

Legge di Bilancio 2022: riordino degli ammortizzatori sociali

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 1/2022, ha fornito le prime linee di indirizzo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro a seguito del riordino della normativa ordinaria in materia di Ammortizzatori sociali operata con la Legge di Bilancio per il 2022.

Nella circolare vengono illustrati e chiariti i seguenti aspetti:

- **Decorrenza delle nuove disposizioni:** le modifiche disposte con la legge di bilancio 2022, si riferiscono ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dal 1° gennaio 2022.
- **Lavoratori beneficiari:** 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 primo e terzo tipo.
- **Requisito di anzianità di effettivo lavoro:** passa dai precedenti 90 giorni a 30 giorni. Il requisito di anzianità 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.
- **Computo dei lavoratori dipendenti:** sono da includersi nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D.

Lgs n. 81/2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

- **Importi del trattamento di integrazione salariale:** si ha l'eliminazione del c.d. tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione di un unico tetto della prestazione pari a quello alto (per l'anno 2021, è stato quantificato in € 1.199,72). Inoltre, a far data dal 1° gennaio 2025, è stato introdotto un calcolo della contribuzione aggiuntiva ridotta a carattere premiante per le prestazioni di CIGO e di CIGS rispetto alle attuali 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).
- **Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni:** nelle ipotesi di 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, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.
- **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa:** il lavoratore beneficiario di integrazione salariale che svolga -nel periodo di sospensione o

riduzione di orario di lavoro- attività di lavoro subordinato di durata superiore ai sei mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Qualora 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 Guadagno Ordinaria (CIGO):** il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo significativo la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche, né sul fronte normativo né su quello regolamentare.
- **Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS):** le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (con più 15 dipendenti) che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (rispettivamente art. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015). In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo. **Si estende, pertanto, la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti ai sensi dell'articolo 29 del d.lgs. n. 148/2015 al c.d. FIS (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori dipendenti, per le causali di intervento declinate all'articolo 21, comma 1 (crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà).** La causale di riorganizzazione, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "anche a

realizzare processi di transizione". I **contratti di solidarietà difensivi** sono modificati nel senso che la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

- **Accordo di transizione occupazionale:** è prevista l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, pari a 12 mesi massimi, da richiedere in esito ad un intervento di CIGS di crisi aziendale e di riorganizzazione aziendale solo nell'ipotesi in cui le parti addivengano alla stipula di un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali. In sede di consultazione sindacale l'impresa deve addivenire alla sottoscrizione di apposito accordo finalizzato al recupero occupazionale nel quale può essere previsto l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del Programma GOL, o anche tramite i Fondi paritetici interprofessionali. Viene riconosciuto un incentivo economico pari al 50% della CIGS autorizzata e non goduta dal lavoratore all'impresa che lo assume. Tale intervento, per l'anno 2022 potrà essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale del contratto di solidarietà.
- **Contribuzione delle integrazioni salariali straordinarie:** Il contributo ordinario CIGS è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e

0,30% a carico del lavoratore. Detto contributo ordinario è posto a carico di tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

- **Condizionalità e riqualificazione professionale:** 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.
- **Contratto di espansione:** il requisito del limite minimo di dipendenti in organico per l'accesso allo strumento può essere assolto anche con un organico di cinquanta unità, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi.
- **Disposizioni transitorie:** nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS è prevista la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.
- **Fondo di integrazione salariale (FIS):** a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs. 148/15 (Cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

Si allega la circolare ministeriale.

(FV/fv)

[4702_2022_circolare_ammortizzatori_sociali_Circolare-1-del-03012022.pdf](#)

[Download](#)