



La riforma degli ammortizzatori sociali

Avv. Gabriele Gianduia

Partner A&A Studio Legale



La dichiarazione del Ministero

«Abbiamo ampliato e rafforzato le tutele per chi ha un lavoro e per chi non lo ha.

Per 12,4 milioni di persone ci saranno nuove o maggiori protezioni sociali».

Andrea Orlando, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali



Riferimenti normativi

D.Lgs. 148/2015

Legge di Bilancio 2022 (Legge 30/12/2021, n.234)

Decreto Sostegni ter (D.L. n.4/2022, convertito con modifiche con Legge n.25/2022)



Su quali istituti ha impattato la riforma?

- CIGO
- CIGS, ACCORDI DI TRANSIZIONE, CONTRATTI DI SOLIDARIETA'
- FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE
- FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE
- TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E POLITICHE FORMATIVE
- CISOA
- NASPI E DIS-COLL
- CONTRATTO DI ESPANSIONE
- PATTI TERRITORIALI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E DIGITALE
- POLITICHE ATTIVE
- FONDI INTERPROFESSIONALI
- MISURE DI SOSTEGNO ALLA COSTITUZIONE DI COOPERATIVE PER I LAVORATORI
- OSSERVATORIO PERMANENTE



Circolari e messaggi INPS

- Circolare n.18 del 01/02/2022
- Messaggio n.637 del 09/02/2022



Da quando decorre la riforma?

- Dal **01/01/2022**
- Le nuove regole **non trovano applicazione** con riferimento alle richieste aventi ad oggetto periodi **plurimensili a cavallo degli anni 2021 e 2022**, in cui la riduzione/sospensione sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022
- Le domande che rientrano nel regime previgente continueranno ad essere gestite con la normativa ante-riforma



Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali

- Ampliata la platea
- Inclusi anche i **lavoratori a domicilio** e i **lavoratori assunti in apprendistato qualunque sia la tipologia** (quindi, anche apprendisti per la qualifica ed il diploma professionale e apprendisti di alta formazione e ricerca)
- È stata **esclusa** la precedente **previsione selettiva** per gli **apprendistati professionalizzanti** (CIGO o CIGS)
 - Tutti gli apprendisti possono accedere ad entrambe le misure di sostegno (CIGO e CIGS)



Anzianità di servizio

- È stata ridotta da 90 a **30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro** (presso l'unità produttiva per la quale è richiesto l'intervento dell'ammortizzatore)
- **Appalto e trasferimento d'azienda:** si computa anche il periodo presso il precedente datore di lavoro
- Il requisito di **30 giorni non** rileva per le sole domande di trattamenti ordinari **per eventi oggettivamente non evitabili**



Importo dei trattamenti di integrazione salariale

- **Unico massimale** (non più due), il più alto
- Per il 2021 è stato pari ad € 1.199,72



Modalità di erogazione e termini

- Introduzione di **termini decadenziali** per il pagamento diretto, anche per la CIGO
- Inviare all'INPS tutti i dati **entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è stato collocato il periodo di integrazione salariale** ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione
- **Mancata osservanza dei termini** → il pagamento della prestazione e gli oneri connessi rimangono in capo al datore di lavoro



Svolgimento di attività lavorativa

- Abrogazione comma 1 art. 8 D.Lgs. 148/2015
- Sostituzione integrale del comma 2 art.8 D.Lgs. 148/2015
 - Il lavoratore che svolga **attività** di lavoro **subordinato** di **durata superiore a sei mesi** nonché di lavoro **autonomo** durante il periodo di integrazione salariale **non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.**
 - Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato **pari o inferiore a sei mesi**, il trattamento **è sospeso** per la durata del rapporto di lavoro
(previgente: Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate).
- Non si parla più di *Condizionalità* ma di **Compatibilità**
- Circolare n.1/2022 del Ministero del Lavoro



CIGO

- l'**esame congiunto** con le OOSS può essere svolto **in via telematica** (art.4 D.L. 4/2022)
- **riduzione** dell'ammontare del **contributo addizionale** (art.5, comma 1ter, D.Lgs. 148/2015)

A decorrere **dal 01/01/2025**, a favore dei 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 è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

a) **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**;

b) **al 9%** oltre il limite di cui alla lettera a) e **sino a 104 settimane in un quinquennio mobile**



CIGS – campo di applicazione

- **Consultazione** sindacale anche **in via telematica**
- Superata la logica esclusiva del settore di attività e del requisito occupazione
- **Allargamento della platea dei datori di lavoro** per effetto dell'art.20, commi 3-bis e 3-ter D.Lgs. 148/2015
 - datori di lavoro **non coperti dai fondi di solidarietà bilaterale** di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel **semestre precedente** la data di presentazione della domanda, che abbiano occupato **mediamente più di 15 dipendenti**
 - imprese del **trasporto aereo** e di **gestione aeroportuale** e società da queste **derivate**, nonché **imprese del sistema aeroportuale**;
 - **partiti e movimenti politici** e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art.4, comma 2, del D.L. 149/2013



CIGS – causali di intervento

- Modifica ed integrazione dell'art. 21 D.Lgs. 148/2015
 - Comma 1 → Ampliamento della causale di **riorganizzazione**: ... anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico
 - Comma 2 → il programma di **riorganizzazione** aziendale può essere realizzato anche tramite la **riqualificazione professionale** dei lavoratori ed il **potenziamento** delle loro **competenze**



CIGS – Contratti di solidarietà

- **Innalzamento** delle **percentuali** di **riduzione** del CDS

- Art.21 comma 5 D.L.gs. 148/2015

- la **riduzione media oraria (complessiva)** massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al CDS **passa da 60% a 80%**
- la percentuale di **riduzione complessiva massima** dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita nell'arco dell'intero periodo per il quale il CDS è stipulato, **passa da 70% a 90%**



Accordo di transizione occupazionale

- Art. 22 ter D.L.gs. 148/2015

Per sostenere le **transizioni occupazionali** all'esito della **CIGS per riorganizzazione e CDS**, ai datori di lavoro che occupano **più di 15 dipendenti** può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, **un ulteriore intervento** di integrazione salariale finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, **pari a un massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili**.

Occorre definire con **accordo sindacale** le **azioni** finalizzate alla **rioccupazione** o **all'autoimpiego**, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La **mancata partecipazione** alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la **decadenza** dalla prestazione di **integrazione** salariale.

Le azioni definite dall'accordo sindacale possono essere **cofinanziate** dalle **regioni**.

I lavoratori interessati accedono al programma denominato **“Garanzia di occupabilità dei lavoratori” (GOL)**



Fondi di solidarietà bilaterali (FSB)

- Modifica artt. 26 e ss. D.Lgs. 148/2015
- Dal 01/01/2022 è prevista la **costituzione di FSB** per i datori di lavoro che **non** rientrano nel campo di applicazione della **CIGO**
- Dal 01/01/2022 i nuovi FSB devono obbligatoriamente **garantire le tutele per tutti i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente**
- I FSB devono assicurare un **assegno di integrazione salariale** (non più assegno ordinario) di **importo** almeno **pari** a quello della **CIG** e una **durata** intervento almeno **pari** a quella della **CIG**
- I FSB già costituiti al 31/12/2021 devono adeguarsi alle nuove norme entro il 30/06/2023
- **Consultazione sindacale** anche in via **telematica**



Fondo di integrazione salariale (FIS)

- Modifiche e integrazioni all'art.29 D.Lgs. 148/2015
- Il FIS rimane **l'ammortizzatore «residuale»**
 - Comma 2 bis: si applica ai datori di lavoro che occupano **almeno 1 dipendente**, che **non** rientrano né nella **CIGO** né nei **FSB**
 - Ampliata la platea** degli interessati perché prima la soglia occupazionale era di almeno 5 dipendenti nel semestre precedente
 - superamento della CIGD

FIS- prestazioni

DESTINATARI	Assegno di integrazione salariale	
Datori di lavoro no CIGO no FSB che occupano fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	Causali ORDINARIE	Causali STRAORDINARIE
	Sì	Sì
Datori di lavoro no CIGO no FSB che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente nonché datori di lavoro ex art. 20 comma ter D.Lgs. 148/2015 (<i>imprese trasporto aereo, partiti politici...</i>)	Causali ORDINARIE	Causali STRAORDINARIE
	Sì	No (rientrano nella CIGS)



FIS- durata

DESTINATARI	Durata assegno di integrazione salariale
Datori di lavoro no CIGO no FSB che occupano fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane in un biennio mobile
Datori di lavoro no CIGO no FSB che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane in un biennio mobile



**GRAZIE A TUTTI
PER L'ATTENZIONE**