



# HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

ALLE AZIENDE CLIENTI  
LORO INDIRIZZI

Bologna, 24 gennaio 2022  
Circolare n. 06/2022

## LEGGE DI BILANCIO 2022 – LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

### PREMESSA

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, contenente il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”.

La Legge di Bilancio 2022 è in vigore dal 1° gennaio 2022.

Con la nostra circolare n. 4/2022 del 21.1.2022 si è fornita un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse in materia di lavoro, con esclusione delle norme di natura fiscale, riportate nella nostra circolare n. 5/2022, e di quelle sulla riforma degli ammortizzatori sociali.

La presente circolare intende completare il quadro delle disposizioni contenute nella Legge 234/2021, fornendo un’analisi delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali.

\*\*\*

### RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (commi da 191 a 220)

Con la Legge di Bilancio 2022 viene riformato il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro a suo tempo introdotto dal D.Lgs n. 148/2015 in attuazione della riforma del c.d. Jobs Act. Le novità di maggiore rilievo riguardano l’ampliamento del campo di applicazione degli ammortizzatori sociali, ed in particolare:

- ✓ la possibilità di ricorrere a trattamenti di integrazione salariale da parte di tutti i datori di lavoro indipendentemente dal requisito occupazionale,
- ✓ l’estensione dei soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale,
- ✓ l’aumento della misura dei predetti trattamenti.

Le nuove norme contenute nella Legge di Bilancio 2022 trovano applicazione, in via generale, ai trattamenti di integrazione salariale relativi a **periodi di sospensione o riduzione** dell’attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022**.

#### Lavoratori beneficiari

La riforma prevede l’**estensione** dell’utilizzo delle integrazioni salariali:

- ✓ oltre che agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, a **tutte le tipologie di apprendistato**;
- ✓ ai **lavoratori a domicilio**.

Un’ulteriore novità viene introdotta con riferimento al **requisito di anzianità** che il lavoratore beneficiario di integrazioni salariali deve possedere. In particolare, per il riconoscimento dei



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione e riduzione dell'attività decorrenti dal 1° gennaio 2022, **l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione **è pari a 30 giorni** (90 giorni fino al 31 dicembre 2021).

### **Misura delle integrazioni salariali**

L'art. 3 del D.Lgs n. 148/2015 fissa l'ammontare dell'indennità di integrazione salariale nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. L'importo del trattamento di integrazione salariale non può, in ogni caso, superare un **massimale mensile**, differenziato - fino ad ora - in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, entrambi soggetti a rivalutazione annuale a cura dell'INPS.

La Legge di Bilancio 2022 stabilisce che per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, **il massimale non è più differenziato** in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, ma **diventa unico ed indipendente dalla predetta retribuzione**.

### **Contributo aggiuntivo**

Per quanto riguarda il **contributo aggiuntivo** a carico delle imprese che richiedono l'integrazione salariale, rimangono confermate le misure previste dall'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015 (in funzione della durata: 9%, 12%, 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate).

Si introduce peraltro un principio di **diminuzione** della misura del predetto contributo a decorrere dal 1° gennaio 2025: a partire da tale data, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato, è stabilita una **contribuzione aggiuntiva ridotta**, in misura 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 limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

### **Termini di invio dei dati per i pagamenti diretti**

La Legge di Bilancio introduce, analogamente alla disciplina prevista per le integrazioni salariali emergenziali, un termine decadenziale per l'invio della documentazione necessaria per il pagamento diretto delle prestazioni:

- ✓ in tal caso il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza ad inviare all'Istituto tutti i **dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento** entro la fine del **secondo mese successivo** a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, ed entro il termine di **60 giorni** dall'adozione 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.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

### CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

La Legge di Bilancio 2022 introduce importanti novità riguardo il **campo di applicazione** della cassa integrazione straordinaria.

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal **1° gennaio 2022**, la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi vengono **estesi ai datori di lavoro** non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali, dai Fondi alternativi e dai Fondi di solidarietà territoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano **occupato mediamente più di quindici dipendenti**. Nel computo dei dipendenti sono ora compresi anche dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti e "lavoratori che prestano la loro opera con vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda".

Rientrano nel campo di applicazione della CIGS, **indipendentemente dal numero di dipendenti occupati**:

- ✓ le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale;
- ✓ i partiti, i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Per quanto riguarda le **causali** che legittimano il ricorso alla CIGS, viene ampliato il concetto di "riorganizzazione aziendale", che viene esteso anche alla realizzazione di **processi di transizione** individuati e regolati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello sviluppo economico.

Con riferimento alla causale "**contratto di solidarietà**" si segnalano modifiche riguardanti i limiti percentuali di riduzione oraria (complessiva ed individuale) dell'attività lavorativa che le aziende devono rispettare nella stipula dell'accordo aziendale.

Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- ✓ la **riduzione media oraria non può essere superiore all'80%** (60% fino al 31.12.2021) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà;
- ✓ per ciascun lavoratore la percentuale di **riduzione complessiva** dell'orario di lavoro **non può essere superiore al 90%** (70% fino al 31.12.2021) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Per quanto concerne il **finanziamento** della CIGS è previsto, a carico dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, un contributo ordinario nella **misura dello 0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo **0,30% a carico del dipendente**.

A decorrere dalla competenza del periodo di paga di **gennaio 2022** e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di **dicembre 2022** è prevista la **riduzione** dell'aliquota di 0,630 punti percentuali.

### FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE

La Legge di Bilancio 2022 (comma 204) interviene sull'articolo 26 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento del sistema dei Fondi di solidarietà bilaterale.



**HARVARD**

**di MARANGONI & PARTNERS**

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Per quanto concerne il **campo di applicazione**, l'art. 26, stabilisce che, a **decorrere dal 1° gennaio 2022**, i Fondi di solidarietà bilaterale sono rivolti ai **datori di lavoro** che:

- ✓ **non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)**. Fino al 31 dicembre 2021 l'obbligo di stipulare accordi per l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali vige nei settori che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale;
- ✓ **occupano almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021).

I Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In assenza di adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS).

### **FONDI DI SOLIDARIETÀ ALTERNATIVI**

La Legge di Bilancio 2022 interviene sull'articolo 27 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento del sistema dei Fondi di solidarietà alternativi (settore artigianato - FSBA - e della somministrazione) estendendone, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il campo di applicazione ai datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

### **FONDI TERRITORIALI TRENTO E BOLZANO**

La Legge di Bilancio 2022 interviene sull'articolo 40 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento dei Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano estendendone, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il campo di applicazione.

### **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)**

La Legge di Bilancio 2022 stabilisce che sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i **datori di lavoro** che:

- ✓ occupano **almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021);
- ✓ appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano **nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)**.
- ✓ non aderiscono ad un fondo di solidarietà bilaterale ovvero alternativo ovvero territoriale.

Con riferimento alle **prestazioni**, a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- ✓ l'assegno ordinario assume la nuova denominazione di **"Assegno di integrazione salariale"**
- ✓ viene **eliminata** la prestazione "Assegno di solidarietà" prevista fino al 31 dicembre 2021 in favore dei dipendenti da datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali di riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi.

In relazione alle **causali** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**), l'Assegno di integrazione salariale è riconosciuto per una durata massima di:



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

- ✓ **13 settimane** in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
- ✓ **26 settimane** in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**.

Per quanto concerne il **finanziamento** dell'Assegno di integrazione salariale, è previsto

- un **contributo ordinario** nella misura dello:
  - ✓ **0,50%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
  - ✓ **0,80%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**;
- un **contributo addizionale** a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo dell'assegno di integrazione salariale richiesto per le **causali** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**) pari al 4% della retribuzione persa.

### DURC

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali per i settori nei quali non trova applicazione il trattamento di integrazione guadagni è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Questa nuova previsione comporta il venir meno della logica della libera adesione al sistema della bilateralità, e l'avvio di un sistema di obbligatorietà del finanziamento da parte del datore.

### CONTRATTO DI ESPANSIONE

Per gli anni 2022 e 2023 la possibilità di stipulare contratti di espansione viene estesa alle aziende con un requisito occupazionale di **almeno 50 dipendenti**.

### CISOA

Si estende al **settore della pesca** la possibilità di ricorrere alla Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA). In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il trattamento di CISOA viene riconosciuto ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima nonché in acque interne e lagunari e ai soci-lavoratori di cooperative della piccola pesca nonché agli armatori e ai proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita, per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante dal fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio.

\*\*\*\*

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

**HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.**