



Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

Dott. Antonio Aldeghi
Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Valentina Ferri
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott.ssa Susan Mossi
Dott. Daniele Nora
Dott.ssa Sara Redaelli
Dott. Daniel Vanoli

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare n. 12 del 02/02/2022

Legge di bilancio 2022: la riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto

Con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e successivamente con la circolare INPS n. 18 del 1° febbraio 2022, sono state fornite le prime indicazioni sulla riforma in materia di applicazione degli ammortizzatori sociali, in costanza di rapporto di lavoro, prevista dalla legge di Bilancio 2022.

Le principali novità, che trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2022, riguardano:

- la possibilità per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal requisito occupazionale, di ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale;
- l'estensione dei soggetti beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale;
- l'aumento della misura dei predetti trattamenti.

Soggetti beneficiari

I commi 191 e 192 della Legge di Bilancio 2022 modificano rispettivamente gli artt. 1 e 2 del D.Lgs 148/2015 che individuano i soggetti beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale. Tali modifiche estendono la fruizione del beneficio a:

- lavoratori a domicilio;
- tutte le tipologie di apprendistato senza limitazioni. La riduzione o sospensione dell'attività lavorativa non deve pregiudicare il completamento del relativo percorso formativo, il quale sarà prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Continuano a rimanere esclusi i dirigenti.

Viene inoltre ridotto il requisito di anzianità per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, che passa da 90 a 30 giorni di effettivo lavoro,

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACB Member

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

comprendendo tra questi anche le giornate di sospensione derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Computo dei dipendenti

Il comma 193 della Legge di Bilancio 2022 introduce nuovi criteri per il computo dei dipendenti ai fini del ricorso all'intervento di cassa integrazione.

Ai fini della determinazione del computo dei dipendenti rientrano tutti i lavoratori che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione, compresi:

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio o che svolgono la propria prestazione lavorativa presso un altro locale di cui abbiano la disponibilità;
- gli apprendisti, compresi i lavoratori assunti con apprendistato di primo e terzo livello;
- i collaboratori etero-organizzati.

Misura delle integrazioni salariali

Per i trattamenti di Cig e Cigs relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, è previsto un unico massimale su cui calcolare l'ammontare dell'indennità da corrispondere ai lavoratori, che non verrà più differenziata sulla base della retribuzione mensile del lavoratore, ma sull'importo massimo mensile rivalutato annualmente dall'Inps (per il 2021 l'importo era pari ad euro 1.199,72 lordi).

Contributo addizionale

Fino al 31.12.2024 rimangono confermate le misure previste dall'art. 5 del D.Lgs 148/2015 per la determinazione del contributo addizionale a carico delle imprese.

A partire dal 1° gennaio 2025 viene introdotta una contribuzione addizionale ridotta, per i datori di lavoro che non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo di fruizione.

La contribuzione ridotta è pari al:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite di 52 settimane in un quinquennio mobile (attualmente pari al 9%);
- 9% oltre il limite di 52 settimane ed entro le 104 settimane, in un quinquennio mobile (attualmente pari al 12%).

Resta confermata l'aliquota del 15% oltre il limite delle 104 settimane nel quinquennio mobile.

Non sono tenute al versamento del contributo addizionale le imprese:

- sottoposte a procedura concorsuale;
- ammesse all'amministrazione straordinaria e che ricorrono ai trattamenti previsti per i lavoratori di aziende commissariate.

Termini di invio dei pagamenti diretti

Il comma 196 della Legge di Bilancio 2022 prevede l'introduzione di termini decadenziali per l'invio della documentazione necessaria ai fini del pagamento della prestazione di integrazione salariale da parte dell'Inps.

Il datore di lavoro è tenuto all'invio dei dati necessari per il pagamento diretto:

- entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale;
- entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione, se posteriore.

Il mancato rispetto dei termini fissati comporta la decadenza della prestazione ed il pagamento della prestazione e degli oneri ad essa connessi, restano a carico del datore di lavoro inadempiente.

Compatibilità con lo svolgimento dell'attività lavorativa

La Legge di Bilancio prevede che il trattamento integrativo salariale non è compatibile con lo svolgimento di un'attività di lavoro subordinato, limitatamente ai rapporti di durata superiore a sei mesi.

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.

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 (Cigs)

La Legge di Bilancio introduce novità importanti in materia di Cigs riguardanti: il campo di applicazione, l'ampliamento delle causali per l'accesso e il finanziamento del trattamento.

Campo di applicazione

A partire dal 1° gennaio 2022 i trattamenti di Cigs vengono estesi anche ai datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. Il trattamento viene quindi esteso, a condizione che soddisfino il requisito occupazionale, anche alle aziende già iscritte al Fondo di integrazione salariale (FIS) e a quelle operanti in settori non coperti dai fondi di solidarietà bilaterali.

Non è previsto il requisito occupazionale per:

- le imprese di trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate;
- i partiti, movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Causali che legittimano il ricorso alla Cigs

Il trattamento di Cigs potrà essere richiesto nel caso in cui la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa, sia dovuta a:

- riorganizzazione aziendale, nella quale vengono ora compresi gli interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e le azioni dirette a trasformazioni e transizioni digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche;
- crisi aziendale, con esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- contratti di solidarietà, per i quali viene prevista una riduzione media oraria dei lavoratori interessati, non superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale e mensile, mentre la riduzione complessiva individuale viene portata al limite del 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Trattamento di Cigs in deroga

La Legge di Bilancio 2022 ai commi 200 e 216 prevede particolari trattamenti di Cigs in deroga per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, in particolare:

- ulteriori 12 mesi complessivi, non prorogabili, per le aziende in crisi o che debbano procedere ad una riorganizzazione aziendale e debbano gestire lavoratori in esubero. Questi ulteriori mesi sono concessi in funzione del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio ed in seguito alla stipula di un accordo sindacale di transizione occupazionale;
- ulteriori 52 settimane, fruibili nel biennio 2022/2023 e comunque non oltre il 31 marzo 2023, per le aziende che debbano fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Accordo di transizione occupazionale

Al termine dei periodi di fruizione della Cigs, l'art. 22-ter della Legge di Bilancio prevede la possibilità, per le imprese che all'esito di programmi di riorganizzazione o di crisi aziendale debbano gestire lavoratori a rischio di esubero, di accedere ad ulteriori 12 mesi di trattamento di integrazione salariale.

Nell'accordo sindacale di transazione occupazionale devono essere previsti:

- gli interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero;
- l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso il programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) o tramite i Fondi paritetici interprofessionali;
- la definizione di azioni dirette alla formazione e alla riqualificazione dei lavoratori.

Per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i lavoratori che partecipano ai percorsi formativi, è previsto un incentivo economico pari al 50% della Cigs autorizzata e non goduta dal lavoratore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta (fino ad un massimo di 12 mensilità).

Condizione necessaria per poter accedere all'incentivo è non aver effettuato, nei sei mesi precedenti, licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223/91, o individuali per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva, ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 604/1966. È prevista, invece, la revoca dell'incentivo e il recupero di quanto già fruito in caso di licenziamento del lavoratore assunto o in caso di licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo.

Finanziamento

Per i datori di lavoro che nel semestre precedente la domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, è previsto un contributo ordinario per il finanziamento della Cigs nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% a carico dei dipendenti.

Per l'anno 2022 è prevista una riduzione dell'aliquota pari a 0,63 punti percentuali.

A partire dal 1° gennaio 2022, il contributo ordinario è dovuto, a prescindere dal requisito occupazionale, per i datori di lavoro:

- del settore aereo, gestione aeroportuale e società da queste derivate;
- dei partiti politici, movimenti politici e le loro articolazioni e sezioni territoriali.

Fondo di integrazione salariale FIS

La Legge di Bilancio 2022, al comma 207, interviene sull'articolo 29 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina il Fondo di integrazione salariale, estendendone il campo di applicazione ai datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, pertanto, possono accedere al Fondo di integrazione salariale:

- i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente;
- i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO);
- i datori di lavoro che non aderiscono al fondo di solidarietà bilaterale, alternativo o territoriale.

In riferimento alle prestazioni, il fondo di integrazione salariale garantisce, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 ed in relazione alle causali di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, l'assegno di integrazione salariale nella medesima misura prevista per i trattamenti di integrazione salariale ordinari.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 non sarà più previsto l'Assegno di solidarietà a favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa, al fine di evitare licenziamenti collettivi.

L'assegno di integrazione salariale è riconosciuto per una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile per le aziende che abbiano occupato nel semestre precedente meno di 5 dipendenti, e 26 settimane in un biennio mobile per le aziende che abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.

Finanziamento

È previsto un contributo ordinario pari allo 0,50% per i datori che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato meno di 5 dipendenti e pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato più di 5 dipendenti.

La legge di Bilancio, per il solo anno 2022, ed in relazione al semestre precedente la data di presentazione della domanda, prevede riduzioni dell'aliquota pari a:

- 0,35% per i datori di lavoro che occupano mediamente meno di 5 dipendenti;
- 0,25% per i datori di lavoro che occupano mediamente tra i 5 e i 15 dipendenti;
- 0,11% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,56% per i datori di lavoro esercenti attività commerciali e turistiche che occupano più di 50 dipendenti.

È previsto un contributo addizionale pari al 4% della retribuzione persa, per i datori di lavoro che fruiscono dell'assegno di integrazione salariale per le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO).

Fondi di solidarietà

La Legge di Bilancio 2022, al comma 204 interviene sull'articolo 26 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento del sistema dei Fondi di solidarietà bilaterale.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è prevista la stipula tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, di accordi collettivi e contratti collettivi volti a costituire fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che operano in settori non rientranti nel campo di applicazione della Cigo e che occupano almeno un dipendente.

Viene esteso anche ai datori di lavoro che occupano almeno un dipendente l'accesso alle prestazioni dei Fondi di solidarietà pertanto, il sistema dei Fondi di solidarietà, che fino al 31 dicembre 2021 era rivolto ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, viene ampliato ai datori di lavoro non rientranti nel campo di applicazione della CIGO indipendentemente dalla dimensione occupazionale.



Contratto di espansione

Per gli anni 2022 e 2023 viene estesa la possibilità di stipulare contratti di espansione con requisito occupazionale di almeno 50 dipendenti. Riguardo al computo del limite dimensionale il Ministero del lavoro precisa che l'organico di cinquanta unità deve essere calcolato "in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi".

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.
Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati