Imprese e sindacati riuniti “Rischio disastro per l’auto”

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 14

Il fronte inedito sindacati e imprese: appello sull’auto

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 16

Il Pnrr e l’industria: favoriti solo i campioni nazionali

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 17

Orlando: “Incentivi solo rispettando i contratti”

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 19

I lavoratori introvabili: resta vuoto un posto su 3

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 21

Diseguaglianze e giustizia, l’agenda bis di Mattarella

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 25

Contagi e ricoveri in calo,

anche il Cts vede la fine

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 27

Tre obiettivi ok, 17 vicini, 6 riforme chiave

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 28

Bollette A2A bloccate per tre anni, un primo passo per le imprese

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 4, 2022
selezione_articoli_4_2_2022 30

LAVORO | Riordino della

normativa in materia di ammortizzatori sociali: circolare INPS n.18/2022

scritto da Francesco Cotini | Febbraio 4, 2022

Come noto, la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (c.d. legge di Bilancio 2022), ha previsto tra l'altro anche il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali ex D.Lgs. 148/2015.

Successivamente, il decreto–legge 27 gennaio 2022, n. 4 (c.d. decreto Sostegni ter), è intervenuto sull'impianto normativo del D.lgs n. 148/2015, come ridefinito dalla legge n. 234/2021, apportando, tra l'altro, alcune modifiche.

Con la circolare n. 18/2022, in allegato, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'INPS illustra le novità introdotte dalla legge n. 234/2021 e forniscono le linee di indirizzo e le prime indicazioni che, dal 1° gennaio 2022, interessano gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Con successive comunicazioni l'Istituto si riserva di rendere note ulteriori istruzioni su specifici aspetti della riforma e, in particolare, sulle disposizioni che, per la loro piena operatività, postulano l'emanazione di decreti ministeriali attuativi.

Le modifiche normative in oggetto producono effetti sulle richieste di trattamenti in cui l'inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca **dal 1° gennaio 2022 in avanti**.

- **Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali**

La legge di Bilancio 2022 amplia la platea dei beneficiari delle misure di integrazione salariale includendo anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con qualsiasi tipologia di apprendistato.

Inoltre, con riferimento ai contratti di 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, viene chiarito dalla circolare che la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non devono pregiudicare il completamento del percorso formativo degli apprendisti.

- **Anzianità di effettivo lavoro**

Viene ridotta da 90 a **30 giorni** l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria).

- **Importo dei trattamenti di integrazione salariale**

L'art. 1, comma 194, della Legge di Bilancio 2022 prevede, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'introduzione di un solo massimale – il più alto, che per l'anno 2021 è stato pari a euro 1.199,72 – annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT.

- **Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni**

—

In caso di richiesta 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 dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione 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.

- **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa**

—

Il lavoratore, beneficiario del trattamento di integrazione salariale, che – durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro – svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi, nonché di lavoro autonomo, non abbia titolo al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Se il lavoratore svolge, invece, attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

—

- **Cassa integrazione ordinaria (CIGO)**

—

Il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare.

L'art. 23 del DL n.4/2022, modificando l'art. 14 del D.Lgs. 148/2015, prevede che l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali può essere svolto anche in via telematica.

Il riordino della disciplina non interessa i termini di trasmissione della domanda che, ricordiamo, deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; restano salve le istanze riferite a eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

- **Contributo addizionale**

—

In relazione al contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale, la legge di Bilancio 2022 introduce una riduzione del relativo ammontare.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, per i 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", la misura del contributo addizionale è 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;

– 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

In caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al 15%, stabilita dall'articolo 5, comma 1, lettera c), del D.lgs n. 148/2015.

Resta confermata la previsione dell'art. 13, comma 3, del D.Lgs. 148/2015, secondo cui il contributo addizionale non è dovuto se i trattamenti di integrazione salariale sono concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

- **Cassa integrazione straordinaria (CIGS)**

Uno degli istituti maggiormente interessati dal riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è quello della CIGS.

Si allarga significativamente la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Vengono attratti dalla relativa disciplina, in relazione alle dimensioni occupazionali medie semestrali (più di 15 dipendenti), oltre ai datori di lavoro del settore industriale, anche quelli

operanti in tutti gli altri settori in cui non sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015.

–Causali di intervento

Viene ampliata la causale di "riorganizzazione aziendale" ricomprendendovi anche i casi in cui le aziende vi ricorrano "*per realizzare processi di transizione*" che saranno individuati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo economico.

Parallelamente, attraverso integrazioni apportate al comma 2, secondo periodo, dell'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015, vengono modificate anche le disposizioni relative al programma di riorganizzazione aziendale; si prevede, infatti, che il recupero occupazionale si possa realizzare anche tramite la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze.

Le modifiche riguardano poi anche il **contratto di solidarietà,** per il quale a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al **80%**;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, passa dal 70% al **90%**.

Riguardo agli aspetti di tipo regolamentare, si segnala che l'articolo 23 del DL n. 4/2022, modificando l'articolo 24 del D.lgs. n. 148/2015, introduce – analogamente a quanto previsto per la cassa integrazione ordinaria – la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali possa svolgersi anche in via telematica.

- **Ulteriori disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale**

–

Allo scopo di fronteggiare particolari situazioni di criticità sul fronte occupazionale, la legge di Bilancio 2022 prevede due particolari forme di intervento di integrazione salariale straordinaria:

–Accordo di transazione occupazionale

–

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs. n. 148/2015, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

A tal fine, in sede di procedura di consultazione sindacale, devono essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche attraverso il ricorso ai

Fondi interprofessionali.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui trattasi accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) e i loro nominativi sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

–**Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica**

–

L'articolo 1, comma 216, della legge n. 234/2021 inserisce all'articolo 44 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 11-bis, il comma 11-ter con cui si prevede la possibilità di concedere un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Possono accedere alla particolare misura i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria che avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Il nuovo periodo di CIGS può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023.

- **Fondi di solidarietà bilaterali**

–

L’articolo 1, comma 204, della legge n. 234/2021, modificando e integrando l’articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell’ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie.

Dal 1° gennaio 2022, i nuovi Fondi di solidarietà che si costituiscono devono obbligatoriamente garantire le tutele per tutti i datori di lavoro del settore che occupano almeno un dipendente.

Con riferimento alla prestazione, si prevede:

-per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo potrà riconoscere una durata massima della prestazione di 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie;

-per i datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo di integrazione salariale potrà riconoscere una durata massima della prestazione di 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie;

– per i datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo di integrazione salariale potrà riconoscere una durata massima della

prestazione di: 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; 24 mesi per causale CIGS “riorganizzazione aziendale”; 12 mesi per causale CIGS “crisi aziendale”; 36 mesi per causale CIGS “contratto di solidarietà”.

- **Fondo di integrazione salariale (FIS)**

_

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell’ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. 148/2015.

Per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo di integrazione salariale potrà riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie; per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all’articolo 20, comma 3-ter – e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria – il FIS può riconoscere l’assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa ordinarie.

Per periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l’assegno di

integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

– 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;

– 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

–**Contributo ordinario**

–

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l’aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è articolata come segue:

– 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;

– 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

–**Contributo addizionale**

Non cambia la misura del 4% della retribuzione persa dai lavoratori l’aliquota del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del Fondo di integrazione salariale.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2025 l’aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce in misura pari al 40%

– attestandosi, così al 2,4% – per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

- **Decreto legge n.4/2022. Disposizioni in materi a di trattamenti di integrazione salariale**

–

L’articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022 consente ai datori di lavoro operanti in determinati settori – che sospendono o riducono l’attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della disciplina ordinaria prevista dal D.lgs. n. 148/2015, come modificata dalla legge n. 234/2021 – di richiedere l’accesso ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dagli articoli 5 e 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo.

Rientrano nella previsione declinata dal menzionato articolo 7 del decreto Sostegni-ter esclusivamente i datori di lavoro appartenenti ai settori del Turismo, della Ristorazione, e dei Parchi divertimenti e Parchi tematici, degli Stabilimenti termali, delle Attività ricreative e delle altre attività – identificati secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 indicati nell’allegato I del DL 4/2022.

I datori di lavoro destinatari delle disposizioni di cui all’articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022, possono richiedere i trattamenti di integrazione salariale di riferimento in base alla disciplina di cui al D.lgs n. 148/2015, come modificato dalla legge n. 234/2021.

L’Istituto chiarisce che i trattamenti indicati al comma 1 dell’articolo 7 del decreto Sostegni ter rientrano nell’ambito

della normativa di tipo generale e non emergenziale.

L’unica deroga alla disciplina generale di cui al D.lgs n. 148/2015, che regola l’accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è rappresentata dal mancato obbligo, per i datori di lavoro richiedenti, del versamento del contributo addizionale di cui all’articolo 5 (trattamenti di cassa integrazione), 29, comma 8, del D.lgs n. 148/2015 (assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale), nonché quello previsto, per l’erogazione dell’assegno di integrazione salariale, dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla lettura della circolare allegata.

Circolare_numero_18_del_01-02-2022