

Legge di Bilancio 2022 e Decreto Sostegni-ter. L'Inps spiega la riforma degli ammortizzatori sociali

Con la [Circolare n. 18 del 1° febbraio 2022](#), l'INPS illustra le novità introdotte dalla [Legge di Bilancio 2022 \(L. 30 dicembre 2021, n. 234\)](#) in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro contenuto nel D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, nonché le disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale introdotti dal [Decreto Sostegni-ter \(D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, art. 7\)](#) in favore dei datori di lavoro operanti in specifici settori di attività.

In apertura, il provvedimento chiarisce che le modifiche apportate producono effetti **sulle richieste di trattamenti per i quali l'inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca a partire dal 1° gennaio 2022**. Pertanto, la nuova norma non trova 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.

Di seguito, le principali novità illustrate dall'Istituto.

Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali e anzianità di effettivo lavoro

Ampliando la platea dei destinatari delle integrazioni salariali, la Legge di Bilancio 2022 estende la CIG0, la CIGS, i Fondi di solidarietà bilaterali e il FIS anche ai lavoratori a domicilio e agli apprendisti. Inoltre, viene ridotta da 90 a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere per poter beneficiare dell'integrazione.

Importo dei trattamenti di integrazione salariale

Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, si introduce un unico massimale (per l'anno 2021, pari a Euro 1.199,72), annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

La Legge di Bilancio 2022 prevede il rispetto di termini decadenziali relativi alla trasmissione dei dati necessari per il pagamento dei trattamenti con pagamento diretto; decorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Computo dei dipendenti

Ai fini della determinazione della dimensione aziendale, devono essere compresi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti (di tutte le tipologie) che prestano la propria attività con vincolo di subordinazione sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

A seguito delle modifiche apportate, il lavoratore beneficiario che – durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro – svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi, o di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro svolte. Invece, qualora il lavoratore esegua attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Cassa integrazione ordinaria (CIGO)

Quanto alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, l'Istituto precisa che la disciplina non subisce sostanziali modifiche, chiarendo che continuano ad essere applicate le previsioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015.

Il [Decreto Sostegni-ter \(art. 23\)](#) introduce, invece, delle novità in merito agli aspetti di tipo regolamentare, nonché la possibilità di organizzare diversamente le competenze territoriali di autorizzazione della Cassa Integrazione Ordinaria in capo all'INPS.

La Riforma riduce l'ammontare del contributo addizionale. In particolare, 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 viene determinata secondo aliquote differenziate in base ai periodi di trattamento concesso.

Cassa integrazione straordinaria (CIGS)

L'INPS evidenzia che la CIGS è uno degli istituti maggiormente interessati dal riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

In relazione al campo di applicazione, la Riforma prevede che, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione con riferimento:

a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015;

b) alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del D.L. 28 dicembre 2013, n. 149, convertito con modificazioni in L. 21 febbraio 2014, n. 13.

Inoltre, si allarga significativamente la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale in quanto vengono attratti dalla relativa disciplina, in relazione alle dimensioni occupazionali medie semestrali, 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.

Riguardo alle causali di intervento, la Legge di Bilancio 2022 amplia 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.

Vengono, altresì, apportate modifiche alle disposizioni relative al programma di riorganizzazione aziendale, stabilendo che il recupero occupazionale possa essere realizzato anche mediante la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze.

In merito al contratto di solidarietà, la norma riformata innalza le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto contrattuale.

Infine, anche per la CIGS, il [Decreto Sostegni-ter](#) (art. 23) interviene su aspetti di tipo regolamentare.

Ulteriori disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale

Al fine di fronteggiare particolari situazioni di criticità

sul fronte occupazionale, la Legge di Bilancio 2022 prevede due particolari forme di intervento di integrazione salariale straordinaria (art. 1, commi 200 e 216), di seguito riportati.

- **L'accordo di transizione occupazionale:** per 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 15 dipendenti può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli artt. 4 e 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 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili;
- **l'intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica:** 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, rivolto ai 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.

Fondi di solidarietà bilaterali

Con decorrenza dal 1° gennaio 2022, la Riforma prevede la

costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO (art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015). Inoltre, i nuovi Fondi di solidarietà dovranno obbligatoriamente garantire le tutele per tutti i datori di lavoro del settore che occupano almeno 1 dipendente. La novella interessa, inoltre, anche le disposizioni concernenti l'importo dell'assegno di integrazione salariale e la durata del trattamento.

Per i Fondi già costituiti al 31 dicembre 2021, è previsto un periodo transitorio per adeguarsi alle nuove disposizioni, entro il 31 dicembre 2022. In caso contrario, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS), al quale vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro. Inoltre, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, potranno adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 30 giugno 2023.

Fondo di integrazione salariale (FIS)

È estesa la platea dei soggetti tutelati poichè, dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO (art. 10) e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015).

L'Istituto illustra, altresì, le specifiche disposizioni introdotte con riguardo alle imprese del trasporto aereo, di gestione aeroportuale, alle imprese del sistema

aeroportuale, ai partiti e movimenti politici.

Peraltro, la Riforma interviene anche sulla tipologia e sulla durata della prestazione assicurata dal FIS, per i cui dettagli si rimanda al provvedimento.

Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)

La legge di Bilancio 2022 (art. 1, comma 217) interviene anche su alcuni aspetti della Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA). In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il trattamento di CISOA è esteso anche: ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima, nonché in acque interne e lagunari, inclusi i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca (L. 13 marzo 1958, n. 250); agli armatori e proprietari armatori, imbarcati sulla nave dagli stessi gestita.

Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale ai sensi del Decreto Sostegni-ter

Il [Decreto Sostegni-ter \(art. 7, D.L. 27 gennaio 2022, n. 4\)](#) consente ai datori di lavoro operanti nei settori specificatamente individuati – 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 di Bilancio 2022 – di richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale.

Fonte: Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali – sito www.lavoro.gov.it

[Link al testo della circolare Inps n. 18 del 1° febbraio 2022](#), con oggetto: LAVORO – Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali – Linee di indirizzo e prime indicazioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro – Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4. Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale in favore di datori di lavoro operanti in determinati settori di attività