente il massimale più alto (pari, per il 2021, a 1129,66 euro, e rivalutato annualmente in base al costo della vita).

Contribuzione addizionale co.195

Dal 1° gennaio 2025 viene inserito un principio di bonus malus, prevedendo che a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di Cigo e Cigs per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari a:

- a) 6% (anziché 9%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 9% (anziché 12%) oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
- c) l'aliquota resta ferma al 15% oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile.

Viene confermata la norma (DL Sostegni-ter), a suo tempo inserita nel D.L. 3 settembre 2019, n. 101, che esonera dal contributo addizionale le imprese di fabbricazione di elettrodomestici con oltre 4.000 unità e almeno una unità produttiva in un'area di crisi industriale complessa.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni co.196 e art.23 DL 4/22)

In caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'INPS, a pena di decadenza (quindi in caso di mancato invio la prestazione resterà a suo carico), tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa co.197

All'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 viene abrogato il comma 1, relativo alla condizionalità, in quanto il tema è ripreso in altro articolo.

Pertanto nell'art.8 resta solo il tema della compatibilità con una attività lavorativa, che viene rivisto: mentre in caso di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi e di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, resta fermo il principio che il lavoratore non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate, invece in caso di lavoro subordinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento è soltanto sospeso.

Se lo spirito di questa nuova norma sembra essere quello di incentivare l'accettazione di un rapporto di lavoro, non è chiaro, tuttavia, come il singolo lavoratore potrebbe recuperare gli eventuali periodi residui di trattamento alla fine del periodo collettivo di integrazione salariale.

Esame congiunto e domanda art.23 DL 4/22

Per le richieste delle integrazioni salariali sono confermate le procedure pre-vigenti, prevedendo però la possibilità che l'esame congiunto sia svolto in via telematica. Poiché la norma di legge riferisce la procedura telematica solo a Cigo e Cigs, la circolare Inps n.18/2022 precisa che tale possibilità viene estesa alle prestazioni del Fis e dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Il Messaggio Inps n.606/2022 precisa che, per le domande relative ai trattamenti di integrazione salariale riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022 (data di rilascio della nuova procedura Inps), non è necessario dare prova delle comunicazioni alle organizzazioni sindacali prevista dall'art.14 del Dlgs 148/15 (per Cigo e Fis) nei casi in cui le stesse Organizzazioni attestino che la procedura prevista dal medesimo articolo 14 sia stata correttamente espletata. Detta dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande.

La riforma non modifica nessun altro aspetto procedurale, compresi i termini per l'invio delle domande, che restano fissati a 15 giorni entro l'inizio della sospensione o riduzione lavorativa. I provvedimenti Inps già citati - Circolare n.18/2022, par.8 e Messaggio n. 606/2022 - regolamentano la fase transitoria stabilendo che, a seguito del rilascio della nuova procedura Inps, per i trattamenti di integrazione salariale riferiti a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022, le domande potranno essere utilmente inviate entro il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del messaggio stesso (8 febbraio 2022).

Concessione Cigo art.23 DL 4/2022

Viene riformulato l'art.16 del Dlgs 148/15, prevedendo che le integrazioni salariali ordinarie possano essere concesse "dall'Inps", sostituendo la precedente formulazione che recitava "dalla sede dell'INPS territorialmente competente".

In tal modo si consente di organizzare in maniera più flessibile le competenze di autorizzazione della cassa integrazione ordinaria in capo all'INPS, aprendo alla possibilità che per le aziende con sedi in più territori e più Regioni si possa procedere ad una gestione accentrata delle pratiche, ferma restando negli altri casi la autorizzazione da parte delle sedi territoriali.

Campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie e contribuzione co. 198 e 201

Dal 1° gennaio 2022 non è più valido l'elenco delle tipologie di aziende rientranti nella disciplina Cigs di cui ai commi 1, 2, 3 dell'art.20. Il nuovo campo di applicazione viene definito dal comma aggiuntivo 3-bis, il quale statuisce che dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi (con l'aliquota che rimane fissata allo 0,90%, di cui lo 0,30% a carico dei lavoratori) trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi bilaterali di solidarietà (di cui agli articoli 26, 27 e 40), a prescindere dal settore di appartenenza, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per tutte le causali previste. Per le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e per i partiti politici si continuano ad applicare la disciplina Cigs e i relativi obblighi contributivi a prescindere dal numero dei dipendenti.

Vengono cancellate le norme che si riferiscono al meccanismo di calcolo del computo dei dipendenti, spostate, come visto, nelle Disposizioni generali.

Causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie co.199

Sono confermate le tre causali con le rispettive durate dei trattamenti:

- riorganizzazione, durata massima 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile;
- crisi aziendale, durata massima 12 mesi anche continuativi; una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione;
- contratto di solidarietà, durata massima 24 mesi anche continuativi, che diventano 36 mesi anche continuativi se utilizzato senza essere preceduto o seguito da trattamenti di integrazione salariale concessi per altre causali.

Per la causale "crisi" non vi sono modifiche di nessun tipo. La causale "riorganizzazione", con il relativo programma, viene ampliata alla realizzazione di processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del

Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico. In quest'ultimo caso il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi che, anziché essere volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, sarà volto a gestire processi di transizione.

In ogni caso la già prevista finalizzazione del programma di riorganizzazione al recupero occupazionale si realizza anche tramite la qualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze.

Per i contratti di solidarietà vengono ampliati i limiti di riduzione oraria: la riduzione media oraria non può essere superiore al 80% (invece dell'attuale 60%) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore, per ciascun lavoratore, al 90% (invece dell'attuale 70%) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Non viene esplicitamente prevista la causale "cessazione di attività", solo in parte recuperata nella nuova procedura anti-delocalizzazione, che prevede 12 mesi di Cigs per cessazione per le sole aziende con oltre 250 dipendenti (vedi oltre).

Non viene modificata la durata massima complessiva pari a 24 mesi nel quinquennio mobile, che vige per tutti gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro (Cigs, Cigo, Fondi bilaterali, Fis).

Accordo di transizione occupazionale co. 200

Può essere concesso, in deroga alle durate massime, per le sole causali crisi e riorganizzazione, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. In sede di procedura di consultazione sindacale sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale. Le azioni definite dall'accordo sindacale possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro. I lavoratori accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL, a tal fine i nominativi sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Va osservato che non viene abrogata la norma relativa all'accordo di ricollocazione di cui all'art.24bis del Dlgs 148/15, che prevede l'utilizzo del contratto di ricollocazione, anch'esso non abrogato, da parte di lavoratori in Cigs in particolari situazioni. Questi istituti, tuttavia, non sono stati rifinanziati,

e di fatto il nuovo istituto dell'accordo di transizione occupazionale si sovrappone all'accordo di ricollocazione.

Condizionalità e riqualificazione professionale co.202-203 e art.23 DL 4/2022

Viene inserito nel dlgs 148/2015 un nuovo articolo sulla condizionalità, ai sensi del quale tutti i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per causali straordinarie (anche erogate da Fis e Fondi bilaterali) partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante i fondi interprofessionali, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze, iniziative che possono essere cofinanziate dalle regioni. L'ingiustificata partecipazione comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Le modalità di attuazione delle iniziative formative sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Tale normativa va a sostituire l'articolo 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n.150, che viene abrogato, il quale prevedeva la stipula del patto di servizio ed iniziative formative per i beneficiari di tutti i trattamenti in costanza di rapporto di lavoro (non solo beneficiari di Cigs), ma solo con riduzione di orario superiore al 50%.

Fondi di solidarietà bilaterali co. 204-205-210-213-214-216

A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'adesione ai fondi di solidarietà bilaterali, compresi quelli alternativi (artigianato e somministrazione) e quelli territoriali, costituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, è obbligatoria per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo e che occupano almeno un dipendente, con la finalità di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie previste. La prestazione da erogare è l'assegno di integrazione salariale (vedi oltre).

Come già previsto in precedenza, in caso di costituzione di nuovo fondo per datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal Fis (Fondo di integrazione salariale), esso dovrà prevedere un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il Fis, in relazione alla classe dimensionale dei datori di lavoro (su questo punto la norma contenuta nell'art.28 del Dlgs 148/15 è stata adeguata dall'art. 9, comma 5 del Decreto-Legge 30 dicembre 2021, n. 228 , c.d. Milleproroghe). Per i fondi già costituiti non è invece esplicitamente previsto tale vincolo.

I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. Per i fondi bilaterali costituiti nel periodo compreso fra il

1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento è fissato al 30 giugno 2023 (co.216, seconda parte). In mancanza, tutti i datori di lavoro del relativo settore, a decorrere dal 1° gennaio 2023 confluiscono nel Fondo di integrazione salariale ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti. La circolare n.1/2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la Circolare n. 18/2022 dell'Inps stabiliscono che, al fine di garantire, nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei citati Fondi, una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi stessi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, dal 1° gennaio 2022, anche i sopraccitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS.

Anche per i fondi bilaterali di solidarietà alternativi viene introdotta la riscossione coattiva da parte dell'INPS, già vigente per gli altri fondi, nei casi di inadempimento dell'obbligo contributivo (co.210).

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria a tutti i fondi di solidarietà bilaterali (compresi quelli alternativi e quelli territoriali) è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) (co.214).

Fondo di integrazione salariale co.206-207 e art.23 DL 4/2022

Dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale, i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterali (compresi aziende del trasporto aereo – il cui fondo bilaterale di settore eroga solo prestazioni integrative - e partiti politici, a prescindere dal numero di dipendenti, come specificato dalla Circolare Inps 18/2022).

Nella normativa previgente il Fis erogava l'assegno ordinario (durata massima 26 settimane nel biennio mobile), per i soli datori con oltre 15 dipendenti, o l'assegno di solidarietà in caso di accordo sindacale con riduzione oraria (durata massima 12 mesi nel biennio mobile), per tutti i datori aderenti al Fis. Dal 1° gennaio 2022 il Fis eroga una prestazione unica, l'assegno di integrazione salariale, riconosciuto in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in materia di integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie (come da modifica apportata dal D.L. 4/2022).

Come meglio precisato dalla circolare Inps n.18/22:

- ☒ per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fis dovrà riconoscere l'assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie sia straordinarie;
- ☒ per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché per le aziende del trasporto aereo e per i partiti politici, il FIS riconosce l'assegno di integrazione salariale

esclusivamente in relazione a causali ordinarie, in quanto per tali datori di lavoro la prestazione per causali straordinarie è garantita dalla Cigs.

Le durate massime della prestazione sono differenziate in base alla classe dimensionale:

a) datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti: 13 settimane in un biennio mobile;

b) datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti: 26 settimane in un biennio mobile.

Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 non sarà più applicato il cosiddetto "tetto aziendale", resta invece per il Fis la condizione di non poter erogare se non in pareggio di bilancio.

Dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, allo 0,80%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti. Resta ferma la contribuzione addizionale, pari al 4% della retribuzione persa, anche qui con l'introduzione di un meccanismo di bonus-malus, ma esclusivamente a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti per i quali, a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'aliquota si riduce in misura pari al 40% nel caso non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi.

Assegno di integrazione salariale co. 208

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di solidarietà bilaterali (di cui agli articoli 26, 27 e 40 del Dlgs 148/2015) assicurano, per le stesse causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari e di durata almeno pari a quella delle integrazioni salariali a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime previste. Tale principio viene esplicitato dalla circolare Inps n.18/2022, che quantifica i periodi massimi di durata cui devono adeguarsi i Fondi di solidarietà di settore nel modo seguente:

Datori di lavoro	Durata massima della prestazione
datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	<ul style="list-style-type: none"> ☐ 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; - 24 mesi per causale CIGS "riorganizzazione aziendale"(anche per realizzare processi di transizione); - 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale"; - 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"

Come già visto, entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si adeguano alle nuove disposizioni. In mancanza i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Comitato amministratore dei Fondi bilaterali e del FIS co. 211

Il comitato amministratore dei Fondi bilaterali (esclusi gli alternativi) e del Fis rimane composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità. Viene però specificato che, mentre per i fondi bilaterali, gli esperti sono designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, per il Fis sono designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Assegno al nucleo familiare co.212

Anche per i trattamenti erogati dai Fondi bilaterali (artt. 27,27 e 40) e dal Fis, spetta, a carico delle gestioni dei Fondi stessi, l'assegno al nucleo familiare, come sostituito dall'assegno unico.

Estensione CISOA ai lavoratori della pesca e della piccola pesca co.217

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la Cisoa è riconosciuta anche ai lavoratori della pesca e della piccola pesca per periodi diversi da quelli derivanti da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Conguaglio CISOA co. 218

Il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti anticipati dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Riduzione aliquote di versamento per l'anno 2022 co. 219-220

Per l'anno 2022 le aliquote di versamento al Fondo di integrazione salariale e alla gestione Cigs sono ridotte in maniera differenziata a seconda delle diverse dimensioni aziendali, come da Tabelle di seguito:

Contribuzione ordinaria di finanziamento del FIS - anno 2022	
Datori di lavoro fino a 5 dipendenti	0,15% (0,50% ordinaria - 0,35% riduzione)
Datori di lavoro da 5,1 a 15 dipendenti	0,55% (0,80% ordinaria - 0,25% riduzione)
Datori di lavoro oltre 15 dipendenti	0,69% (0,80% ordinaria - 0,11% riduzione)
Imprese commerciali (incluse logistica), agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici con oltre 50 dipendenti	0,24% (0,80% ordinaria - 0,56% riduzione)

Contribuzione ordinaria di finanziamento della CIGS - anno 2022	
Datori di lavoro destinatari del FIS (art. 1, comma 219, lett. c) che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti	0,27% (0,90% ordinaria - 0,63% riduzione)
Imprese del trasporto aereo e partiti e movimenti politici che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti	0,27% (0,90% ordinaria - 0,63% riduzione)
Imprese esercenti attività commerciali, comprese logistica, agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti	0,27% (0,90% ordinaria - 0,63% riduzione)

(si tratta di tutte le categorie di datori di lavoro che, ai sensi delle nuove norme, vengono attratte in area Cigs)

Disposizioni finanziarie relative agli interventi in materia di ammortizzatori sociali co 255

Al fondo di integrazione salariale è riconosciuto un trasferimento a carico dello Stato nel limite massimo di 2.047,4 milioni di euro per l'anno 2022 e di 400,4 milioni di euro per l'anno 2023 per assicurare le prestazioni in conseguenza degli interventi di modifica.

Norme transitorie relative al non computo dei periodi di cig covid e ai termini per le domande Circ Inps 18/22

Vale la pena segnalare che la più volte citata circolare Inps n. 18/22 precisa che i periodi di cig con causale covid sono neutralizzati ai fini del calcolo delle durate di tutte le prestazioni in costanza di rapporto di lavoro.

La stessa circolare precisa che sono rimasti inalterati i termini di trasmissione delle domande di accesso alle prestazioni. Tuttavia, al fine di consentire ai datori di lavoro di adeguarsi alle novità introdotte, le istanze di cassa integrazione ordinaria, di assegno di integrazione salariale e di Cisoa, riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2022 alla data di pubblicazione della circolare stessa (1 febbraio 2022), potranno essere inviate entro il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione della circolare. Resta confermato che per gli eventi oggettivamente non evitabili si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento (28 febbraio 2022 per sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa connesse ad eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel corso del mese di gennaio 2022).

Osservatorio co.257

Per assicurare monitoraggio e valutazione delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, è istituito presso il Ministero del lavoro un osservatorio presieduto dal Ministro del lavoro e composto da rappresentanti delle parti sociali.

INTERVENTI TEMPORANEI IN TEMA DI CIGS

Contratto di espansione co.215

Il contratto di espansione viene rifinanziato per il 2022 e 2023 ed il limite minimo di unità lavorative in organico viene ridotto a cinquanta unità, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Resta confermato che lo strumento prevede, in concomitanza con nuove assunzioni a tempo indeterminato e risoluzione del rapporto di lavoro con anticipo del trattamento pensionistico, anche 18 mesi di Cigs aggiuntivi rispetto alla durata massima di 24 mesi.

Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica co.216-127-129

Per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica nel biennio 2022-2023 è riconosciuto un periodo di Cigs di 12 mesi in deroga alle durate massime nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascun anno. Questa nuova possibilità di prorogare la Cigs si aggiunge a quelle già previste per le aziende in aree di crisi complessa, e per le aziende a rilevanza strategica, la prima rifinanziata per il 2022 con 60 milioni di euro, la seconda

rifinanziata con 130 milioni di euro per il 2022, 100 milioni di euro per il 2023 e 50 milioni di euro per il 2024.

Commento

La riforma è stata inserita nel disegno di legge di bilancio dopo un confronto presso il Ministero del lavoro che ha viste accolte diverse nostre istanze, benché non tutte.

Discutibile la tecnica legislativa utilizzata, carente nel coordinare vecchie e nuove norme e talvolta troppo generica, tanto che le prime circolari interpretative hanno dovuto colmare vere e proprie lacune nella regolamentazione.

La Cisl apprezza l'ampliamento a tutti i datori di lavoro e lavoratori, secondo il principio dell'universalismo differenziato che tiene conto delle differenti caratteristiche settoriali e dimensionali, riaffermando il ruolo dei Fondi bilaterali di solidarietà, come da noi chiesto. Importante anche l'aumento dell'importo delle prestazioni, così come l'ampliamento delle causali della Cigs, che sarà utilizzabile anche per le transizioni, mentre è stata solo in parte recuperata la causale "cessazione di attività".

Siamo invece preoccupati perché la scelta di introdurre, per tutti i datori di lavoro, un doppio ammortizzatore, ordinario e straordinario, offre certamente una tutela significativa ma al contempo può rappresentare un aggravio notevole di costi per i datori di lavoro (e in parte per i lavoratori), in particolare nella difficile fase di uscita dal covid, a causa dell'aumento delle aliquote di versamento alle diverse gestioni. Il dubbio è se il nuovo quadro di tutele risponda ad una reale esigenza, soprattutto per le classi dimensionali più piccole. Sono comunque apprezzabili i contributi di risorse pubbliche nella fase di avvio della riforma: da una parte lo sconto sulle aliquote per l'anno 2022 e lo stanziamento a favore del Fis, dall'altra gli stanziamenti per le proroghe temporanee della Cigs sia per le fattispecie già sperimentate in passato (aree di crisi complesse, aziende a rilevanza strategica, contratto di espansione) sia per nuove fattispecie (riorganizzazioni di particolare difficoltà).

Non vi sono precise indicazioni per le aliquote di versamento ai Fondi bilaterali, i quali però, dovendo garantire prestazioni di importo e durata maggiore, difficilmente potranno evitare di innalzare le aliquote.

Siamo critici circa l'ampliamento degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro all'apprendistato duale, che renderà maggiormente onerosa questa tipologia contrattuale, trattandosi peraltro di giovani inseriti nel sistema di istruzione e formazione.

Positivo l'ampliamento dei beneficiari della Cisoa, che però continua ad escludere i giorni di sospensione dell'attività di pesca derivanti da politiche comunitarie, i quali sono finanziati con apposita indennità solo in via temporanea.

Benché nel testo sia previsto uno stretto collegamento tra ammortizzatori sociali e politiche attive, e benché sia particolarmente apprezzabile la valorizzazione del ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione dei cassintegrati, rischia di restare tutto ancora sulla carta finché non sarà in fase più avanzata il potenziamento dei centri per l'impiego, faticosamente iniziato solo in alcune Regioni, e finché non sarà operativo il programma GOL.

AMMORTIZZATORI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE co.221-223

Naspi co.221

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 cessa di avere applicazione il requisito di trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione e la riduzione del 3% viene spostata dal quarto al sesto mese di fruizione, all'ottavo mese per gli over 55.

Dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASPI anche gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano e commercializzano prodotti agricoli, di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240.

DisColl co.223

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione del 3% viene spostata dal quarto al sesto mese di fruizione;
- la durata diventa pari al numero di mesi di contribuzione (oggi è pari alla metà) accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente all'evento di cessazione del lavoro, continuando a non essere computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione;
- la durata massima viene portata da 6 a 12 mesi;
- viene riconosciuta la contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile.

Dal 1° gennaio 2022, la aliquota contributiva per la DisColl viene aumentata al livello di quella dovuta per la Naspi (dallo 0,51% all'1,31%).

Commento

Positivo lo slittamento del decalage per Naspi e DisColl, nostra richiesta di sempre.

Per la DisColl finalmente c'è il riconoscimento della contribuzione figurativa. Invece l'allungamento della durata e della durata massima sono interventi importanti ma non particolarmente risolutivi rispetto a chi può far valere periodi contributivi brevi, in particolare i lavoratori discontinui e stagionali, per i quali sarebbe stato più utile individuare una durata minima del trattamento.

NORME CONTRO LE DELOCALIZZAZIONI (co. 224-238)

Si prevedono nuovi obblighi per le aziende con più di 250 dipendenti nella media dell'anno precedente, inclusi apprendisti e dirigenti, che intendano 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.

Le nuove norme prevedono:

- ☒ Almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 il datore di lavoro deve comunicare per iscritto l'avvio della procedura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Sono esclusi i datori di lavoro in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito in legge 21 ottobre 2021, n. 147. Nella comunicazione vanno indicate le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura.
- ☒ Nei 60 giorni successivi alla comunicazione, agli stessi soggetti deve essere inviato un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche con durata non superiore ai 12 mesi, che deve indicare le azioni per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione degli esuberi (ammortizzatori sociali, ricollocazione, misure di incentivo all'esodo); le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo al cofinanziamento delle Regioni e ai fondi interprofessionali; le prospettive di cessione dell'azienda; gli eventuali progetti di riconversione. I lavoratori interessati dal piano possono beneficiare dei 12 mesi di durata ulteriore della Cigs previsti nell'ambito dell'accordo di transizione occupazionale (vedi sopra) con stanziamento di 35,1 milioni

di euro per il 2022, che negli anni successivi raggiunge livelli tra i 70 e gli 80 milioni di euro, per attestarsi a 80,3 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031.

- ☒ Entro trenta giorni il piano è discusso con le rappresentanze sindacali. In caso di accordo sindacale, i lavoratori accedono al programma GOL e i nominativi vengono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.
- ☒ In mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni e prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.
- ☒ In caso di accordo sindacale, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo, dovrà versare il contributo di licenziamento ordinario. Invece, in mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi previsti, o di inadempienza rispetto agli impegni assunti, o in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di licenziamento in misura maggiorata.
- ☒ In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, qualora il datore di lavoro avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione la parte relativa alla consultazione sindacale ma la DTL convoca direttamente le parti al fine di un ulteriore esame.
- ☒ Per chi rileva l'azienda sono previste agevolazioni di natura fiscale:
 - nel caso in cui venga assicurata la continuazione dell'attività e il mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali, che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione, si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna;
 - in caso di cessazione dell'attività, o di trasferimento, per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i benefici suddetti, le imposte di registro, ipotecaria e catastale sono dovute nella misura ordinaria.

Commento

È importante avere imposto alcuni obblighi in termini di informativa rafforzata e soprattutto di piano per il recupero occupazionale per le aziende con almeno 250 dipendenti che vogliono cessare l'attività ed effettuare almeno 50 licenziamenti. Tuttavia la procedura è inutilmente complessa, essendo concepita come preventiva a quella relativa alle riduzioni di personale, a cui si va in buona parte a sovrapporre. Sarebbe stato più semplice e razionale prevedere, per gli specifici casi individuati dalle nuove norme, un potenziamento della procedura già esistente.