

LEGGE DI BILANCIO 2022: LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Circolare 7/2022

Riferimenti normativi:

Legge 234/2021; Circolare n. 1/2022 del Ministero del Lavoro; Circolare n. 18/2022 dell'INPS; Messaggio INPS n. 637 del 9/02/2022

La Legge di Bilancio 2022, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31/12/2021, ha introdotto importanti modifiche nell'ambito degli ammortizzatori sociali.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggior interesse per i datori di lavoro.

Disposizioni generali

La prima modifica riguarda i **lavoratori beneficiari**: infatti dal 1° gennaio 2022 possono essere destinatari di trattamenti di integrazione salariale anche lavoratori a domicilio e apprendisti, a prescindere dal tipo di apprendistato. I trattamenti applicabili dipendono dall'inquadramento del datore di lavoro.

Oltre alla proroga del **periodo di apprendistato** alla ripresa delle attività in seguito alla sospensione per cassa integrazione, in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo, eventualmente da ridefinire ai sensi del D. Lgs. 81/2015.

Il **requisito dell'anzianità** di effettivo lavoro è stato ridotto da 90 a 30 giorni. Tale requisito non è comunque richiesto in caso di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili.

Dal 1° gennaio 2022 viene inoltre previsto un unico **tetto al trattamento di integrazione salariale**. L'importo massimo mensile è stabilito annualmente dall'INPS e non dipende più dalla retribuzione mensile di riferimento.

Rimane stabile la misura del **contributo addizionale** (9% fino a un limite complessivo di 52 settimane di integrazione salariale in un quinquennio mobile e del 12% oltre tale limite, fino a 104 settimane in un quinquennio mobile), ma viene introdotta un'ulteriore previsione che premia le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi dall'ultima richiesta, riducendo il contributo dovuto. Dal 1° gennaio 2025 il contributo addizionale per tali aziende sarà del 6% fino a un limite complessivo di 52 settimane di integrazione salariale in un quinquennio mobile e del 9% oltre tale limite, fino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

CIGS

Importanti novità riguardano il **campo di applicazione** della CIGS: tali tutele sono state estese a tutte le imprese che nel semestre precedente abbiano avuto più di 15 dipendenti e che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano. Il requisito dei 15 dipendenti è calcolato comprendendo anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Rientrano nel campo di applicazione CIGS anche aziende iscritte al FIS purché abbiano più di 15 dipendenti.

Il contributo ordinario CIGS rimane invariato: 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. Solo per il 2022, per le aziende con più di 15 e meno di 50 dipendenti, la contribuzione sarà ridotta allo 0,27%, di cui 0,09% a carico di lavoratore e 0,18% a carico dell'impresa.

Per quanto riguarda le **causali di intervento** (riorganizzazione aziendale, crisi d'azienda, contratto di solidarietà), viene precisato che la riorganizzazione aziendale potrà anche riguardare processi di transizione che dovranno essere individuati e regolati con apposito decreto. Cambiano inoltre i limiti della causale "contratto di solidarietà": la riduzione media oraria per tutto il personale potrà ora arrivare fino all'80%, mentre quella individuale fino al 90%.

I lavoratori coinvolti in programmi di CIGS saranno inseriti in programmi di aggiornamento e riqualificazione, con obbligo di partecipazione. L'eventuale mancata partecipazione sarà sanzionata secondo modalità che verranno definite da un decreto apposito del Ministero del Lavoro.

FIS e fondi di solidarietà bilaterali e alternativi

A decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nel **campo di applicazione** del FIS anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione ordinaria e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali (ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. 148/2015).

In concomitanza con tale ampliamento della platea cambiano le **prestazioni** che vengono erogate dal FIS e dai fondi di solidarietà. Viene soppresso l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario viene sostituito con una nuova prestazione ("assegno di integrazione salariale").

Le **aliquote di finanziamento** del FIS saranno dello 0,5% per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti e dello 0,8% per quelli con più di 5 dipendenti, ripartiti rispettivamente tra datore di lavoro (2/3) e dipendente (1/3). Solo per l'anno 2022 le aliquote saranno ridotte come segue:

- 0,15% per datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti;
- 0,55% per datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti;
- 0,69% per datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti;
- 0,24% per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, che occupano più di 50 dipendenti.

Infine, dal 1° gennaio 2025 il **contributo addizionale** per i datori di lavoro fino a cinque dipendenti che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi sarà ridotto dal 4% al 2,4%.

Contratto di espansione

Il contratto di espansione è uno strumento previsto dal D.Lgs. 148/2015 per aziende rientranti nel campo di applicazione CIGS che necessitano di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei percorsi aziendali necessari a recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico.

L'utilizzo consente all'azienda l'introduzione di nuovo personale nel proprio organico mentre in parallelo viene riqualificato il personale già in forza. Per i lavoratori dipendenti che si trovano a non più di cinque anni dalla pensione è prevista l'uscita agevolata e anticipata dall'azienda.

La Legge di Bilancio 2022 ha abbassato la soglia occupazionale per i datori di lavoro che possono accedere allo strumento da 100 a 50 dipendenti.



Per l'attuazione delle singole previsioni si attendono maggiori indicazioni dall'INPS che, con messaggio n. 637 del 9/02/2022, ha dato indicazione di applicare, ai fini contributivi, la normativa in vigore fino al 31/12/2021 fino a nuove istruzioni.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.