



Legge di Bilancio 2022: una prima lettura

**Centro Studi Nazionale ANCL
17/01/2022**



LE NOVITA' SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI

- Simone Baghin, Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL



LE NOVITA' SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI

I PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI



LAVORATORI BENEFICIARI DAL 1° GENNAIO 2022

- A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono destinatari e beneficiari del trattamento di integrazione **tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori a domicilio, gli apprendisti (indipendentemente dalla tipologia di apprendistato) e con la sola esclusione dei dirigenti.**
- Richiesto il possesso, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento stesso, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.**
- Resta confermato che il requisito dell'anzianità di servizio **non viene richiesto per le domande relative ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili**



LAVORATORI BENEFICIARI DAL 1° GENNAIO 2022

MINISTERO DEL LAVORO – CIRC. 1 DEL 3 GENNAIO 2022

*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.***

*Si precisa, altresì, che nel corso dei programmi contemplati dal decreto legislativo n. 148/2015 **non abbiano rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro della medesima impresa, entrambi interessati da interventi di CIGS.***

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.



LAVORATORI BENEFICIARI DAL 1° GENNAIO 2022

APPRENDISTI

Estesa dal 1° gennaio 2022 la possibilità di sospensione e riduzione dal lavoro con intervento dei trattamenti di integrazione **a tutte le tipologie di apprendistato disciplinate dal d.lgs. 81/2015.**

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2022, potranno accedere a tutte le integrazioni salariali i lavoratori con contratto di:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.



LAVORATORI BENEFICIARI DAL 1° GENNAIO 2022

APPRENDISTI

Abolita la particolare disposizione che prevedeva un accesso “settoriale” agli ammortizzatori sociali da parte degli apprendisti professionalizzanti.

In particolare, viene abolita la previsione secondo la quale:

1. Apprendista in forza ad azienda destinataria della sola CIGS: CIGS PER CRISI:
2. Apprendista in forza ad azienda destinataria sia di CIGO che CIGS: solo CIGO



LAVORATORI BENEFICIARI DAL 1° GENNAIO 2022

APPRENDISTI

Resta confermata la previsione secondo la quale **alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.**

Viene inoltre previsto che in caso di

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
- apprendistato di alta formazione e ricerca

la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3 e 45, comma 4 del d.lgs. 81/2015.



COMPATIBILITA' CON ATTIVITA' LAVORATIVA

Eliminato il 1° comma dell'art. 8 d.lgs. 148/2015 secondo il quale i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali e' programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.



COMPATIBILITA' CON ATTIVITA' LAVORATIVA

Viene riscritto il comma 2 dell'art. 8:

- viene eliminata la previsione secondo la quale il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate,
- viene previsto che 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 inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.



MISURA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DAL 2022

- Il trattamento d'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.
- L'importo dell'integrazione salariale spettante al lavoratore è da assoggettare a contribuzione previdenziale a carico dello stesso nella misura del **5,84%**,



MISURA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DAL 2022

- il trattamento ordinario non potrà eccedere l'importo massimo determinato ai sensi della l. 427/1980.
- Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, **l'importo massimo mensile spettante al lavoratore non potrà superare il valore di un unico massimale mensile** che troverà pertanto applicazione indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento del lavoratore.
- Per l'anno 2021, è stato quantificato in € 1.199,72



EROGAZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

- Resta confermato che il pagamento delle integrazioni salariali e' effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
- L'importo delle integrazioni e' rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.



EROGAZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

Pagamento diretto

- Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.
- Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.



EROGAZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

ART. 5-BIS AL D.LGS. 148/2015

In caso di pagamento diretto delle prestazioni, 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, **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



LE NOVITA' SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI

LA “NUOVA” CIGS



DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in **relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del d.lgs. 148/2015 (fondi di solidarietà bilaterali, Fondi di solidarietà bilaterali alternativi Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà) e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti**, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1.



DATORI DI LAVORO DESTINATARI

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, **a prescindere dal numero dei dipendenti** in relazione alle categorie seguenti:

1. imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale;
2. ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti 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.



DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Computo dei lavoratori

NUOVO ART. 2 BIS AL D.LGS. 148/2015

Ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendersi 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.**

DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Computo dei lavoratori

Ministero del Lavoro – Circ. 1 del 3 gennaio 2022

*Si chiarisce, con il nuovo comma, che 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.*



CONTRIBUZIONE ORDINARIA

A decorrere dal 1° gennaio 2022, a carico dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, nonché dei datori di lavoro del trasporto aereo e partiti politici è stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui

- 0,30% a carico del lavoratore
- 0,60% a carico datore di lavoro



CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- 9% 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;
- 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile (art. 5, D.Lgs. n. 148/2015; ML, circ. n. 24/2015).



CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

BONUS DAL 2025

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

- al 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;
- al 9% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile



OBBLIGHI A CARICO DEL LAVORATORE

I lavoratori beneficiari della CIGS allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio.



CAUSALI DI INTERVENTO

L'intervento della CIGS è previsto nelle ipotesi di approvazione di un programma aziendale contenente i presupposti di:

- 1. RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE ANCHE PER REALIZZARE PROCESSI DI TRANSIZIONE** individuati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministro dello Sviluppo Economico, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio 2022;
- 2. CRISI AZIENDALE;**
- 3. CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ**



CAUSALI DI INTERVENTO

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

A decorrere dal 1° gennaio 2022:

- **la riduzione media oraria non può essere superiore all'80%** 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%** nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.



LE NOVITA' SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI

IL “NUOVO” FIS



DATORI DI LAVORO DESTINATARI

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS e conseguente alla relativa contribuzione di finanziamento, **i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie e che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterale.

Rispetto alla disciplina previgente, si prevede l'estensione della platea dei datori di lavoro destinatari che passa da almeno 5 lavoratori (fino al 31 dicembre 2021) ad almeno 1 (dal 1° gennaio 2022) per i datori di lavoro non rientranti nella disciplina CIGO.

DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Ministero del Lavoro – Circ. 1 del 3 gennaio 2022

19. Fondo di integrazione salariale (articolo 29 del d.lgs. n. 148).

Va, altresì, ricordato che la legge di Bilancio 2022, come precisato al precedente paragrafo 18, ha introdotto un periodo transitorio entro cui i Fondi di solidarietà bilaterali, già costituiti al 31 dicembre 2021, devono adeguarsi alle nuove disposizioni previste a seguito del riordino della disciplina.

*Tanto premesso, al fine di garantire – **nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei citati Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. 148/15, già costituiti al 31 dicembre 2021** - una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, su specifico avviso ministeriale, dal 1° gennaio 2022, anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS.*

Dalla data di adeguamento dei singoli Regolamenti dei Fondi di solidarietà bilaterali sopracitati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del rispettivo Fondo di solidarietà bilaterale e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.



PRESTAZIONI EROGATE

A decorrere dal 1° gennaio 2022 viene abrogato l'assegno di solidarietà.

L'**assegno ordinario** assume il nuovo nome di **assegno di integrazione salariale** che spetterà ai datori di lavoro che occupano almeno 1 lavoratore in relazione alle **causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie** per la seguente durata diversificata:

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato **mediamente fino a cinque dipendenti**, 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 più di sei dipendenti**, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.



CAUSALI DI INTERVENTO

L'assegno di integrazione salariale viene riconosciuto qualora il datore di lavoro destinatario si trovi a dover fronteggiare una delle causali di intervento **DELL'INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE**, ovvero:

- **SITUAZIONI AZIENDALI DOVUTE A EVENTI TRANSITORI E NON IMPUTABILI ALL'IMPRESA O AI DIPENDENTI, INCLUSE LE INTEMPERIE STAGIONALI;**
- **SITUAZIONI TEMPORANEE DI MERCATO.**



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo

- 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.



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

A decorrere dal 1° gennaio 2025 a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di finanziamento si riduce in misura pari al 40%.

Contributo addizionale

Viene inoltre previsto, in continuità con la normativa in vigore fino al 31 dicembre 2021, il versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al 4% della retribuzione persa.



LE NOVITA' SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI

GLI ALTRI FONDI..



FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI E ALTERNATIVI

- A decorrere dal 1° gennaio 2022 obbligo di estensione dei **FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI E ALTERNATIVI** ai datori di lavoro che occupano almeno 1 lavoratore.
- I fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022.
- In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi



FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI E ALTERNATIVI

Previsione di un assegno di integrazione salariale per le **causali CIGO E CIGS** per la durata di

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato **mediamente fino a cinque dipendenti**, 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 più di sei dipendenti**, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.



Il presente materiale sarà
disponibile
su www.ancl.it