LAVORO | Legge di bilancio 2022 – Riordino normativa in materia di ammortizzatori sociali – Prime linee di indirizzo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: circolare Ministero del Lavoro n. 1/2022

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 10, 2022

Come noto, la legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) modificando e integrando il D.Lgs. 148/2015 prevede tra l'altro un riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali innovando le disposizioni relative sia agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sia agli ammortizzatori riconoscibili in caso di disoccupazione involontaria.

L'intervento legislativo è teso alla costituzione di un sistema di protezione sociale universale, capace di garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutela strutturato che, comunque, sia in grado di cogliere la elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi, consentendo – un adeguamento dei trattamenti, differenziandoli secondo le caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

Le nuove disposizioni introducono, tra l'altro, novità in merito alla platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale, alle causali di intervento, alla misura del trattamento di integrazione salariale- ordinario e straordinario- alla misura della contribuzione addizionale, nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. 148/15) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS).

In particolare, con la circolare n.1/2022, in allegato, la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali fornisce le prime indicazioni operative alla luce delle novità introdotte in materia.

Decorrenza delle nuove disposizioni

La suddetta circolare chiarisce che le modifiche disposte con la legge di bilancio 2022 sono entrate in vigore il **1° gennaio 2022** e si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dalla medesima data. Le suddette innovazioni non trovano, invece, applicazione con riferimento alle richieste aventi ad oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione /sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

Lavoratori beneficiari

Nelle ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività

lavorativa, decorrenti dal 1° gennaio 2022, possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato – ad esclusione dei lavoratori con la qualifica di dirigenti- anche i lavoratori a domicilio e 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.

Vengono quindi inseriti nella platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di CIGS i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso. Lo stesso dicasi per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti sia nelle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS), per le causali ordinarie.

Requisito di anzianità di effettivo lavoro

Viene anche modificato il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro (articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 148/20215) che i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva presso la quale operano, per poter essere ricompresi nella platea dei beneficiari delle integrazioni salariali.

Il citato requisito passa dai precedenti 90 giorni a 30 giorni, che devono esser stati maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione alla concessione del trattamento di CIG, sia esso ordinario o straordinario.

Resta fermo che tale requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) riconosciuti per la causale di evento non oggettivamente evitabile nel settore industriale.

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.

Computo dei lavoratori dipendenti per l'accesso al trattamento di CIGS

Dopo l'articolo 2, del d.lgs. 148, la riforma introduce l'articolo 2 bis, che prevede nuovi criteri per il computo dei dipendenti ai fini del ricorso all'intervento di cassa integrazione.

Come è noto, per l'accesso ai trattamenti di integrazione è richiesto che l'impresa abbia alle proprie dipendenze mediamente più di 15 dipendenti, da calcolarsi in riferimento al semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Nel computo di tale quota minima di dipendenti sono inclusi i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti e, per effetto della riforma, anche i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. 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.

Importi del trattamento di integrazione salariale

Dal 1° gennaio 2022, per i trattamenti di integrazione salariale relativi ai periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa, si ha l'eliminazione del c.d. tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione, invece, di un unico tetto della prestazione pari a quello alto (importo massimo mensile di cui al comma 5 lettera b)). In particolare, i trattamenti di integrazione salariale saranno, erogati ai lavoratori coinvolti, commisurandoli, ai sensi dell'articolo articolo 3 comma 5 bis, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento nella misura e nel limite massimo dell'importo massimo mensile di cui al comma 5, lett. b) come rivalutato ai sensi delle indicazioni dettate dal successivo comma 6. Detto importo è calcolato e rivalutato annualmente dall'INPS secondo gli indici ISTAT e prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori. Per l'anno 2021, è stato quantificato in € 1.199,72.

Contribuzione addizionale

Come noto, l'articolo 5 del d.lgs. 148/2015 stabilisce a carico delle imprese un contributo addizionale obbligatorio dovuto in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni, sia straordinaria che ordinaria (9% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile; 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile).

Con l'articolo 1, comma 195 della legge di Bilancio 2022 sono

introdotte modificazioni e integrazioni all'articolo 5 del d.lgs. n. 148.

Dopo il comma 1bis, il Legislatore introduce il comma 1 ter, che prevede, a far data dal 1° gennaio 2025, un calcolo della contribuzione addizionale ridotta.

In particolare, la disposizione prevede una riduzione della contribuzione addizionale a carattere premiante per le prestazioni di CIGO e di CIGS rispetto alle attuali aliquote.

Per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi dall'ultima richiesta, la misura – premiante- sarà calcolata secondo le seguenti aliquote:

- al 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
- al 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Con l'articolo 7 del decreto legislativo n. 148 è disposto che le integrazioni salariali sono corrisposte dall'impresa ai lavoratori aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. L'Istituto nazionale di previdenza sociale rimborsa o conguaglia l'importo delle integrazioni secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Con la legge in parola, viene introdotto all'articolo 7 del d.lgs. n. 148, il comma 5 bis che pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori.

In particolare, nelle ipotesi in cui il Ministero del lavoro e

delle politiche sociali abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza dell'autorizzazione, 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 dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro. Resta fermo che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali conserva la possibilità di disporre una successiva revoca dell'autorizzazione a tale modalità di erogazione del trattamento di integrazione salariale, a seguito degli esiti degli accertamenti da parte dell'organo ispettivo della carenza dei parametri indicati in nota circolare n. 26511 del 2009, sull'indice di liquidità o nelle ipotesi in cui il medesimo servizio ispettivo accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario da parte dell'impresa istante

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

L'articolo 1, comma 197 della legge 234/2021 introduce all'articolo 8 del d.lgs. n. 148 alcune novità.

In particolare, il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, che svolga -nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro- attività di lavoro subordinato di durata superiore ai sei mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Qualora poi, il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle sei mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)

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

Campo d'applicazione

La disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria e i relativi obblighi contributivi si applica alle imprese che nel semestre precedente la presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e sono calcolati nel computo, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, anche i lavoratori con la qualifica di dirigente, 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.

Le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (con più 15 dipendenti) che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (rispettivamente art. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015). In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo.

Si estende, pertanto, la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti ai sensi dell'articolo 29 del d.lgs. n. 148/2015 al c.d. FIS (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori dipendenti.

Sono pertanto destinatarie della disciplina del d.lgs. n. 148/2015 anche le aziende del commercio che hanno alle proprie dipendenze un numero di dipendenti tra i quindici e cinquanta, per le causali di intervento declinate all'articolo 21, comma 1 (crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà).

Causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie

Il trattamento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n.148, dalle imprese che programmino una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa a seguito di una delle seguenti causali: a) riorganizzazione; b) crisi aziendale; c) contratto di solidarietà.

Con la legge di Bilancio 2022, l'articolo 21 del d.lgs. n. 148 è stato modificato e integrato secondo quanto segue:

1. **Riorganizzazione aziendale**

La causale di riorganizzazione è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "*anche a realizzare processi di transizione*".

I piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati, oltre che a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, anche di azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche.

Sono considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale che da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei sopra citati programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione, sono individuati dal decreto ministeriale di prossima adozione.

In particolare, l'impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma, di interventi- che può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con il MISE- nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione.

Tali azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica.

1. **Crisi aziendale**

Restano fermi i criteri per l'accesso ai trattamenti di CIGS a seguito della dichiarazione di crisi aziendale. Le imprese che presentano istanza per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria per la causale di crisi aziendale prevista dall'articolo 21 comma 1 lett. b), devono predisporre un programma corredato da un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni.

Il piano deve indicare, altresì, gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla

continuazione dell’attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

1. **Solidarietà**

A decorrere dal 1° gennaio 2022, i contratti di solidarietà difensivi sono modificati nel senso che la riduzione media oraria programmata può raggiungere l’80% dell’orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell’orario di lavoro può raggiungere il 90% dell’orario nell’arco dell’intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Resta fermo che il trattamento salariale, perso a seguito della riduzione oraria, va calcolato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti dai Contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

Resta fermo, altresì, che in sede di stipula del contratto, l’impresa deve specificare le modalità attraverso cui, per soddisfare esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l’orario ridotto.

Il maggior lavoro prestato comporta conseguentemente una riduzione delle percentuali di riduzione e una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Restano ferme, infine, per le causali di intervento sopra descritte le durate massime dei trattamenti indicate agli articoli 4 e 24 del d.lgs. n. 148.

Resta, altresì, fermo che, nelle ipotesi in cui una impresa sia sottoposta ad una procedura concorsuale con continuazione dell’esercizio di impresa, ove sussistano i presupposti la

fattispecie può essere fatta rientrare nell'ambito delle causali sopra esposte.

Accordo di transizione occupazionale

Viene prevista anche l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, pari a 12 mesi massimi, da richiedere in esito ad un intervento di CIGS di crisi aziendale e di riorganizzazione aziendale solo nell'ipotesi in cui le parti addivengano alla stipula di un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali (c.d. accordo di transizione occupazionale).

In tale accordo, che sarà posto a corredo dell'istanza di ammissione a tale ulteriore trattamento di integrazione salariale, devono essere previste e definite le azioni finalizzate proprio alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori coinvolti specificando appunto le azioni dirette alla formazione e alla riqualificazione.

Per la realizzazione delle dette azioni, può essere previsto, oltre che la partecipazione dei fondi interprofessionali, anche il cofinanziamento delle regioni in cui insistono le unità produttive aziendali da cui dipendono i lavoratori coinvolti dal trattamento di integrazione salariale.

Quale condizionalità al beneficio degli ulteriori dodici mesi di integrazione salariale, è posta in capo al singolo lavoratore la responsabilità della partecipazione a tali azioni formative la cui ingiustificata assenza comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

I lavoratori che saranno interessati dal tale ulteriore trattamento di integrazione, accedono al programma Garanzia di

occupabilità dei lavoratori (GOL) e a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti saranno comunicati all'ANPAL che poi li metterà a disposizione delle regioni interessate.

Se il lavoratore, durante o al termine del percorso formativo di cui al presente articolo 22 ter, viene assunto da azienda terza a questa verrà riconosciuto un incentivo economico pari al 50% della CIGS autorizzata e non goduta per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il legislatore precisa, con il comma 200 (nuovo art. 22 ter comma 5 del d.lgs. 148/2015), che l'intervento di sostegno al reddito disposto con l'articolo 22 bis del decreto legislativo n. 148/2015, per l'anno 2022 potrà essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale del contratto di solidarietà.

Nella logica di promuovere ed incentivare azioni di reimpiego che rinforzino il sistema produttivo e che limitino la dispersione di risorse umane e professionalità e che, al contempo, consentano il pieno superamento delle problematiche occupazionali, con la riforma in disamina viene riconosciuto un incentivo economico pari al 50% della CIGS autorizzata e non goduta dal lavoratore all'impresa che lo assume. Per poter beneficiare di tale incentivo, le assunzioni devono essere rivolte ai lavoratori che sono beneficiari del trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 22 ter e fatte durante o al termine del percorso formativo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La finalità perseguita dall'intervento è quella di ridurre l'impatto delle crisi sui territori interessati, consentendo ai lavoratori coinvolti, a rischio di disoccupazione, che hanno aggiornato le proprie competenze ed abilità professionali, la possibilità di un rapido reinserimento professionale evitando la dispersione di professionalità.

Detto incentivo è concesso pro quota anche qualora i lavoratori percettori del trattamento di CIGS autorizzato ai sensi dell'articolo 22 ter costituiscano una società cooperativa ai sensi dell'articolo 23, comma 3 -quater, del DL n. 83/2012 come convertito in legge n. 134/2012.

Ai datori di lavoro privati che assumono tali categorie di lavoratori è richiesto, per accedere ai benefici degli incentivi economici, che nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato, nella medesima unità produttiva licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/91 ovvero non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966

Condizionalità e riqualificazione professionale

Viene inoltre ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità, con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori coinvolti in programmi di CIGS la possibilità di migliorare e riqualificare le proprie competenze, pur in costanza ancora di rapporto di lavoro con l'impresa, ed essere quindi potenzialmente impiegabili anche in altre aziende.

Il Legislatore introducendo la necessità della partecipazione a processi di aggiornamento e riqualificazione a carattere formativo ha precisato, tra le condizioni per beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria, la partecipazione a percorsi formativi.

Nel corpo del d.lgs. 148/2015, viene infatti inserito l'articolo 25 ter che dispone che i lavoratori beneficiari di CIGS autorizzata per le diverse causali di cui all'articolo 21, allo scopo di mantenere o di sviluppare le competenze, prima che si concludano le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, debbano partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione che possono essere

finanziati anche con l’intervento di fondi interprofessionali.

I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l’irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità definite in decreto del Ministero del lavoro emanato entro 60 giorni dall’entrata in vigore della legge n. 234/2021.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali previa intesa in sede di conferenza unificata, che sarà adottato entro 60 giorni dall’entrata in vigore della legge di bilancio 2022.

Contratto di espansione

Come è noto, l’istituto del contratto di espansione è stato introdotto in via sperimentale ed è rivolto ad imprese- che già rientrano nel campo di applicazione della CIGS- che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei percorsi aziendali necessari a recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico.

Per tali finalità, il nuovo istituto contrattuale consente di immettere forze nuove nel proprio organico e parallelamente riqualificare il personale dipendente aggiornando le competenze possedute dai lavoratori, sia individualmente che collettivamente.

Alle imprese che evidenziano le sopradette esigenze per il personale dipendente sono riconosciuti due prestazioni:

- per i lavoratori dipendenti che si trovino a non più di cinque anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che hanno maturato il requisito minimo contributivo, è possibile ricorrere ad una forma di isopensione con uscita anticipata dall'azienda;
- per quei lavoratori dipendenti che non hanno i requisiti per poter beneficiare della prestazione dello scivolo pensionistico a cui l'impresa voglia destinare una formazione finalizzata alla riqualificazione e all'aggiornamento delle competenze professionali, può essere riconosciuto un trattamento di integrazione salariale a fronte delle riduzioni orarie operate dall'impresa per le sopra dette finalità.

Con la legge di bilancio 2022 prosegue la sperimentazione dell'intervento anche per gli anni 2022 e 2023 assegnando nuove e diverse risorse finanziarie a copertura dei diversi interventi previsti.

Con l'introduzione del comma 1 ter, per gli anni 2022 e 2023, il requisito del limite minimo di dipendenti in organico, richiesto al comma 1 dell'art. 41 del D.Lgs. 148/2015 può essere assolto anche con un organico di cinquanta unità, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi.

Disposizioni transitorie

Sempre nella logica di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione, con l'articolo 1, comma 216, della legge di bilancio 2022 viene previsto nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa – rientrante nel campo applicativo dell'articolo 20 del decreto legislativo

148- che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli articolo 4 e 22 del medesimo D.lgs., la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.

Tale tipo di intervento, che segue ad un processo di riorganizzazione o di crisi economica dell'impresa che richiamano le ipotesi di cui all'articolo 21 comma 1 lett. a) e b), essendo richiedibile in termini di settimane, si pone a carico dell'impresa l'onere di specificare il preciso arco temporale del richiesto trattamento.

Fondi di solidarietà bilaterali. Adeguamento platea dei datori di lavoro e Adeguamento prestazione

Con riferimento ai fondi di solidarietà già costituti ai sensi dell'articolo 26, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, come noto, la norma citata aveva previsto la possibilità che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulassero accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, 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 previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale.

Il comma 7 del medesimo articolo aveva previsto che la costituzione dei Fondi di cui al precedente comma 1 fosse obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale in relazione ai datori di

lavoro che occupavano mediamente più di cinque dipendenti.

Con l'articolo 1, comma 204, lettera b), della legge 234/2021, il Legislatore prevede l'estensione del campo di applicazione dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 comma 1 del decreto legislativo n. 148 del 2015 già costituiti **ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente.**

La norma dispone che i Fondi, già costituiti alla data di entrata in vigore della legge 234/2021, si adeguino alle disposizioni del sopra citato comma 204, lettera b) **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 ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

Pertanto, **ai fini dell'adeguamento**, per i fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella attualmente prevista a livello normativo, è ammessa la possibilità di stipulare **accordi e contratti collettivi** da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al fine di adeguare la disciplina del Fondo di settore alle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato della legge 234/2021 con particolare riferimento alla platea dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Fondo.

In assenza di tale adeguamento, tutti i datori di lavoro del relativo settore confluiranno nel Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023 e i contributi già versati o comunque dovuti verranno trasferiti al predetto Fondo di integrazione salariale.

Con riferimento alla prestazione riconosciuta dai Fondi di

solidarietà bilaterali, nel caso in cui gli stessi, già costituti di cui agli articoli 26 e 40 del decreto legislativo n.148 del 2015, prevedano una prestazione di assegno ordinario che non risponde ai requisiti di importo e durata di cui alla prestazione dell'assegno di integrazione salariale, delineata dall'articolo in parola della legge bilancio 2022, ai fini dell'adeguamento alla legge è ammessa la possibilità di stipulare **accordi e contratti collettivi**, anche intersettoriali, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al fine di adeguare la disciplina del Fondo di settore alle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 208, lettera a) della legge 234/2021 con particolare riferimento all'adeguamento della prestazione.

In assenza di tale adeguamento entro il 31 dicembre 2022, tutti i datori di lavoro del relativo settore confluiranno nel Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023 ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 216, della legge bilancio 2022, con l'introduzione all'articolo 44 del d.lgs. n. 148/2015 del comma 11 -quater, per i fondi bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento di cui all'articolo 30, comma 1 bis, è fissato al 30 giugno 2023.

Fondo di integrazione salariale

L'articolo 1, comma 207 della legge di Bilancio 2022 riordina la disciplina relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 del D.lgs. 148/15 che, allo scopo, viene modificato e integrato.

In particolare, il citato comma aggiunge all'articolo 29, dopo il comma 2, il comma 2 – bis con cui si prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs. 148/15 (Cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

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.

All.toCircolare-1-del-03012022

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200829 f.cotini@confindustria.sa.it

Ricerca |PNRR – Pubblicati Avvisi pubblici “Rafforzamento e creazione di infrastrutture di ricerca” e “Realizzazione o ammodernamento di infrastrutture tecnologiche di innovazione”

scritto da Marcella Villano | Gennaio 10, 2022

Sul sito del ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) sono stati pubblicati i nuovi bandi previsti per le misure di ricerca in filiera del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Si tratta degli **avvisi pubblici** per “la presentazione di proposte progettuali per il rafforzamento e la creazione di **Infrastrutture di ricerca**” e per “la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o ammodernamento di **Infrastrutture tecnologiche di innovazione**” e riguardano **investimenti per 1,58 miliardi di euro**, di cui 1,08 miliardi per le prime e 500 milioni per le seconde.

Attraverso questi due bandi, il MUR finanzia **almeno 30 Infrastrutture**. Con 1,08 miliardi di euro si punta a finanziare almeno **20 Infrastrutture di ricerca**, ovvero impianti, risorse e relativi servizi usati dalla comunità scientifica per compiere ricerche in più discipline, un

importante elemento di competitività della ricerca nazionale ed europea. I 500 milioni, invece, saranno destinati a realizzare o ammodernare almeno **10 Infrastrutture tecnologiche di innovazione** con **l'obiettivo di favorire una stretta integrazione tra imprese e mondo della ricerca e dell'innovazione per sostenere, accelerare e qualificare la crescita economica del Paese.**

Come tutte le iniziative del PNRR, dovranno essere soddisfatti i criteri trasversali del Piano che includono, tra l'altro, il superamento dei divari territoriali, di genere e generazionali, nonché il rispetto del principio del "non arrecare un danno significativo".

Infrastrutture di ricerca

Il bando per "la presentazione di proposte progettuali per il rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di ricerca" ha come presupposto il Piano Nazionale Infrastrutture di Ricerca 2021-2027 (PNIR), documento strategico che ha individuato le infrastrutture con diversi livelli di priorità per il Paese, sia già esistenti che ancora da realizzare, e i soggetti coinvolti.

La dotazione finanziaria di **1,08 miliardi di euro** di questo avviso pubblico è stata **ripartita in base alle aree tematiche** indicate nel PNIR che hanno come riferimento le prassi della Roadmap ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructures): 400 milioni per le infrastrutture del settore "Scienze fisiche e ingegneria", 200 milioni a testa per "Ambiente" e "Salute e Cibo", 100 milioni per "Innovazione sociale e culturale", 90 milioni ciascuno per "Data, computing e infrastrutture di ricerca digitali" e "Energia".

Le Infrastrutture di Ricerca coinvolte sono quelle del PNIR e potranno presentare domanda di partecipazione i soggetti pubblici (EpR ed Università), sia in modalità singola che in compagine, per finanziare il **potenziamento di IR** a priorità

alta, la **creazione di nuove** a priorità alta e media o la creazione di **reti tematiche/multidisciplinari** di IR a priorità alta e media.

Le **domande di finanziamento**, che **non devono essere inferiori a 15 milioni di euro** e che possono essere rimborsate fino al 100%, devono riguardare o il potenziamento di infrastrutture di ricerca già presenti nel PNIR e indicate a priorità alta, o la creazione di nuove infrastrutture sempre presenti nel PNIR e indicate a priorità alta e media, o la creazione di reti tematiche o multidisciplinari di infrastrutture di ricerca esistenti, presenti nel PNIR a priorità alta e media.

I proponenti potranno presentare le proposte progettuali, esclusivamente attraverso la piattaforma informatica GEA del Ministero dell'università e della ricerca, a partire **dalle ore 12 del 31 gennaio e fino allo stesso orario del 28 febbraio 2022**.

Per definire i progetti finanziabili, dopo l'istruttoria formale-amministrativa da parte del ministero, è prevista una fase di **valutazione** tecnico-scientifica, condotta da sei Panel di Valutazione – uno per ogni Area ESFRI – composti da esperti tecnico-scientifici, seguita, per i progetti valutati positivamente, dalla negoziazione gestita da rappresentanti del MUR affiancati da un referente del MEF e coinvolgendo anche i coordinatori dei sei Panel di valutazione.

La durata del progetto è di **30 mesi** a partire dalla sottoscrizione dell'atto d'obbligo, con proroghe eventualmente concesse dal ministero ma senza andare oltre il 31 dicembre 2025.

Infrastrutture tecnologiche di innovazione

Il bando per "la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o ammodernamento di Infrastrutture tecnologiche

di innovazione", con **500 milioni di euro a disposizione**, ha come obiettivo il rafforzamento e il completamento della filiera del processo di ricerca e innovazione, potenziando i **meccanismi di trasferimento tecnologico**, incoraggiando **l'uso sistemico dei risultati della ricerca da parte del tessuto produttivo**, sostenendo la diffusione di un approccio trasformativo all'innovazione, anche attraverso **la mobilitazione di competenze e capitali privati** e l'introduzione di **modelli gestionali innovativi**.

Le Infrastrutture tecnologiche di innovazione – per le quali devono essere presentate **domande con costi ammissibili tra i 10 e i 20 milioni di euro** nel caso di interventi di ammodernamento e **tra i 20 e i 40 milioni** se nuove realizzazioni – devono avere preferibilmente carattere multifunzionale.

Le proposte progettuali possono essere presentate da enti e istituzioni di ricerca vigilati dal MUR, dai soggetti inseriti nella sezione "Enti e Istituzioni di ricerca" dell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato, da università e scuole superiori a ordinamento speciale istituite dal Ministero che **dovranno, però, obbligatoriamente avvalersi del contributo di soggetti privati che cofinanzino** l'iniziativa **attraverso operazioni di partenariato pubblico-privato**: i finanziamenti arriveranno fino a un **massimo del 49% delle spese ammissibili**.

I proponenti potranno presentare le proposte progettuali, esclusivamente attraverso la piattaforma informatica GEA del Ministero dell'università e della ricerca, a partire **dalle ore 12 del 26 gennaio e fino allo stesso orario del 10 marzo 2022**.

La **valutazione** delle proposte progettuali avverrà in due distinte fasi. La prima, di natura tecnico-scientifica, sarà affidata a Gruppi istruttori composti da esperti, italiani o stranieri, individuati da un Panel selezionato dal Comitato nazionale per la valutazione della ricerca (CNVR) e integrato

da un rappresentante del Ministero dello Sviluppo economico (MISE). La seconda, di natura negoziale, sarà condotta da una Commissione formata da un rappresentante del MUR, da uno del MEF e da un rappresentante del Panel.

Le iniziative dovranno **durare 3 anni**, con proroghe eventualmente concesse dal ministero ma senza andare oltre il 31 dicembre 2025.

Gli Avvisi e la modulistica sono disponibili al link

https://www.mur.gov.it/it/news/mercoledi-29122021/pnrr-pubblicati-i-bandi-le-infrastrutture-di-ricerca-e-le-infrastrutture

Avviso n. 3277 del 30-12-2021

CREDITO | Newsletter sulle principali novità in materia di credito e finanza

scritto da Marcella Villano | Gennaio 10, 2022

Pubblichiamo la Newsletter Credito e Finanza redatta da Confindustria. Il documento è strutturato in tre parti

- **Informazioni dall'Italia**: legge di Bilancio 2022, DL Recovery, Fondo di Garanzia PMI, tassi di interesse ai fini della Legge sull'usura, pegno mobiliare non possessorio, accordo BEI-CDP sui basket bond, piano strategico CDP 2022-2024;

- **Informazioni dall'Europa**: finanza sostenibile, pacchetto banche 2021, unione dei mercati dei capitali, listing act, revisione

della legislazione UE in materia di assicurazioni, quadro temporaneo della Commissione europea sugli aiuti di Stato;

- **Focus su temi specifici (Fintech, accordi).**

NEWSLETTER CREDITO E FINANZA – DICEMBRE 2021-1

ENERGIA | Newsletter Energia dicembre 2021

scritto da Marcella Villano | Gennaio 10, 2022

Pubblichiamo il numero 11 – dicembre 2021 della newsletter Energia e Sostenibilità dell'area Politiche Industriali e per la Sostenibilità di Confindustria, nella quale è riportato un approfondimento sui rincari dell'energia elettrica e del gas e sulle proposte in corso.

In particolare, nel numero in esame, sono disponibili gli studi, i posizionamenti e le iniziative che Confindustria sta portando avanti attraverso i Gruppi di Lavoro, le novità normative e regolamentari sui temi di maggior interesse per il settore e il Report Mercati Energetici e Ambientali, con le quotazioni spot e future dei prezzi dell'energia elettrica e del gas naturale, dei combustibili fossili e dei mercati ambientali (TEE, G.O. e CO_2).

Newsletter Energia e Sostenibilita`– Dicembre 2021

FORMAZIONE PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE | Progetto "Scale Up Academy"/Progettare un piano strategico per far crescere la propria azienda e internazionalizzarsi – adesione GRATUITA delle imprese. SCADENZA: 31 Gennaio 2022

scritto da Monica De Carluccio | Gennaio 10, 2022

Nell'ambito delle attività della Rete Enterprise Europe Network**[1]** è stato lanciato il progetto "**Scale Up Academy**", un'iniziativa diretta a **supportare le imprese nel progettare un piano strategico per far crescere la propria azienda e internazionalizzarsi**

Scale Up Academy – cos'è

Il progetto si propone di istituire una nuova rete transeuropea, che operi in sei Stati membri dell'UE e che **sosterrà 140 PMI nel loro percorso di internazionalizzazione**.

L'obiettivo principale della rete è quello di **supportare le imprese nel progettare un piano strategico per far crescere la propria realtà sui mercati oltreconfine ed internazionalizzarsi**.

Target destinatari del progetto

Il profilo target dei partecipanti è quello di **imprenditori e dirigenti senior di PMI costituite da almeno tre anni, che hanno una chiara ambizione di internazionalizzare e potenziare la presenza ed il consolidamento della propria azienda sullo scenario internazionale.**

Quali sono le imprese eleggibili?

1. Devono essere operative da almeno 3 anni e se lo sono da 2, devono risultare mature per l'internazionalizzazione
2. Devono avere una effettiva volontà di crescere a livello internazionale
3. Criterio preferenziale è che ci sia una donna nel CDA o tra i soci o tra i top manager
4. Devono operare nelle aree:

a. Manifatturiero
b. Digitale e ICT
c. Materie prime
d. Sostenibilità

Come di struttura il progetto – organizzazione e metodologie

Invece di fornire un curriculum standard basato su una sequenza prestabilita di contenuti, la logica di questo programma è "l'apprendimento just in time".

Gli imprenditori potranno focalizzarsi su argomenti specifici come e quando ne hanno bisogno per la propria attività.

Il piano strategico sarà sviluppato attraverso **meeting mensili *(una sera al mese)* in gruppi di dieci partecipanti con esperti e facilitatori**. **Ogni gruppo proverrà da più Stati membri** (al fine di sviluppare contatti e scambi di esperienze) e la maggior parte degli incontri sarà virtuale. Tuttavia, saranno supportati anche incontri fisici per aiutare a

stabilire e sostenere le relazioni.

Ciascun gruppo si concentrerà su uno dei **seguenti ambiti**:

- *sostenibilità,*
- *cyber security,*
- *raw materials*
- *manifacturing.*

La dimensione del tutoraggio tra pari prevista dal programma faciliterà l'apprendimento tra i partecipanti al programma. Gran parte dello sviluppo delle competenze attraverso la rete si concentrerà anche sull'utilizzo della tecnologia digitale per ottenere i migliori risultati per la crescita del business.

Il programma sfrutterà le opportunità degli strumenti digitali per ***presentare le PMI ai membri di una rete transeuropea*** e fornire accesso a competenze e ***risorse di apprendimento provenienti da tutta Europa***.

Vantaggi offerti dal progetto alle PMI partecipanti:

• la rete fornisce alle aziende competenze a cui possono accedere in base alle necessità, attraverso incontri di tutoraggio tra pari in piccoli gruppi di 10, una sera al mese per tutta la durata del progetto;

• il modello di organizzazione dei gruppi di confronto e della rete aiuterà le aziende a sviluppare una conoscenza più ampia e più attuale degli ultimi sviluppi della tecnologia e dei mercati nel proprio settore di riferimento, in un momento di rapidi cambiamenti;

• ad ogni partecipante verrà fornito un mentore personale che lo aiuterà nello sviluppo del piano strategico per la propria azienda;

• la partecipazione consentirà il coinvolgimento in una rete di aziende in altri cinque Stati membri dell'UE che affrontano sfide simili, che possono condividere le loro esperienze e fornire contatti reciproci per aiutare nei piani di internazionalizzazione;

• la rete di tutoraggio tra pari fornirà ai manager un forum sicuro e riservato per discutere i problemi che affrontano nelle loro aziende;

• per ogni gruppo, focalizzato su un settore specifico, saranno organizzate opportunità per partecipare ad attività o per accedere alla conoscenza su sostenibilità, cyber security, raw materials e manifacturing. Sarà, inoltre, possibile identificare ulteriori temi di interesse che coinvolgano più imprese, per i quali organizzare meeting di formazione.

Termini e modalità di adesione:

La partecipazione è GRATUITA.

Le imprese interessate a candidarsi possono registrarsi ENTRO IL PROSSIMO 31 Gennaio 2022 al link:

https://www.research.net/r/SuAcademy

Tutti i dettagli sono disponibili sulla pagina ufficiale del progetto Scale-Up Academy:

https://www.suacademy.eu/

Invitiamo le aziende che si registreranno di darcene cortese segnalazione (Monica De Carluccio – m.decarluccio@confindustria.sa.it) per poter verificare l'inserimento di imprese iscritte a Confindustria Salerno.

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 10, 2022

https://www.confindustria.sa.it/selezione_articoli_10_01_2022/

Il Corso tecnici specializzati meccatronici

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 10, 2022

Scuola, rientro a metà oggi il Tar decide sulla Dad in Campania

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 10, 2022
selezione_articoli_10_01_2022 2

Aeroporto, a Rti Tecno Engineering chiama in causa la Gesac per i lavori

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 10, 2022
selezione_articoli_10_01_2022 4

Banca Campania Centro, una Banca di Comunità al servizio del territorio

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 10, 2022
selezione_articoli_10_01_2022 5