

---

## Legge di bilancio

### *Cassa integrazione ordinaria*

La legge n.234 del 30 dicembre 2021 dispone un riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali innovando le disposizioni relative agli ammortizzatori sociali. Sono state, infatti, apportate modifiche ed integrazioni al decreto legislativo n. 148, del 14 settembre 2015, recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Le nuove disposizioni 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 (articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. 148/15) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS).

Con circolare del 3/01/2022 n. 1 il Ministero del Lavoro fornisce i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative e di seguito si riportano quelle per l’accesso al trattamento di integrazione salariale ordinario.

#### **Decorrenza delle nuove disposizioni**

Le modifiche sono entrate in vigore il 1° gennaio 2022 e si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dal 1° gennaio 2022.

#### **Lavoratori beneficiari**

Si modificano le disposizioni degli articoli 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 disponendo l’ampliamento della platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali. Si dispone che possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato, ad esclusione dei lavoratori con la qualifica di dirigenti, anche i lavoratori a domicilio e 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. Abrogando, all’articolo 2 la parola “professionalizzante” si inseriscono nella platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di CIGS i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso.

#### **Requisito di anzianità di effettivo lavoro**

Viene anche modificato 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. Il citato requisito passa dai precedenti 90 giorni a solo 30 giorni, che devono esser stati maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione alla concessione del trattamento di CIG.

Resta fermo che tale requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria riconosciuti per la causale di evento non oggettivamente evitabile nel settore industriale.

Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le 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.

Il requisito di anzianità, innanzi citato, del 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.

### **La misura – Importi del trattamento di integrazione salariale**

Relativamente alla misura del trattamento di integrazione salariale da erogare ai lavoratori ammessi al beneficio si ha l'eliminazione del c.d. tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione, invece, di un unico tetto della prestazione pari a quello alto (importo massimo mensile di cui al comma 5 lettera b)). In particolare, i trattamenti di integrazione salariale saranno, erogati ai lavoratori coinvolti, commisurandoli, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 bis, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento nella misura e nel limite massimo dell'importo massimo mensile di cui al comma 5, lett. b) come rivalutato ai sensi delle indicazioni dettate dal successivo comma 6.

Detto importo è calcolato e rivalutato annualmente dall'INPS secondo gli indici ISTAT e prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori. Per l'anno 2021, è stato quantificato in € 1.199,72.

### **Contribuzione aggiuntiva**

Si stabilisce a carico delle imprese un contributo aggiuntiva obbligatorio dovuto in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria. Tale contribuzione va versata solo in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione con aumento del costo contributivo per quelle aziende che concretamente ricorrono a tali strumenti. La misura di tale contributo è unica per tutte le tipologie di cassa, sia ordinaria che straordinaria, ed è calcolata in percentuali diverse e crescenti a seconda della durata dei periodi di integrazione salariale fruiti.

La misura è infatti, stabilita in relazione all'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale: maggiore è l'intensità di utilizzo degli stessi, più alta è la percentuale del contributo aggiuntiva che dovrà essere pagata dall'azienda.

In particolare, la misura è calcolata:

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

Il Legislatore introduce il comma 1 ter, che prevede, a far data dal 1° gennaio 2025, un calcolo della contribuzione aggiuntiva ridotta. In particolare, la disposizione prevede una riduzione della contribuzione aggiuntiva a carattere premiante per le prestazioni di CIGO e di CIGS rispetto alle attuali aliquote. Per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per

almeno ventiquattro mesi dall'ultima richiesta, la misura – premiante- 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.

### **Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni**

È disposto che le integrazioni salariali sono corrisposte dall'impresa ai lavoratori aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. L'Istituto nazionale di previdenza sociale rimborsa o conguaglia l'importo delle integrazioni secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Viene introdotto all'articolo 7 del d.lgs. n. 148, il comma 5 bis che pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori. In particolare, nelle ipotesi in cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza dell'autorizzazione, ad 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 tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro. Resta fermo che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali conserva la possibilità di disporre una successiva revoca dell'autorizzazione a tale modalità di erogazione del trattamento di integrazione salariale, a seguito degli esiti degli accertamenti da parte dell'organo ispettivo della carenza dei parametri indicati in nota circolare n. 26511 del 2009, sull'indice di liquidità o nelle ipotesi in cui il medesimo servizio ispettivo accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario da parte dell'impresa istante.

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

È sostituita la rubrica che non è più "Condizionalità e politiche attive del lavoro" ma passa ad essere "Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa", al contempo, si dispone, poi, l'abrogazione della disposizione di cui al primo comma e l'integrale sostituzione del dettato di cui al secondo comma. In particolare, ai sensi di tale novato secondo comma, 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.

### **Campo d'applicazione**

Riguardo al campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, la legge n. 234/21 lascia inalterata la previsione declinata dall'articolo 10 del D.lgs. 148/15.