

Fano, li 25.01.2022

A tutte le Aziende interessate
loro sedi

Circolare n. 7/2022

OGGETTO: RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La Legge di bilancio 2022 n. 234 del 30 dicembre 2021 riforma il complesso sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro apportando **notevoli modifiche** al D.Lgs n.148/2015 (Jobs act).

Riportiamo di seguito le variazioni introdotte dal legislatore che trovano applicazione, in via generale, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con decorrenza **dal 1° gennaio 2022**.

SOGGETTI BENEFICIARI – AMPLIAMENTO DELLA PLATEA

- ❖ Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale **gli apprendisti** (tutte le tipologie di apprendistato) e i **lavoratori a domicilio**. Rimangono invece ancora esclusi i dirigenti.
- ❖ Il requisito di anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere per il riconoscimento degli ammortizzatori sociali è **pari a 30 giorni** (in precedenza 90 giorni).

VALUTAZIONE COMPUTO DEI DIPENDENTI

- ❖ Nella determinazione del computo dei dipendenti ai fini del ricorso all'intervento di cassa integrazione sono da comprendere **tutti i lavoratori** che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda (compresi gli apprendisti, lavoratori a domicilio, i dirigenti, i collaboratori etero-organizzati).

MISURA DEI TRATTAMENTI

- ❖ L'indennità di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. L'importo non può in ogni caso superare un massimale mensile differenziato in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore. **Dal 1° gennaio 2022 si prevede l'unificazione del limite massimo della misura della CIGO e CIGS** e più precisamente l'applicazione in via esclusiva del limite più elevato, fissato per il 2021 un euro 1.199,72 lordi. Detto importo viene annualmente aggiornato in base alla variazione Istat.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- ❖ **Dal 1° gennaio 2025 viene ridotto il contributo addizionale** dovuto in caso di ammissione alla CIGO o alla CIGS. A decorrere da tale data a favore dei datori di lavoro che non hanno fruito dei trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo di fruizione, è prevista una contribuzione ridotta pari:
 - **al 6% (in precedenza il 9%)** della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente 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;
 - **al 9% (in precedenza il 12%)** oltre il limite suddetto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.Rimane confermata l'aliquota del 15% per le settimane oltre le 104 (nel quinquennio mobile)

PAGAMENTO DIRETTO – TERMINI ED OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

- ❖ Il Datore di Lavoro è tenuto ad inviare all'Inps, a pena di decadenza, 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 dall'adozione del provvedimento di autorizzazione; trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

CASSA INTEGRAZIONE COMPATIBILITA' CON ATTIVITA' LAVORATIVA

- ❖ Il lavoratore che svolge 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**. Invece, qualora il lavoratore svolga **attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso** per la durata del rapporto di lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

- ❖ **Dal 1° gennaio 2022** la disciplina della cassa integrazione straordinaria (CIGS) ed i relativi obblighi contributivi vengono estesi ai Datori di Lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato **mediamente più di quindici dipendenti, e non coperti da Fondi di solidarietà bilaterali e da Fondi alternativi**.

La disciplina della CIGS, come da chiarimenti ministeriali, si estende anche ai Datori di Lavoro che sono iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

- ❖ Il finanziamento della CIGS per i Datori sopra indicati avviene mediante **un contributo ordinario nella misura dello 0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (di cui 0,30% a carico dipendente). Per il periodo di paga **gennaio 2022 – dicembre 2022 è prevista la riduzione di tale aliquota di 0,630 punti percentuali**.
- ❖ Il ricorso alla CIGS per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa può essere determinato dalle seguenti causali:
 - riorganizzazione aziendale;
 - crisi aziendali;
 - contratto di solidarietà: tale contratto prevede una riduzione media oraria fino all'80% (in luogo del previgente 60%) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e, per ciascun lavoratore, una riduzione complessiva dell'orario di lavoro fino al 90% (anziché 70%) nell'arco dell'intero periodo oggetto del contratto di solidarietà.

Viene previsto che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, potrà essere concesso un ulteriore intervento di CIGS (inteso al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero), pari a un massimo di dodici mesi complessivi.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

- ❖ **Dal 1° gennaio 2022** sono soggetti alla disciplina del FIS i Datori di Lavoro, che occupano **almeno un dipendente**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'applicazione della cassa integrazione ordinaria e non aderenti ad altro Fondo di solidarietà (bilaterale, alternativo, territoriale). **(Fino al 31 dicembre 2021 il Fondo di integrazione salariale era rivolto ai Datori di Lavoro che non rientravano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale, CIGO e CIGS – Titolo I del D.Lgs n. 148/2015).**
- ❖ Il FIS garantisce per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dal 1° gennaio 2022, per le causali previste dalla normativa CIGO-CGIS, **la prestazione di "Assegno di integrazione salariale"** per una durata massima di:
 - **13 settimane** in un biennio mobile ai Datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
 - **26 settimane** in un biennio mobile ai Datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.

- ❖ La contribuzione viene rimodulata ed è previsto:
 - un contributo ordinario **dell'0,50%** per i Datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
 - un contributo ordinario **dell'0,80%** per i Datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti;
 - un contributo addizionale **pari al 4%** della retribuzione persa connesso all'utilizzo dell'assegno di integrazione salariale.
- Per il **periodo gennaio 2022 – dicembre 2022 sono previste delle riduzioni dell'aliquota** della contribuzione ordinaria.

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE OBBLIGATORI

- ❖ Dal **1° gennaio 2022** le organizzazioni sindacali e dei Datori di Lavoro devono provvedere a stipulare appositi accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, volti a costituire fondi di solidarietà bilaterali. In particolare **è previsto che l'istituzione dei fondi sia obbligatoria per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.** I fondi già costituiti devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2022. In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel FIS.

FONDI DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVI (settore artigianato e somministrazione)

- ❖ I Fondi di solidarietà alternativi dovranno estendere il campo di applicazione entro il 2022 ai Datori di Lavoro che occupano almeno un dipendente. In assenza di tale adeguamento i Datori di Lavoro del settore confluiranno nel FIS dal 1° gennaio 2023 ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

DURC E FONDI DI SOLIDARIETA'

- ❖ A decorrere dal 1° gennaio 2022 il DURC viene rilasciato a condizione che vi sia anche la regolarità del versamento dei contributi ai fondi di solidarietà.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

- ❖ La norma prevede l'estensione del periodo di sperimentazione del contratto di espansione agli anni 2022 e 2023. Si introduce la possibilità di accedere al contratto di espansione per i lavoratori dipendenti da imprese con organico **non inferiore a 50 unità lavorative** (in origine l'organico era di 1.000 unità, poi modificato in 500 ed infine, per il solo anno 2021 fissato in 100 unità).

N.B. Relativamente alla proroga della Cassa Covid, scaduta il 31/12/2021, sono state presentate da parte di diverse forze politiche emendamenti al Decreto Milleproroghe, ma a tuttoggi non ci sono riscontri.

P.S. Il DL sostegni ter pubblicato il 27 gennaio 2022 dispone che i datori di lavoro dei settori più colpiti dalla crisi e tassativamente individuati dal legislatore, che dal 1° gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ricorrendo agli ammortizzatori sociali (D.Lgs n.148/2015) possono contare sull'esonero totale dal pagamento del contributo addizionale.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*