



Ammortizzatori sociali

Prima illustrazione delle norme contenute nella Legge di bilancio 2022 e nelle circolari del Ministero del Lavoro e dell' Inps

Nota di Aggiornamento

24 febbraio 2022

In data 31 dicembre 2021 sulla GU n. 310 è stata pubblicata la legge n. 234 del 30 dicembre 2021 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 - 2024”

La legge interviene in materia di ammortizzatori sociali operando una serie di interventi principalmente volti a

1. estendere la platea dei beneficiari ricomprendendovi anche datori di lavoro e lavoratori precedentemente non coperti (ed anche se dotati di una minima anzianità di lavoro e, più in generale, con riferimento ai lavoratori delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni). Cosiddetta, universalità delle tutele.
2. incrementare gli importi economici dell’integrazione salariale e introdurre un principio generale che impone a tutti i soggetti erogatori di integrazioni salariali di garantire prestazioni minime uguali per tutte le tipologie di intervento. Cosiddetta, garanzia universale di trattamenti minimi.
3. mantenere la natura assicurativa con contribuzioni e durate delle prestazioni differenziate in ragione della dimensione aziendale e della gestione di appartenenza ma con un meccanismo di premialità, in termini di riduzione della contribuzione addizionale, in caso di mancato ricorso ai trattamenti di integrazione salariale per un tempo significativo (24 mesi). Un principio di bonus malus assicurativo.
4. confermare la attuale struttura mista del sistema che vede, accanto ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale (erogati da GPT: gestione prestazioni temporanee INPS e da GIAS: gestione interventi assistenziali INPS), i trattamenti erogati da Fondi di solidarietà bilaterali, da Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (artigianato e somministrazione) dal fondo di integrazione salariale (FIS). Viene, peraltro, mantenuta la gestione esclusiva delle integrazioni salariali da parte dei fondi bilaterali esistenti, anche quelli alternativi che tuttavia restano privati, non costituendo gestioni INPS.

Ad avviso di Confindustria, le nuove norme non rappresentano un intervento di riforma strutturale del sistema di gestione degli ammortizzatori sociali, limitandosi ad apportare modifiche ampliative al decreto legislativo n. 148/2015 (estensione soggettiva, ampliamento del campo di applicazione, modifica di alcuni aspetti relativi alla durata, ampliamento delle causali di intervento CIGS) con conseguente estensione degli oneri contributivi.

L’azione riformatrice del Governo sembra continuare a basarsi su un “universalismo differenziato” secondo le caratteristiche settoriali ma soprattutto secondo le dimensioni aziendali, seppur nell’ambito di un modello ancorato al principio assicurativo.

Certamente condivisibile l'introduzione di nuovi principi valoriali nel finanziamento e nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali per accrescere la virtuosità dei comportamenti ed imprimere una evoluzione in senso pienamente assicurativo dei meccanismi di tutela.

Viene recepita l'indicazione di Confindustria di valorizzare e realizzare un percorso per gestire le transizioni occupazionali. Manca, tuttavia, una chiara relazione fra situazione della crisi e strumento a disposizione per affrontarla come invece avevamo proposto nel nostro documento per la riforma degli ammortizzatori sociali attraverso il contratto di espansione. È stata accolta la nostra richiesta di estendere questo strumento alle imprese con almeno 50 addetti.

Iniziando ad entrare maggiormente nel dettaglio delle nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, le principali modifiche riguardano innanzitutto l'ampliamento del campo di applicazione della disciplina in materia di integrazioni salariali in quanto aumentano le tipologie di lavoratori beneficiari (si estendono a tutti gli apprendisti ed ai lavoratori a domicilio) e tutti datori di lavoro con almeno un dipendente vengono ricompresi tra i destinatari dei trattamenti (in particolare, in caso di appartenenza ai Fondi di solidarietà bilaterali o al FIS).

I datori di lavoro, tuttavia, restano differenziati in relazione alla classe dimensionale ed al settore di appartenenza nella determinazione delle aliquote ordinarie ed addizionali che pagano e/o andranno a pagare e nella definizione dei periodi di integrazione salariale che fruiscono e/o andranno a fruire.

DISPOSIZIONI GENERALI

Lavoratori beneficiari (commi 191-192-193)

- Per il riconoscimento del trattamento di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro richiesta in capo al lavoratore si riduce, passando **da 90 a 30 giornate**, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.
- Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, diventano destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i **lavoratori a domicilio** e tutti i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato**. La circolare Inps n. 18 del 2022 precisa che questi ultimi possono accedere, nel rispetto delle singole causali d'intervento, a tutte le misure di sostegno alle quali ha diritto il datore di lavoro di riferimento, essendo altresì soggetti alle relative contribuzioni. Il successivo messaggio Inps n. 637 del 2022 ha, altresì, precisato che dal 1° gennaio 2022 tutti i datori di lavoro, in base all'inquadramento assegnato dall'Inps alla matricola

aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e i lavoratori a domicilio. Dal 1° gennaio 2022 sussiste, dunque, l'obbligo contributivo per i lavoratori in forza a quella data. Nel messaggio, inoltre, l'Istituto sottolinea che le disposizioni concernenti i **dirigenti** non risultano modificate. Questi restano esclusi dal campo di applicazione delle integrazioni salariali del Titolo I (cfr. l'art. 1, comma 1, del d.lgs n. 148/2015). Con riferimento ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui al Titolo II, il personale dirigente può essere destinatario delle prestazioni e dei connessi obblighi contributivi unicamente se espressamente previsto dai decreti interministeriali istitutivi dei Fondi stessi (cfr. l'art. 26, comma 7, del d.lgs n. 148/2015).

- Ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti per il ricorso - da parte del datore di lavoro - ai trattamenti in questione, sono ricompresi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Con la circolare n. 1 del 2022, il Ministero del Lavoro fa rientrare nel conteggio anche i collaboratori etero organizzati (di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015).

L'Inps, nella circolare n. 18 del 2022, precisa che a decorrere dal periodo contributivo "gennaio 2022", il contributo di finanziamento dell'ammortizzatore sociale di riferimento verrà richiesto anche ai datori di lavoro che hanno forza aziendale uguale a zero ma che occupano almeno un dipendente.

Misura dell'integrazione salariale – Massimale – (comma 194)

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono rivisti gli importi massimi mensili e viene introdotto un unico massimale (superando i precedenti due, distinti per fasce retributive) come riferimento di calcolo per la determinazione dell'integrazione salariale.

Contribuzione aggiuntiva – meccanismo premiale (comma 195)

Dal 1° gennaio 2025 a favore dei datori di lavoro (rientranti nel campo di applicazione della normativa cigo e della cigs) che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato è stabilita una contribuzione aggiuntiva ridotta. **(Questa sarà pari a:**

- a) **6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o**

straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) 9% per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile)

c) resta ferma l'aliquota del 15% oltre la 104^a settimana

La modifica riduce per le imprese "virtuose" la contribuzione addizionale di 3 punti percentuali rispetto alle attuali aliquote per i primi due scaglioni di utilizzo (fino a 52 settimane, da 9 a 6%; da 52 a 104 settimane da 12 a 9%).

Termini decadenziali di rimborso delle prestazioni (comma 196)

Come nelle ipotesi di anticipazione del trattamento di integrazione salariale da parte del datore di lavoro e conseguenti operazioni di conguaglio, anche in caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps al lavoratore viene previsto un termine di decadenza.

Pertanto, in caso di pagamento diretto il datore di lavoro è tenuto **a pena di decadenza** 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, o, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri connessi rimangono a carico del datore di lavoro.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (comma 197)

Viene introdotta questa previsione in relazione alla quale il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Poiché non emergono in maniera chiara le sostanziali differenze tra le due fattispecie contemplate dalla norma, sono in corso approfondimenti con l'Inps ed il Ministero del Lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

La disciplina in materia di cassa integrazione salariale straordinaria è senza dubbio stata quella maggiormente interessata dalle modifiche poste in essere dalla Legge di Bilancio per il 2022.

Campo di applicazione (comma 198)

Segnaliamo fin da subito che a seguito delle modifiche intervenute, si amplia il campo di applicazione della normativa CIGS con conseguente estensione degli obblighi contributivi.

Pertanto, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina sulla cigs ed i relativi obblighi contributivi si applicano **a tutti quei datori di lavoro non coperti dai fondi di solidarietà bilaterale o dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi o dal fondo territoriale ed intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (artt. 26, 27 e 40, d.lgs. n. 148/2015) e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.** Ciò comporta l'estensione della normativa sulla cigs e dei conseguenti obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro che abbiano mediamente occupato nel semestre precedente almeno 15 dipendenti che attualmente rientrano nella disciplina del Fondo di Integrazione Salariale (FIS.)

Segnaliamo che la circolare n. 1 del 2022 del Ministero del Lavoro chiarisce che dal 1° gennaio 2022, le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con il requisito occupazionale dei 15 dipendenti possono, in caso in cui subiscano una riduzione o sospensione dell'attività, accedere alla cigo o alla cigs, prescindendo dall'impresa committente presso cui operano i servizi. Medesima disciplina del decreto legislativo n. 148/2015 si applica alle riduzioni orarie o alle sospensioni dell'attività lavorativa poste in essere dalle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia.

Si riporta la tabella contenuta nella circolare Inps n. 18 del 2022 che evidenzia i soggetti destinatari di CIGS alla luce delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2022.

Destinatari CIGS	Soglia dimensionale media
Datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40, quindi: <ul style="list-style-type: none"> • datori di lavoro appartenenti al settore industriale destinatari di CIGO • datori di lavoro destinatari del FIS 	+ 15 dipendenti nel semestre precedente
<ul style="list-style-type: none"> • imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; • partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti 	a prescindere dal numero dei dipendenti

nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.	
--	--

Causali di CIGS (comma 199)

Per quel che concerne le ipotesi di ricorso ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria, l'impianto generale del decreto legislativo n. 148/2015 viene confermato (cigs per crisi aziendale, per riorganizzazione e per contratto di solidarietà)

Con specifico riferimento alla causale della “**riorganizzazione aziendale**” segnaliamo che dal 1° gennaio 2022 è possibile avviarne una anche “**per realizzare processi di transizione**” individuati e regolati con un emanando decreto del Ministro del Lavoro, da adottarsi sentito il Mise.

Il programma di riorganizzazione aziendale potrà presentare un piano di risanamento volto anche a gestire processi di transizione ed il consistente recupero occupazionale al quale deve tendere potrà realizzarsi anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze.

Nella circolare n. 1 del 2022, il Ministero del Lavoro ha chiarito che in tali fattispecie gli interventi previsti nel piano di riorganizzazione possono concretizzarsi anche in azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche. Vanno considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

Nella circolare, il Ministero del Lavoro precisa altresì che l'impresa deve presentare un programma di interventi - che può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con il MISE - nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione. Tali azioni possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica o concretizzarsi in azioni dirette al rinnovamento e alla sostenibilità ambientale ed energetica.

Nel programma di riorganizzazione devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando le misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle

sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.

In relazione al **contratto di solidarietà**, le modifiche riguardano la riparametrazione dell'orario di lavoro. Pertanto, per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2022 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 dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stato stipulato.

Nuova norma CIGS – Accordo di transizione occupazionale (comma 200)

Questo nuovo intervento di cigs viene inserito nell'ambito delle disposizioni del d.lgs. n. 148/2015 all'art. 22 ter. Sul punto Confindustria sta sollecitando ulteriori precisazioni al Ministero del Lavoro che dovrebbero essere oggetto di una emananda circolare di chiarimento.

Viene previsto che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali alla fine di un percorso di CIGS per crisi o per riorganizzazione, i datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti possono richiedere un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, fino ad un massimo di 12 mesi.

In fase di consultazione sindacale – che per le vie brevi ci è stato indicato da svolgere non a livello nazionale ma a livello di amministrazione territoriale - vengono definite con apposito accordo le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. Le azioni possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

I lavoratori interessati dal su indicato trattamento accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori. A tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Accordo di transizione occupazionale ed incentivo economico (commi 242 - 247)

Al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento CIGS derivante dall'accordo di transizione occupazionale (art. 22 ter) è concesso, per ogni

mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile del 50% dell'ammontare trattamento CIGS che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il contributo non può essere erogato per più di 12 mesi.

Il beneficio è concesso compatibilmente con il Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Condizionalità e riqualificazione professionale (comma 202)

Al fine di creare una più stretta ed effettiva correlazione tra politiche passive ed attive, in ambito di condizionalità, formazione e riqualificazione professionale, il legislatore inserisce nel corpo del d.lgs. n. 148/2015 una nuova norma, l'art. 25 ter, con l'obiettivo di riconoscere ai lavoratori coinvolti nei programmi di cigs la possibilità di essere potenzialmente ricollocabili sul mercato del lavoro.

Si prevede pertanto che i lavoratori beneficiari di CIGS per mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di CIGS ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. Tali iniziative possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

L'ingiustificata mancata partecipazione alle iniziative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza secondo modalità e criteri da definire con un emanando decreto del Ministro del lavoro. Anche le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione saranno definite con un emanando decreto del Ministro del lavoro.

Cigs per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica (comma 216)

Con l'obiettivo di garantire la salvaguardia occupazionale e la prosecuzione delle attività in un momento economico e sociale ancora piuttosto critico e complesso, viene previsto un nuovo intervento di cigs inserito nell'art. 44 al comma 11 ter del dl.lgs. n. 148/2015.

Limitatamente al biennio 2022-2023, per far fronte ai processi di riorganizzazione ed alle situazioni di particolare difficoltà economica, viene riconosciuto ai datori di lavoro destinatari di CIGS - che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale - un trattamento di cigs che può durare al massimo 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023.

La circolare Inps n. 18 del 2022 chiarisce che possono, pertanto, accedere a questa misura i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cigs che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del d.lgs n. 148/2015 - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria

Il Ministero del Lavoro nella circolare n. 1 del 2022 precisa che questa tipologia di intervento - che segue ad un processo di riorganizzazione o di crisi economica dell'impresa che richiamano le ipotesi di cui all'articolo 21 comma 1 lett. a) e b), - essendo richiedibile in termini di settimane, pone a carico dell'impresa l'onere di specificare il preciso arco temporale del richiesto trattamento.

Anche su questa norma sono in corso approfondimenti con il Ministero del Lavoro ai fini di una maggiore chiarezza sulle modalità applicative.

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

Adeguamento platea dei datori di lavoro ed adeguamento prestazione erogata (commi 204 e 208)

Al fine di estendere le tutele a tutti i datori di lavoro ed i lavoratori, anche per i Fondi di solidarietà bilaterale il campo di applicazione si estende ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente ed i Fondi già costituiti devono adeguarsi per ricomprenderli entro il 31.12.2022.

In caso di mancato adeguamento, dal 1° gennaio 2023, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono nel FIS.

Pertanto, ai fini dell'adeguamento, per i fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella attualmente prevista a livello normativo, è ammessa la possibilità di stipulare accordi e contratti collettivi da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al fine di adeguare la disciplina del Fondo di settore alle nuove disposizioni

Analoga disposizione è stata prevista per i Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige nel caso in cui prevedano una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge.

Per quanto poi concerne l'adeguamento che la legge richiede con riferimento alla **prestazione** erogata dai Fondi di solidarietà, nel caso in cui i Fondi prevedano una

prestazione di assegno che non risponde ai requisiti di **importo e di durata** previsti dalla legge per l'assegno di integrazione salariale (es. importo pari a quello delle integrazioni salariali e durata minima di 13/26 settimane, a seconda della dimensione aziendale, in caso di causali ordinarie o 24 mesi in caso di causali straordinarie) devono adeguarsi entro il 31.12.2022. In assenza di adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore confluiranno nel FIS dal 1° gennaio 2023.

L'Inps nella circolare n. 18 del 2022 ha precisato che, con riferimento alla prestazione a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali, su espresso avviso ministeriale, i periodi massimi di durata ai quali devono adeguarsi i Fondi di settore sono quelli previsti dall'impianto normativo del d.lgs. n. 148/2015, secondo i termini sotto riportati.

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	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"

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 1 del 2022 ha precisato che gli accordi collettivi di adeguamento, sottoscritti dalle parti sociali entro i termini citati, dovranno essere trasmessi alla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali – Divisione IV. Acquisito l'accordo, sarà avviato l'iter istruttorio che prevede anche la verifica della sostenibilità finanziaria dei Fondi,

alla luce delle modifiche che si intendono apportare. Terminato l'iter istruttorio, la modifica degli atti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali avverrà con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia.

Con riferimento alla prestazione erogata dai Fondi di solidarietà, dal 1° gennaio 2022 assume la denominazione di “*assegno di integrazione salariale*” in luogo di “*assegno ordinario*”.

FIS - FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Campo di applicazione FIS (comma 207)

Coerentemente con l'ampliamento del campo di applicazione disposto per gli altri istituti di integrazione salariale, anche la disciplina del FIS si estende ai datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nel campo di applicazione della Cigo e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterale.

L'Inps nella circolare n. 18/2022 chiarisce che su specifico avviso ministeriale – essendo previsto dalla legge un periodo transitorio entro il quale i Fondi di solidarietà bilaterale devono adeguarsi - nelle more dell'adeguamento, per garantire una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi, dal 1° gennaio 2022 anche i sopraccitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS.

Dalla data di adeguamento o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali, i citati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

A seguito delle modifiche normative introdotte dalla legge di Bilancio, dal 1° gennaio rientrano nella disciplina del FIS anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate e le imprese del sistema aeroportuale ed i partiti ed i movimenti politici e le loro articolazioni e sezioni territoriali.

Prestazioni (comma 207)

A seguito delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2022 all'art 29 ed all'art. 30 del d.lgs n. 148 del 2015, l'Inps con circolare n. 18 del 2022 ha chiarito che per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il FIS potrà

riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie.

Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e per datori di lavoro del sistema aeroportuale e dei partiti politici sopra indicati (art 20, co 3ter, d.lgs. n. 148/2015) e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria - il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie. Con riferimento all'assegno di solidarietà, si fa presente che l'articolo 1, co. 209, della legge di Bilancio 2022 – aggiungendo all'articolo 31 del d.lgs n. 148/2015, dopo il comma 7, il comma 7-bis – stabilisce che tale assegno non possa essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa successivi al 31 dicembre 2021. Restano salve le autorizzazioni già richieste, riferite a periodi rientranti nella disciplina previgente, per le quali l'assegno di solidarietà continuerà ad essere corrisposto fino a naturale scadenza.

Durata e misura

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS, nel biennio mobile, per un massimo di:

- 13 settimane per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **fino a cinque dipendenti**;
- 26 settimane, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **più di cinque dipendenti**.

È importante sottolineare che non opera più il c.d. *tetto aziendale*, vale a dire quel meccanismo che limitava le prestazioni concesse dal FIS in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Aliquote di finanziamento

Contributo ordinario FIS

L'art. 1, co. 207, lett. e), della legge n. 234/2021, modifica il comma 8 dell'articolo 29 del d.lgs n. 148/2015 e prevede che, dal 1° gennaio 2022, l'aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è pari a:

- **0,50%** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **fino a cinque dipendenti**;
- **0,80%** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **più di cinque dipendenti**.

Contributo addizionale FIS

Rimane inalterata nella misura del 4% della retribuzione persa dai lavoratori l'aliquota del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del FIS.

Il comma 8-bis dell'art. 29 del d.lgs n. 148/2015 – inserito dall'art. 1, co. 207, lett. f), della legge di Bilancio 2022, - prevede che dal 1° gennaio 2025, l'aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce del 40% - attestandosi, così al 2,4% - per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

Riduzione delle contribuzioni ordinarie di finanziamento del Fondo di integrazione salariale e della cassa integrazione straordinaria (commi 219 e 220)

A seguito dell'ampliamento del campo di applicazione delle norme sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono stati conseguentemente introdotti nuovi oneri contributivi.

Al fine di mitigarne l'impatto in termini di aumento del costo del lavoro, l'art. 1, commi 219 e 220, della legge n. 234/2021 introduce, **limitatamente all'anno 2022** (periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022), **una riduzione delle aliquote ordinarie FIS e CIGS** (sia quote a carico del datore di lavoro che del lavoratore).

Con riferimento all'**aliquota del FIS**, la riduzione per il 2022 è la seguente:

Contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo di integrazione salariale	
Destinatari	Misura della contribuzione
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)

Con riferimento all'**aliquota CIGS**, il comma 220 della legge di Bilancio 2022 prevede un abbattimento pari a 0,630 punti percentuali dell'aliquota di finanziamento della cigs, con un riferimento "ai datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219".

Il comma 219 riguarda la riduzione dell'aliquota del FIS ed è rivolto ai datori di lavoro destinatari dei trattamenti di integrazione salariale erogati dal FIS. In particolare, la lettera c) del comma 219 individua la specifica percentuale di riduzione dell'aliquota FIS che si applica ai **datori di lavoro** che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**.

Segnaliamo che, sul punto, sono in corso approfondimenti con il Ministero del Lavoro per l'esatta individuazione della platea di destinatari, a seguito di iniziali interpretazioni emerse in via amministrativa, non coerenti con i principi di universalità ed equità ai quali la nuova normativa dovrebbe ispirarsi. Ciò in quanto inizialmente sembrava, attraverso una "singolare" interpretazione normativa operata nella circolare Inps n. 18 del 1° febbraio 2022, che il campo di applicazione della citata disposizione si estendesse anche ad altri soggetti non citati espressamente dalla norma.

Per completezza, segnaliamo che il 9 febbraio, con il messaggio n. 637 del 2022 ha riepilogato le nuove aliquote contributive in materia di trattamenti di integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro introdotte e/o modificate con la legge di bilancio per il 2022

Sul punto in questione l'Inps non riprende la precedente interpretazione "estensiva" della norma anche a fattispecie non espressamente previste dalla stessa, limitandosi a segnalare che *"L'articolo 1, comma 220, della legge di Bilancio 2022 dispone che l'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS (0,90%), per il solo anno 2022, è ridotta dello 0,63% per le imprese di cui all'articolo 1, comma 219, lettera c). Ne consegue che per l'anno 2022 la misura della contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie per i datori di lavoro interessati è pari allo 0,27% dell'imponibile contributivo (0,90 - 0,63)."*

Termini presentazione domande

Da ultimo, segnaliamo che, nella circolare n. 18 del 1 febbraio 2022 (così come integrata dal messaggio n. 606 dell'8 febbraio), l'Inps evidenzia che al fine di consentire ai datori di lavoro di adeguarsi alle novità introdotte dalla legge n. 234/2021, la procedura di presentazione delle domande di integrazione salariale di competenza dell'Istituto è stata aggiornata.

Pertanto, le istanze (cigo, cisoa e assegno ordinario) - riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio al 7 febbraio potranno essere utilmente inviate entro il 15° giorno successivo alla data di pubblicazione del messaggio n. 606 dell'8 febbraio 2022.

Resta confermato il termine del 28 febbraio 2022 per la trasmissione delle domande relative a sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa connesse ad eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel corso del mese di gennaio 2022.

PRINCIPALI PROROGHE PER IL 2022

In materia di integrazione salariale, si evidenziano le principali proroghe contenute nella legge di Bilancio.

- In caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio, per il 2022 viene prorogata l'indennità giornaliera onnicomprensiva ai lavoratori dipendenti di impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca. (commi 123 e 124).
- Per il 2022 sono prorogate anche le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center nel limite di spesa di euro 20 milioni (comma 125).
- Per il 2022 ed il 2023 è prorogato l'esonero dal pagamento delle quote di tfr e del contributo di licenziamento per le imprese sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria nel limite di spesa di euro 21 milioni. (comma 126).
- Anche per il 2022, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale previsti in caso di ricorso alla cigs per imprese operanti in area di crisi industriale complessa (art. 44, co. 11 ter, d.lgs. n. 148/2015) sono stanziati ulteriori risorse pari a euro 60 milioni. (comma 127).
- Per gli anni 2022, 2023 e 2024 viene prorogato l'art. 22 bis del d.lgs. n. 148/15 che consente il prolungamento (c.d. proroga 22 bis) dei trattamenti di cigs per crisi aziendale, in caso di stipula di contratti di solidarietà e per riorganizzazione aziendale per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale. (comma 129)

DECRETO - LEGGE n. 4 del 27 gennaio 2022 – SOSTEGNI TER

Alcune disposizioni in materia di integrazione salariale sono state altresì inserite nel DL. n. 4 del 27 gennaio 2022.

In particolare, **l'art 7** riconosce ai datori di lavoro che operano in determinati settori (individuati con specifici codici ATECO) che, dal 1° gennaio al 31 marzo 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa in applicazione del decreto legislativo n. 148/2015 **l'esonero dal pagamento del contributo addizionale dovuto**.

I datori di lavoro destinatari sono indicati nella circolare Inps n. 18 del 2022 e per comodità vengono di seguito richiamati.

SETTORI	CODICI ATECO 2007
Turismo	
<ul style="list-style-type: none"> • Alloggio 	55.10 e 55.20

<ul style="list-style-type: none"> • Agenzie e tour operator 	79.1, 79.11, 79.12 e 79.90
Ristorazione	
<ul style="list-style-type: none"> • Ristorazione su treni e navi 	56.10.5
<ul style="list-style-type: none"> • Catering per eventi, banqueting 	56.21.0
<ul style="list-style-type: none"> • Mense e catering continuativo su base contrattuale 	56,29
<ul style="list-style-type: none"> • Bar e altri esercizi simili senza cucina 	56.30
<ul style="list-style-type: none"> • Ristorazione con somministrazione 	56.10.1
Parchi divertimenti e parchi tematici	93.21
Stabilimenti termali	96.04.20
Attività ricreative	
<ul style="list-style-type: none"> • Discoteche, sale da ballo night-club e simili 	93.29.1
<ul style="list-style-type: none"> • Sale giochi e biliardi 	93.29.3
<ul style="list-style-type: none"> • Altre attività di intrattenimento e divertimento (sale bingo) 	93.29.9
Altre attività	
<ul style="list-style-type: none"> • Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane e altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca 	49.31 e 49.39.9
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione di stazioni per autobus 	52.21.30

<ul style="list-style-type: none"> Gestioni di funicolari, ski-lift e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano e suburbano 	49.39.01
<ul style="list-style-type: none"> Attività di servizi radio per radio taxi 	52.21.90
<ul style="list-style-type: none"> Musei 	91.02 e 91.03
<ul style="list-style-type: none"> Altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua 	52.22.09
<ul style="list-style-type: none"> Attività dei servizi connessi al trasporto aereo 	52.23.00
<ul style="list-style-type: none"> Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi 	59.13.00
<ul style="list-style-type: none"> Attività di proiezione cinematografica 	59.14.00
<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione di feste e cerimonie 	96.09.05

Tenendo conto dell'attuale contesto emergenziale, al fine di semplificare gli adempimenti procedurali derivanti dall'ampliamento delle tutele nei confronti dei datori di lavoro con almeno un dipendente, **il Ministero del Lavoro con la circolare n. 3 del 2022 e l'Inps con il messaggio n.802 del 17 febbraio 2022** hanno emanato nuove indicazioni operative con riferimento alle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale erogato dal FIS presentate dai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa dal 1° gennaio 2022.

Procedura di informazione e consultazione sindacale

Il Ministero del Lavoro e l'Inps, con esclusivo riguardo alla disciplina del FIS e con riferimento alle istanze di assegno di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 – in base alle norme della legge n. 234/2021 e del DL n. 4/2022 e a prescindere dalle durate e dalle causali dei trattamenti richiesti, evidenziano che:

- in deroga a quanto previsto dall'articolo 14 del d.lgs. n. 148/15, l'informativa sindacale può essere anche successiva all'inizio del periodo di sospensione richiesto;
- la comunicazione dell'avvenuta informativa deve essere, comunque, prodotta dal datore di lavoro a corredo della domanda di accesso al FIS;
- per le domande eventualmente prive della comunicazione, le sedi Inps avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio;
- nell'ipotesi in cui, a seguito della richiesta di supplemento istruttorio, i datori di lavoro non diano comunicazione all'Inps dell'avvenuta informativa sindacale, la domanda sarà respinta.

Pertanto, l'Inps segnala che, in virtù di quanto precede, devono considerarsi superate le indicazioni fornite con il messaggio n. 606 del 08-02-2022.

Istanze di pagamento diretto

In considerazione della crisi pandemica e delle conseguenze che ne derivano sulle realtà economico-finanziarie, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, per le richieste di pagamento diretto collegate a domande presentate dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 e a prescindere dalle durate e dalle causali dei trattamenti richiesti, i datori di lavoro potranno documentare le difficoltà finanziarie in modo più agevole.

A tal fine, l'Inps precisa che non sarà più obbligatorio corredare la domanda con l'allegato 2 della circolare n.197/2015 ma si potrà documentare la situazione aziendale, trasmettendo una semplice comunicazione in cui, facendo riferimento alla crisi pandemica in atto, si dichiara di versare in una situazione di difficoltà economico finanziaria con conseguenti problemi di liquidità, anche di natura temporanea, che giustificano la richiesta di pagamento diretto.

Requisiti di accesso all'assegno di integrazione del FIS

In ordine alla valutazione delle istanze di accesso all'assegno di integrazione salariale del FIS per le causali ordinarie, il Ministero del Lavoro ha chiarito che - limitatamente al periodo 1° gennaio 2022 - 31 marzo 2022 e a prescindere dalle durate dei trattamenti richiesti – occorrerà tener conto della situazione di congiuntura economica in atto. Conseguentemente, nei casi di richieste di accesso all'assegno di integrazione salariale per causali ordinarie quali mancanza di lavoro e di commesse o crisi temporanea di mercato, i datori di lavoro potranno corredare la domanda con una relazione semplificata in cui, richiamando le conseguenze economiche connesse all'emergenza epidemiologica,

indichino sinteticamente come il perdurare gli effetti della pandemia abbiano inciso negativamente sull'attività dell'azienda e sulla situazione economico finanziaria, senza necessità di compilare la tabella relativa agli indicatori economico finanziari e senza ulteriori documentazioni probatorie.

Ai fini delle valutazioni delle domande di accesso al trattamento per le causali ordinarie, le sedi Inps non richiederanno più – per i periodi sopra indicati - la relazione tecnica dettagliata prevista dalle norme in materia.

Fondi di solidarietà bilaterali ex articoli 26 e 40 del D.lgs. n. 148/2015

Al fine di assicurare le medesime tutele e uniformità di trattamento, nel messaggio n. 802 l'Inps precisa che, in linea con le indicazioni del Ministero del Lavoro, le semplificazioni sopra rappresentate trovano applicazione anche con riferimento ai datori di lavoro di cui all'art 7 del DL n. 4/2022 - così come individuati dai codici Ateco elencati nell'All. 1 al citato decreto legge – operanti in settori in cui sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali ai sensi degli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015.

CONCLUSIONI

Le iniziative di semplificazione adottate dal Ministero del Lavoro e dall'Inps in considerazione della crisi pandemica e tenuto conto del contesto emergenziale si inseriscono in quel processo più ampio di sburocratizzazione che Confindustria sta portando avanti da tempo diretto anche a snellire le procedure amministrative legate al procedimento di concessione delle integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro.

Semplificare le procedure di informazione e consultazione sindacale, prevedere il pagamento dei trattamenti direttamente da parte dell'Inps ai lavoratori eliminando così il coinvolgimento del datore di lavoro e alleggerire la relazione tecnica esplicativa della situazione aziendale che legittima il ricorso all'integrazione salariale sono solo alcuni dei nodi che torniamo puntualmente ad affrontare con Ministero del Lavoro ed Inps con l'obiettivo di scioglierli non solo in via eccezionale e temporanea ma più strutturale e definitiva.

Auspichiamo che l'esperienza di questa crisi sanitaria, divenuta, poi, naturalmente, anche economica e sociale, sia di aiuto e di monito per le Istituzioni al fine di comprendere come, in particolare su alcune tematiche, la strada da fare sia ancora tanta.