

LA RIFORMA DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE DI INTEGRAZIONE SALARIALE

LA RIFORMA DELLA CIG

PREMESSA

✓ **Dall'1.1.2022 cessano** di trovare applicazione gli **ammortizzatori sociali con causale Covid**



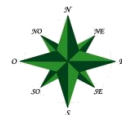
DL Sostegno Ter approvato il 21.1.2022 prevede solo **ESONERO CTR ADDIZIONALE** (art. 7)

Per i datori di lavoro che a **decorrere da 01.01.2022 e fino al 31.03.2022** sospendono o riducono l'attività

E che hanno uno dei **codici ATECO** allegati al DL (Turismo, Ristorazione, Parchi e divertimenti, Stabilimenti termali, attività ricreative quali discoteche/sale giochi/sale bingo, altre attività musei, stazioni per autobus, funicolari, trasporto terrestre passeggeri)



SI POTRANNO UTILIZZARE GLI STRUMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ordinaria e straordinaria) EX DLGS N. 148/2015



PREMESSA

SI POTRANNO UTILIZZARE GLI STRUMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ordinaria e straordinaria) EX DLGS N. 148/2015

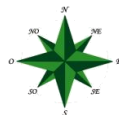
Secondo le causali, le durate e le procedure e le regole del Dlgs n. 148/2015

Causale ordinaria: situazioni temporanee di mercato (calo della domanda), evento transitorio non dovuti a responsabilità del datore di lavoro o dei lavoratori. La temporaneità implica la previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa.

Fa eccezione **l'Evento Oggettivamente non evitabile** che non richiede la verifica della causale ordinaria (es. chiusure disposte da provvedimento, mancanza energia elettrica, intemperie, sisma)

Procedura sindacale deve concludersi **entro 25 gg.** dalla comunicazione preventiva alle OO.SS. (**entro 10** per le aziende fino a 50 dip.), **entro 3 gg.** dalla comunicazione alle OO.SS. nei casi di EONE (o entro i successivi 5 giorni in caso di richiesta di esame congiunto per riduzione >16 ore settimanali)

Domanda all'Inps **entro 15 gg. dall'inizio della sospensione/riduzione.**



LA RIFORMA DELLA CIG

PREMESSA

SI POTRANNO UTILIZZARE GLI STRUMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ordinaria e straordinaria) EX DLGS N. 148/2015

Secondo le causali, le durate e le procedure e le regole del Dlgs n. 148/2015

Causale straordinaria: riorganizzazione (processi transizione), crisi e contratto di solidarietà

DM Lavoro n. 94033/2016: criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS

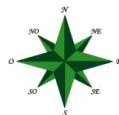
L'intera **procedura** di consultazione/esame congiunto, si esaurisce entro i **25 giorni successivi** a quello in cui è stata avanzata la richiesta alle OO.SS, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Presentazione **domanda al Ministero del Lavoro entro 7 giorni** dall'accordo/chiusura procedura sindacale

La sospensione o la riduzione inizia **entro 30 giorni** dalla data di presentazione della domanda.

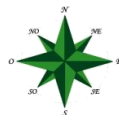
Emissione **DM di autorizzazione Cigs** entro 90 gg.

Presentazione domanda all'Inps.



OBIETTIVI DELLA RIFORMA DEL DLGS N. 148/2015

- ✓ Estendere l'applicazione a **tutti i datori di lavoro**:
 - a prescindere dal **settore**;
 - a prescindere dalle dimensioni (**almeno un dipendente**)
- ✓ Estendere la tutela **dal punti di vista dei dipendenti**
 - A prescindere dalla **tipologia di rapporto** (esclusi solo i dirigenti, inclusi tutti gli apprendisti ed i lavoratori a domicilio);
 - Sono sufficienti **30 giorni** (contro i precedenti 90) **di anzianità effettiva** di lavoro nell'unità produttiva;
- ✓ **Ampliare la tutela** in caso di riduzione o sospensione attività lavorativa:
 - **Causali ordinarie**: tutti sono coperti dalla Cigo o dai Fondi o dal Fis
 - **Causali straordinarie**: coperti dai Fondi di solidarietà (laddove applicabili) o da Cigs (tutti i datori di lavoro con forza lavoro media semestre precedente >15 dipendente)



OBIETTIVI DELLA RIFORMA DEL DLGS N. 148/2015

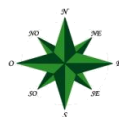
✓ **La tutela dell'integrazione salariale:**

- **Causali ordinarie:**

- Cigo per imprese industriali;
- Fondi di solidarietà bilaterali/alternativi/territoriali (assegno di integrazione salariale)
- Fis, in via residuale per tutti gli altri (assegno di integrazione salariale)

- **Causali straordinarie:**

- Fondi di solidarietà bilaterali/alternativi/territoriali
- Cigs: tutti gli altri datori di lavoro con forza lavoro media semestre precedente >15 dipendente (eccetto settore aereo/aereo portuale/partiti politici, a prescindere dal requisito dimensionale)



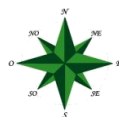
LA RIFORMA DELLA CIG

TECNICA LEGISLATIVA ANOMALA DI MODIFICA DEL DLGS N. 148/2015

Per lo più sono stati introdotti **nuovi commi** (generalmente bis), che
-dichiarano quelli **non più applicabili** dopo il 31.12.2021;
-illustrano la nuova disciplina **in vigore dall'1.1.2022**.



ATTENZIONE A LEGGERE LA NORMA FINO ALLA FINE!!!



LA RIFORMA DELLA CIG

MODIFICA NORME DI CARATTERE GENERALE

Ampliamento platea dei destinatari

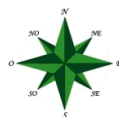
- ✓ **Lavoratori a domicilio** (**art. 1 comma 1 integrato dal comma 191**)
- ✓ **Apprendisti** estesa a **tutte le tipologie di apprendistato** e non più limitata a quello professionalizzante (**art. 2 comma 1 e 2 modificato dal comma 192**), e per tutte le causali di Cig

Anzianità minima di effettivo lavoro ridotta (**art. 1 modificato dal comma 191**)

L'anzianità minima di effettivo lavoro è ridotta da 90 a **30 giorni** da verificare al momento della presentazione della domanda (sono computabili anche le assenze per ferie, festività, congedo obbligatorio di maternità ed infortunio).

Base di computo ai fini della Cig (**nuovo art. 2 bis introdotto dal comma 193**)

Ai fini della **base di computo utile per l'accesso alla Cig** (più di 15 dipendenti medi nel semestre precedente) devono essere considerati tutti i dipendenti, **compresi dirigenti** (nonostante fuori dal campo di applicazione della Cig), **lavoratori a domicilio e gli apprendisti**



LA RIFORMA DELLA CIG

MODIFICA NORME DI CARATTERE GENERALE

Unico massimale (art. 3 nuovo comma 5 bis introdotto dal comma 194)

unico massimale ex lett.b) dell'art. 3 comma 5, annualmente rivalutato (per l'anno 2021 il massimale è stato pari ad euro 1.199,72).

Contribuzione aggiuntiva ridotta (articolo 5 nuovo comma 1 ter introdotto dal comma 195)

Per i datori di lavoro che **non usufriscano di Cig per almeno 24 mesi**:

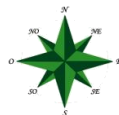
-6% della retribuzione globale persa del lavoratore in Cigo o Cigs **per le prime 52 settimane** nel quinquennio;

-9% della retribuzione globale persa del lavoratore in Cigo o Cigs **dalla 53° alla 104° settimana** nel quinquennio.

La contribuzione aggiuntiva continua a non essere dovuta dalle aziende sottoposte a procedura concorsuale o ammesse ad amministrazione straordinaria.

Pagamento diretto (art. 7 nuovo comma 5 bis introdotto dal comma 196)

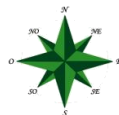
In caso di **pagamento diretto della Cig**, viene introdotto il **termine decadenziale della fine del secondo mese successivo a quello di inizio del periodo di Cig** (o entro 60 giorni dal provvedimento di autorizzazione, se successivo) **per trasmettere all'Inps i dati utili per il pagamento**. In mancanza l'onere dovrà essere sostenuto direttamente dal datore di lavoro.



LA RIFORMA DELLA CIG

COMPATIBILITA' CON SVOLGIMENTO ATTIVITA' LAVORATIVA (art. 8 Dlgs n. 148/2015)

- Rapporto di lavoro dipendente > 6 mesi: Cig non spetta per le giornate di lavoro
- Rapporto di lavoro dipendente < 6 mesi: Cig è sospesa durante il rapporto di lavoro
- Rapporto di lavoro autonomo: Non spetta per le giornate di lavoro



LA RIFORMA DELLA CIG

CIGS

➤ **AMBITO DI APPLICAZIONE (art. 20):**

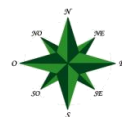
tutti i datori di lavoro **non coperti da Fondi** di Solidarietà > **15 dip. medi** semestre precedente (comprese quindi coloro che rientrano nel Fis, le imprese appaltatrici di servizi di mensa e ristorazione-pulizia)

Si **prescinde dal requisito dimensionale** per: imprese trasporto aereo, aereoportuale (e collegate), partiti e movimenti politici.

➤ **CONTRIBUZIONE CIGS (art. 23 comma 1 bis):**

Contributo 0,90% di cui 0,30% c/dipendente

Solo per il 2022 una riduzione dell'aliquota Cigs dello 0,63% (**contributo dovuto 0,27%**) per i soli **datori di lavoro >15 dipendenti rientranti nel Fis**, che fino al 31.12.2021 erano **esclusi** (comma 220 art. 1 legge di bilancio).



CIGS

➤ CAUSALI (art. 21):

(a) **Riorganizzazione** anche per gestire **processi di transizione**



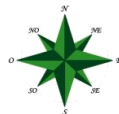
che saranno individuati e definiti con un prossimo DM, quali transizioni **digitali, tecnologiche, ecologiche, energetiche** (riconversione impianti per efficientamento energetico o per potenziamento straordinarie misure di sicurezza)

Con previsione di interventi di formazione e riqualificazione professionale

(c) **Contratto di solidarietà:**

-riduzione media oraria (**tutti i dip.**) $\leq 80\%$ (contro 60%) orario settiman. lavoratori interessati

-riduzione oraria complessiva (**singolo dip**) $\leq 90\%$ (contro 70%) orario nell'intero periodo

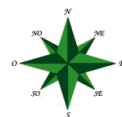


CIGS

➤ **ACCORDI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE: ULTERIORE CIGS 12 MESI (art. 22 ter):**

Dopo intervento di **Cigs per crisi o riorganizzazione**, per garantire **recupero occupazionale** dei lavoratori a rischio di esubero, accordo specifico **per sostenere la transizione occupazionale**, attraverso

- **interventi di formazione e riqualificazione** professionale (anche mediante fondi interprofessionali o con cofinanziamento delle Regioni) per favorire rioccupazione o autoimpiego;
- ricorso alle misure di **politica attiva**: i lavoratori coinvolti saranno **inseriti nel programma GOL** (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), nonché messi a disposizione delle Regioni alle quali l'Anpal comunicherà i rispettivi nominativi;
- **Incentivo pari al 50% della Cigs autorizzata e non fruita** per i datori che assumono al termine del percorso formativo (nei 6 mesi precedenti non devono aver effettuato licenziamenti collettivi o per GMO).



CIGS

➤ **CONDIZIONALITA' E FORMAZIONE (art. 25 ter):**

Obbligo di partecipare ad **iniziative formative e di riqualificazione professionale**

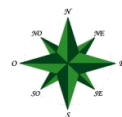
-gestite anche dai fondi di formazione interprofessionale

-gestite con contributo della Regione



Un prossimo decreto definirà tempi, modalità nonché sanzioni in caso di violazione (dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza del trattamento)

(abrogata la disciplina del cd Patto di servizio personalizzato previsto dall'ex art. 22 Dlgs n. 150/2015).



LA RIFORMA DELLA CIG

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

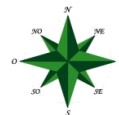
➤ Disciplina (art. 26):

Dal 2022 tutti i fondi di solidarietà bilaterali dovranno garantire ai lavoratori

- ✓ delle aziende **non coperte dalla Cigo** (art. 10),
- ✓ con **almeno 1 dipendente** (contro la precedente media > 5 dip.),
- ✓ **una tutela in caso di riduzione/sospensione** attività lavorativa per **causali ordinarie e straordinarie** (titolo I)



- Le OO.SS dovranno stipulare **accordi collettivi (anche intersettoriali)** per la creazione di **nuovi Fondi** applicabili alle aziende anche con **almeno 1 dipendente**



LA RIFORMA DELLA CIG

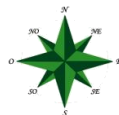
FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

➤ Disciplina (art. 26):

- I fondi già costituiti ([Assicurazioni](#), [Attività professionali](#), [Credito](#), [Credito Cooperativo](#), [Ferrovie dello Stato](#), [Ormeggiatori e Barcaoli](#), [Poste Italiane](#), [Servizi ambientali](#), [Solimare](#), [Trasporto aereo](#), [Trasporto pubblico](#), [Tributi erariali](#), [TRIS](#)) dovranno **adeguarsi alle nuove regole** (almeno 1 dipendente, nuovo assegno integrazione salariale)
- ✓ **entro il 31.12.2022** o entro il **30.6.2023** per quelle costituite tra 1.1.2020-31.12.2021,
- ✓ pena la confluenza nel Fis (con trasferimento contributi)
- **Nelle more** i datori di lavoro che per dimensioni non rientrano nel campo di applicazione dei fondi bilaterali, **rientrano nella disciplina del Fis** (circolare Lavoro n. 1/2022)



Una volta adeguati, rientreranno nel campo di applicazione del rispettivo Fondo bilaterale

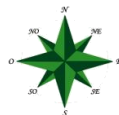


FONDI DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVI

➤ Disciplina (art. 27):

Artigianato e Somministrazione

- ✓ Dal 2022 la tutela dell'assegno di integrazione salariale è estesa alle aziende con **almeno 1 dipendente** (contro la precedente media > 5 dip).
- ✓ Dal 2022 non è più applicabile l'assegno di solidarietà
- ✓ I fondi dovranno **adeguarsi alle nuove regole** entro il **31.12.2022** (pena la confluenza nel Fis)

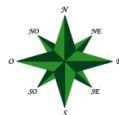


LA RIFORMA DELLA CIG

FONDI INTEGRAZIONE SALARIALE

➤ **Disciplina (art. 29):**

- ✓ Dal 2022 rientrano nel **campo di applicazione:**
- ✓ **tutti i datori di lavoro con almeno 1 dipendente (contro la precedente media > 5 dip), esclusi dalla Cigo e che non aderiscono ai Fondi di Solidarietà**
- ✓ Il Fis garantisce la tutela in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le **causali ordinarie di integrazione salariale** (assegno di integrazione salariale)
 - per **13 settimane** in un biennio mobile (datori con forza lavoro media fino a 5 dipendenti)
 - per **26 settimane** in un biennio mobile (datori con forza lavoro media oltre 5 dipendenti)
- ✓ Dal 2022 non è più applicabile l'assegno di solidarietà
- ✓ Dal 2022 non si applica più il limite delle prestazioni fino a 10 volte i contributi versati, né il limite di bilancio.



LA RIFORMA DELLA CIG

FONDI INTEGRAZIONE SALARIALE

➤ Disciplina (art. 29):

✓ **Dal 2022** è finanziato con:

- con un'aliquota pari allo **0,50%** per i datori di lavoro **fino a 5 dipendenti** (come media del semestre precedente la domanda, di cui 1/3 c/dipendente);
- con un'aliquota pari allo **0,80%** per i datori di lavoro **oltre i 5 dipendenti** (come media del semestre precedente la domanda, di cui 1/3 c/dipendente).

Solo per il 2022 l'aliquota di finanziamento è così **ridotta** (**comma 219**):

- aziende da 1 a 5 dipendenti: **0,15%** (in luogo di 0,50% valido dal 2023);
- aziende da 6 a 15 dipendenti: **0,55%** (in luogo di 0,80% valido dal 2023);
- aziende oltre 15 dipendenti: **0,69%** (in luogo di 0,80% valido dal 2023);
- commercio, turismo, logistica >50 dipendenti: **0,24%** (in luogo di 0,80% valido dal 2023).

✓ **Dal 2022** in caso di utilizzo è dovuto un **ctr aggiuntiva del 4%** delle retribuzioni perse



LA RIFORMA DELLA CIG

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (art. 30):

✓ Dal 2022 è riconosciuto da:

- **Fis** per le causali di integrazione ordinaria;

- **Fondi di solidarietà** bilaterali, alternativi e territoriali per le causali di integrazione ordinaria e straordinaria

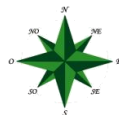
✓ Durata

- **Fis**: 13 settimane (aziende fino a 5 dip.), 26 settimane (oltre 5 dipendenti): art. 29 Dlgs 148/15;

- **Fondi solidarietà**: durata **stabilita dai Fondi**, non inferiore a quella prevista per Cigo e Cigs, eventualmente differenziata in funzione delle causali e delle dimensioni aziendali, e nei limiti della durata massima del quinquennio mobile;

✓ Importo

- Importo pari a quello della Cig nei limiti del massimale



LA RIFORMA DELLA CIG

➤ **Contratto di espansione** (art. 41 modificato dal comma 215)

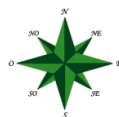
Il contratto di espansione è stato **prorogato per gli anni 2022 e 2023**.

Il campo di applicazione è stato esteso alle aziende con **minimo 50 dipendenti**, computabili anche in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese.

E' un contratto collettivo, stipulato in sede governativa, **di tipo gestionale**, per accompagnare le aziende nei **processi di riconversione/reindustrializzazione/riorganizzazione**.

Può contenere **due diverse misure**:

- 1) riduzione orario di lavoro** dei dipendenti in forza impegnati in **attività formative e di riqualificazione** professionale , finanziata con la **Cigs**, accompagnata da **nuove assunzioni a TI** (anche con contratto di apprendistato professionalizzante) di personale con competenze nuove ed adeguate alle rinnovate esigenze aziendali;
- 2) accompagnamento alla pensione** di lavoratori a cui manchino **non più di 60 mesi** all'accesso al trattamento pensionistico.



LA RIFORMA DELLA CIG

➤ **Contratto di espansione** (art. 41 modificato dal comma 215)

2) Scivolo pensionistico: riservato ai dipendenti a cui manchino max 60 mesi al raggiungimento della pensione di vecchiaia o anticipata,

Struttura molto simile a quella dell'isopensione ex art. 4 legge n. 92/2012, ma con **vantaggi di tipo economico:**

il costo della provvista è ridotto di un importo pari alla Naspi che teoricamente il dipendente avrebbe percepito (massimo euro 24.500, corrispondente al massimale Naspi per 24 mensilità);

l'onere della contribuzione è dovuto solo per coloro che accedono prima alla pensione anticipata ed è altresì ridotto di un importo pari alla contribuzione figurativa accreditata dall'Inps sull'indennità di Naspi (massimo euro 14.500 circa).

Per le aziende > 1.000 dipendenti, la riduzione dell'importo della Naspi

