

Torino, 28/01/2022

Gentili Clienti  
Loro sedi

### **Circolare n. 4/2022**

**Oggetto:** *Ammortizzatori sociali 2022: le principali novità della riforma* – L. 30/12/2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022).

Gentili Clienti,

con la presente circolare si illustrano le principali novità e modifiche in materia di ammortizzatori sociali (D.Lgs. n. 148 del 14/09/2015) intervenute con la Legge di Bilancio 2022, in vigore dal 1° gennaio 2022.

➤ **Lavoratori beneficiari**

La Legge di Bilancio in esame (commi 191 e 192) ha modificato gli artt. 1 e 2 del D.Lgs n. 148/2015 i quali individuano i soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale prevedendo l'**estensione** dell'utilizzo delle integrazioni salariali:

- (oltre che agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante) a **tutte le tipologie di apprendistato** (ricomprendendo, pertanto, quelli di alta formazione e ricerca e per la qualifica e il diploma) e
- ai **lavoratori a domicilio**.

Continuano ad essere esclusi i dirigenti.

➤ **Requisito di anzianità**

Un'ulteriore novità viene introdotta con riferimento al requisito di anzianità di effettivo lavoro per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione e riduzione dell'attività decorrenti dal 1° gennaio 2022. **L'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione è

**pari a 30 giorni**<sup>1</sup> (fino al 31 dicembre 2021 era di 90 giorni), a prescindere dalla quantificazione oraria.

➤ **Misura delle integrazioni salariali** (art. 3 comma 5-*bis* D.Lgs. 148/2015)

La Legge di Bilancio 2022 (comma 194) interviene sull'importo del trattamento di integrazione salariale prevedendo che, per quanto concerne i trattamenti relativi a **periodi di sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022**, il massimale non è più differenziato in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, ma **diventa unico ed indipendente** dalla predetta retribuzione.

➤ **Contributo addizionale**

Per quanto riguarda il **contributo addizionale** a carico delle imprese che richiedono l'integrazione salariale, rimangono confermate le misure previste dall'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015: 9%, 12%, 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

La Legge di Bilancio 2022 (comma 195), con il nuovo comma 1-*ter* all'art. 5 D.Lgs n. 148/2015 introduce una **diminuzione** della misura del predetto contributo a decorrere dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato.

➤ **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa**

Il lavoratore già beneficiario di integrazione salariale che svolga – nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro – attività di lavoro subordinato di durata **superiore ai sei mesi** nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Qualora poi, il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata **pari o inferiore alle sei mensilità**, il trattamento di integrazione salariale resta **sospeso** per la durata del rapporto di lavoro.

➤ **Cassa integrazione straordinaria**

Per i trattamenti di integrazione salariale dal **1° gennaio 2022**, la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi vengono **estesi ai datori di lavoro**

- non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26 (Fondi di solidarietà bilaterali), 27 (Fondi alternativi) e 40 (Fondi di solidarietà territoriali delle Province autonome di TN e BZ) del D.Lgs n. 148/2015 e
- che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano **occupato mediamente più di quindici dipendenti**;
- per le causali di: riorganizzazione aziendale, crisi aziendale e contratto di solidarietà.

Rientrano nel campo di applicazione della CIGS, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati:

- le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale;

---

<sup>1</sup> Circolare INPS n. 1 del 3/01/2022 e n. 139/2016. Per quanto concerne l'anzianità del dipendente che è passato, a seguito di cambio di appalto, alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro, qui vale il principio dell'anzianità nell'appalto.

- i partiti, i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Per quanto riguarda le **causali** che legittimano il ricorso alla CIGS viene ampliato il concetto di "*riorganizzazione aziendale*", esteso anche alla realizzazione di **processi di transizione** che verranno individuati e regolati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico (comma 199).

#### ➤ **Contratto di solidarietà**

Con riferimento alla causale "**contratto di solidarietà**" si segnalano modifiche riguardanti i limiti percentuali di riduzione oraria (complessiva ed individuale) dell'attività lavorativa che le aziende devono rispettare nella stipula dell'accordo aziendale.

Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione media **oraria non** può essere **superiore all'80%** (60% fino al 31.12.2021) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà;
- per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione **complessiva** dell'orario di lavoro **non** può essere **superiore al 90%** (70% fino al 31.12.2021) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Per quanto concerne il **finanziamento** della CIGS, ai datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti è stato esteso il versamento del contributo ordinario nella **misura dello 0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo **0,30% a carico del dipendente**.

#### ➤ **Fondi di solidarietà alternativi**

La Legge di Bilancio 2022 (comma 205) interviene sul sistema dei Fondi di solidarietà alternativi (settore artigianato - FSBA - e della somministrazione) estendendone, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il campo di applicazione ai datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

#### ➤ **Fondo di integrazione salariale (FIS)** (art. 29 D. Lgs. 148/2015)

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i **datori di lavoro** che:

- occupano **almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021);
- appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano **nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)** di cui all'art. 10 D.Lgs. 148/2015;
- non aderiscono ad un fondo di solidarietà bilaterale, alternativo o territoriale.

Con riferimento alle **prestazioni**, a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- l'assegno ordinario assume la nuova denominazione di "**Assegno di integrazione salariale**"
- viene **eliminata** la prestazione "*Assegno di solidarietà*" prevista fino al 31 dicembre 2021 in favore dei dipendenti da datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali di riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi.

L'Assegno di integrazione salariale è riconosciuto per una durata massima di:

- **13 settimane** in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
- **26 settimane** in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**.

Per quanto concerne il **finanziamento** dell'Assegno di integrazione salariale, è previsto:

- un **contributo ordinario** nella misura del
  - **0,50%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
  - **0,80%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**;
- un **contributo aggiuntivo** a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo dell'assegno di integrazione salariale richiesto per le **causali** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**) pari al 4% della retribuzione persa.

### ➤ **Condizione e riqualificazione professionale**

È stato 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 integrazione salariale straordinaria, la partecipazione a percorsi formativi.

La Legge in esame introduce l'articolo 25 ter il quale dispone che *i lavoratori beneficiari di CIGS autorizzata per le diverse causali di cui all'articolo 21, allo scopo di mantenere o di sviluppare le competenze, prima che si concludano le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, debbano partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione che possono essere finanziati anche con l'intervento di fondi interprofessionali.*

I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio. La manca e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità che verranno definite dal Ministero del lavoro.

### ➤ **Contratto di espansione**

**Per gli anni 2022 e 2023** la Legge di Bilancio estende la possibilità di stipulare contratti di espansione alle **aziende** con un requisito occupazionale di **almeno 50 dipendenti** (il D.L. Sostegni bis aveva esteso la misura alle aziende con un requisito occupazionale di almeno 100 dipendenti).

Tale strumento è stato ideato per consentire alle imprese di grandi dimensioni (limitatamente al 2021, anche per le piccole e medie) di accelerare il ricambio generazionale delle risorse umane, nonché di compiere un aggiornamento delle competenze sia attraverso l'acquisizione di nuove risorse, sia con dei piani di formazione per i lavoratori già in organico. Per i lavoratori prossimi al pensionamento, si tratta di un'opportunità per anticipare l'uscita dal mercato del lavoro ottenendo un'indennità commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato.

Sull'argomento invitiamo le Aziende interessate a prendere contatto con lo Studio per gli opportuni approfondimenti.

### ➤ **Cessazioni attività produttive nel territorio nazionale**

È stata introdotta una procedura particolare per le aziende che nell'anno precedente abbiano occupato mediamente 250 dipendenti con contratto di lavoro subordinato, inclusi apprendisti e dirigenti e che intendano procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale o di un ufficio o reparto autonomo situato in Italia con cessazione definitiva dell'attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50.

In particolare, le imprese interessate sono tenute a dare **comunicazione per iscritto**, almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura, 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 e delle politiche sociali**, al **Ministero dello sviluppo economico** e all'**ANPAL**.

Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'INPS.

### **Piano di mitigazione delle ricadute occupazionali ed economiche**

Entro 60 giorni dalla comunicazione preventiva, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, da presentare alle rappresentanze sindacali e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

**Entro 30 giorni** dalla sua presentazione **il piano è discusso con le rappresentanze sindacali**, alla presenza dei rappresentanti delle regioni interessate, del Ministero del lavoro, del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL.

La Legge di Bilancio 2022 dispone che in caso di accordo sindacale si procede alla sottoscrizione del piano, a seguito del quale il datore di lavoro assume l'**impegno di realizzare le azioni** in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate.

*Prima della conclusione dell'esame del piano il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi della Legge n. 223/1991, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.*

I lavoratori interessati dal piano accedono al programma **Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)** di cui all'articolo 1, comma 324, Legge n. 178/2020. A tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Il datore di lavoro comunica mensilmente lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi, delle modalità di attuazione e dei risultati delle azioni intraprese alle rappresentanze sindacali, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

Invitiamo le Aziende interessate all'argomento a prendere contatto con lo Studio per gli opportuni chiarimenti.

\*\*\*

Nel rimanere a disposizione per eventuali approfondimenti, ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare le ulteriori precisazioni non appena verranno rese note dagli enti competenti.

Per tutte le altre novità introdotte con la Legge di Bilancio 2022, Vi invitiamo a visionare la nostra Circolare n. 1/2022 ([link: https://studiomolineri.it/2022/01/17/legge-di-bilancio-2022-le-principali-novita/](https://studiomolineri.it/2022/01/17/legge-di-bilancio-2022-le-principali-novita/)).

Distinti saluti.

Lo Studio