

Oggetto: Legge bilancio 2022. Riordino della normativa ordinaria in materia di Ammortizzatori sociali.  
Prime linee di indirizzo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Indice:

Premessa

Decorrenza delle nuove disposizioni

3.Lavoratori beneficiari

3.a lavoratori assunti con contratto di apprendistato

4. Requisito di anzianità di effettivo lavoro

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

6. La misura – Importi del trattamento di integrazione salariale

7.Contribuzione addizionale

8.Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

9. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

10. Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)

11. Campo d'applicazione

12. Causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie

12.a riorganizzazione aziendale

12.b crisi aziendale

12.c contratto di solidarietà

13.Accordo di transizione occupazionale

14. Contribuzione delle integrazioni salariali straordinarie

15.Condizionalità e riqualificazione professionale

16. Contratto di espansione

17. Disposizioni transitorie

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

19. Fondo di integrazione salariale

## 1. Premessa

La legge n.234 del 30 dicembre 2021 dispone 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.

Sono state, infatti, apportate modifiche ed integrazioni a decreto legislativo n. 148, del 14 settembre 2015, recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, come già modificato e integrato.

L'intervento legislativo è teso alla costituzione di un sistema di protezione sociale universale. L'ambizione è quella di costruire un modello di welfare inclusivo, seguendo il principio dell'universalismo differenziato, accrescendo il grado di equità generale del sistema. La necessità è quella di coniugare il sistema degli ammortizzatori sociali con il sostegno di mirate politiche industriali, integrandolo con efficaci politiche attive del lavoro.

Non sono, comunque, contemplate nella legge di riforma strutture di sostegno al reddito prive di un nesso tra le politiche attive e la formazione.

Tra gli obiettivi è, infatti, quello di garantire tutele adeguate non più attraverso misure meramente assistenziali ma atte a favorire maggiori garanzie del lavoro e politiche attive attraverso la ricollocazione e la mobilità professionale verso le reali domande e richieste del mercato del lavoro.

L'attuale riforma intende, dunque, 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 -in tal modo- un adeguamento dei trattamenti, differenziandoli secondo le caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

Le nuove disposizioni legislative mirano anche alla semplificazione delle misure di sostegno al reddito proprio nell'attuale fase di ripresa economica dopo gli eventi pandemici anche attraverso la spinta alla digitalizzazione e innovazione tecnologica con l'intento di trasformare i nostri sistemi di protezione sociale anche attraverso i processi di transizione.

Le nuove disposizioni introducono, tra l'altro, novità sulle disposizioni 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).

Con la presente circolare, sulla quale è stato acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. n. 29 / 0000011 del 3 gennaio 2022, si offre un quadro più omogeneo dei diversi percorsi, già regolamentati, e programmati dalle imprese che accedono all'intervento della cassa integrazione guadagni e si forniscono i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in genere e, in particolare, a quello straordinario.

## **2. Decorrenza delle nuove disposizioni**

Le modifiche disposte con la legge di bilancio 2022, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.49/L del 31. 12 2021 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 dal 1° gennaio 2022.

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.

## **3. Lavoratori beneficiari. (articoli 1 e 2 del d.lgs. n.148/2015)**

Con l'articolo 1, commi 191 e 192, della legge in parola, si modificano le disposizioni degli articoli 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 e, in particolare con il comma 1 lett. a), modifica il dettato dall'articolo 1 del citato d.lgs., disponendo l'ampliamento della platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali.

Con le modifiche, si dispone esplicitamente che 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 e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per tale ultima tipologia di lavoratori, si veda il successivo paragrafo.

### **3.a lavoratori assunti con contratto di apprendistato**

Come anticipato, il citato articolo comma 192, lett. da a) a c), nel modificare il dettato dell'articolo 2 del d.lgs. n. 148, interviene destinando il trattamento di integrazione salariale anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato senza più circoscrivere l'intervento ad una sola tipologia di tale rapporto di lavoro.

In particolare, abrogando, all'articolo 2 la parola "*professionalizzante*" si inseriscono nella platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di CIGS i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso, comprendendo dunque l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. 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.

Infine, con l'introduzione di un ultimo periodo al comma 4, dell'articolo 2 del d.lgs. n. 148, si precisa, che non debba essere pregiudicato - nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro- il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3 e 45, comma 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

#### **4. Requisito di anzianità di effettivo lavoro (articolo 1 del d.lgs. n. 148)**

Con gli interventi normativi di riordino, viene anche modificato il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro (articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 148/2015) 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 solo 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.

Si precisa, altresì, che nel corso dei programmi contemplati dal decreto legislativo n. 148/2015 non abbiano rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro della medesima impresa, entrambi interessati da interventi di CIGS.

Il requisito di anzianità, innanzi citato, del lavoratore -che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto- si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impegnato nell'attività appaltata.

#### **5. Computo dei lavoratori dipendenti per l'accesso al trattamento di CIGS (art. 2 bis del d.lgs. n. 148)**

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.

La norma, intervenendo sulle disposizioni generali, definisce in termini di ampliamento e di universalità quali lavoratori debbano essere considerati al fine della determinazione delle soglie dimensionali per l'accesso alle prestazioni di integrazione al reddito.

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 e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Resta fermo che si prescinde, invece, dalla verifica del numero dei dipendenti nelle ipotesi di accesso agli ammortizzatori sociali straordinari da parte di:

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

Il requisito relativo alla classe dimensionale, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda, le cui richieste di accesso agli ammortizzatori sociali siano state presentate prima che siano trascorsi sei mesi dall'operazione societaria del trasferimento di azienda, deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

## **6. La misura – Importi del trattamento di integrazione salariale (articolo 3 del d.lgs. n. 148/2015)**

Con comma 194, del medesimo articolo 1 della legge di bilancio 2022 si apportano modifiche all'articolo 3 del d.lgs. n. 148, relativamente alla misura del trattamento di integrazione salariale da erogare ai lavoratori ammessi al beneficio.

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 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.

## **7. Contribuzione addizionale (articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015)**

L'articolo 5 del d.lgs. in parola stabilisce a carico delle imprese un contributo addizionale obbligatorio dovuto in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni, sia straordinaria che ordinaria.

Tale contribuzione va versata solo in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione con aumento del costo contributivo per quelle aziende che concretamente ricorrono a tali strumenti.

La misura di tale contributo è unica per tutte le tipologie di cassa, sia ordinaria che straordinaria, ed è calcolata in percentuali diverse e crescenti a seconda della durata dei periodi di integrazione salariale fruiti. La misura è infatti, stabilita in relazione all'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale: maggiore è l'intensità di utilizzo degli stessi, più alta è la percentuale del contributo addizionale che dovrà essere pagata dall'azienda.

In particolare, la misura è calcolata:

- al 9% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
- al 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- al 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 in parola.

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.

Resta fermo che non sono tenute al versamento del contributo addizionale le seguenti imprese:

- sottoposte a procedura concorsuale, come già disposto dall'articolo 8, comma 8 bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- ammesse all'amministrazione straordinaria e che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10 ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 come convertito con modificazioni nella legge 19 luglio 1993, n. 236.

## **8. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015)**

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.

## **9. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (articolo 8 del d.lgs. n. 148)**

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

In primo luogo, al citato articolo 8 è sostituita la rubrica che non è più *“Condizionalità e politiche attive del lavoro”* ma passa ad essere *“Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa”*, al contempo, si dispone, poi, l'abrogazione della disposizione di cui al primo comma e l'integrale sostituzione del dettato di cui al secondo comma.

In particolare, ai sensi di tale novato secondo comma, 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.

## **10. Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) (articolo 10 del d.lgs. n. 148)**

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.

Riguardo al campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, la legge n. 234/21 lascia inalterata la previsione declinata dall'articolo 10 del D.lgs. 148/15.

## **11. Campo d'applicazione (articolo 20 del d.lgs. n. 148)**

Con l'articolo 1, comma 198 della legge in parola, sono apportate all'articolo 20 del d.lgs. n. 148 che delimita il campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS, diverse abrogazioni e modificazioni.

Innanzitutto, come già anticipato al paragrafo 5 della presente circolare, 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.

L'abrogazione delle parole *"inclusi i dirigenti e gli apprendisti"*, dal comma 1 e dal comma 2 dell'articolo 20 in esame, comporta che, per l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario per le imprese individuate all'articolo 20, comma 1 lett. da a) a g), il requisito dei 15 dipendenti è calcolato comprendendo anche i dirigenti, 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, così come innanzi chiarito al paragrafo 5.

Dal 1° gennaio del 2022, l'ambito di applicazione della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria e i relativi obblighi contributivi, per le causali declinate all'articolo 21 comma 1 cui si applica, quindi, ad una platea più ampia di imprese e datori di lavoro.

In particolare, come anticipato, i trattamenti di CIGS relativamente ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dalla medesima data del 1° gennaio 2022, si applicano anche ai datori di lavoro 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), e che nel semestre precedente l'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.

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 da calcolare secondo i criteri già illustrati.

A mero titolo esemplificativo, si rappresenta, pertanto, che sono 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).



A far data dal 1° gennaio 2022, a prescindere dal requisito occupazionale e per le causali declinate all'articolo 21 comma 1, alle imprese operanti nel settore del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate e alle imprese del sistema aeroportuale nonché ai partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali -a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13- si applica la disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi.

Chiarito quanto sopra e ai sensi del nuovo comma 3-quater inserito dalla legge in disamina all'articolo 20 del d.lgs. n. 148, il campo di applicazione individuato al medesimo articolo 20 commi 1, 2 e 3 si applica esclusivamente ai trattamenti di integrazione salariale riconosciuti fino al 31 dicembre 2021.

Pertanto, a far data dal 1° gennaio 2022, le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con il requisito occupazionale dei 15 dipendenti possono, in caso in cui subiscano una riduzione o sospensione dell'attività, accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, prescindendo dall'impresa committente presso cui operano i servizi.

Medesima disciplina del d.lgs. n. 148 si applica alle riduzioni orarie o alle sospensioni dell'attività lavorativa poste in essere dalle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia.

Infine, ai sensi del comma 5 del novato articolo 20, il requisito dell'influsso gestionale prevalente, richiesto per i trattamenti di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa alle imprese artigiane che sospendono i propri dipendenti in conseguenza delle sospensioni o riduzioni orarie dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente, cessa di avere applicazione per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Resta fermo che le autorizzazioni alla concessione del trattamento di integrazione salariale già emesse mantengono la loro efficacia fino al termine naturale dell'autorizzazione.

## **12. Causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie (articolo 21 del d.lgs. n. 148)**

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.

### **12.a. Riorganizzazione aziendale**

La causale di riorganizzazione, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), 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.

Nelle ipotesi in cui l'impresa proceda alla riconversione degli impianti già esistenti, nel programma -che si ricorda va allegato all'istanza di accesso alla CIGS- deve indicare puntualmente le azioni di riconversione che possono essere finalizzate all'efficientamento energetico e a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza.

L'impresa che si trova ad operare in specifici contesti territoriali, può articolare tali programmi di transizione che la conducano a risolvere le criticità emerse o le emergenze derivanti da particolari settori produttivi.

In particolare, nel programma devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando le misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.

## **12.b 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.

## **12.c. Solidarietà**

Il comma 5, dell'articolo 21 che disciplina la concessione del trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di contratto di solidarietà difensivo è stato sostituito con le previsioni dell'articolo 1 comma 199 lett. d) della legge n 234/2021.

In particolare, l'intervento di novazione è volto ad incentivare, per superare momenti di difficoltà della vita aziendale, il ricorso a tale causale di CIGS.

Pertanto, 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, settimanale 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.

### **13. Accordo di transizione occupazionale (articolo 22 ter del d.lgs. n. 148)**

In una logica di una maggiore flessibilità degli interventi straordinari, con le nuove norme di riordino dell'impianto degli ammortizzatori sociali, e in particolare con la disposizione di cui al comma 200 dell'articolo 1 della legge in parola, si è 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).

Le parti possono addivenire alla sottoscrizione di un apposito accordo nel quale devono essere previsti interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero e l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del Programma GOL, o anche tramite i Fondi paritetici interprofessionali che, peraltro, vengono significativamente valorizzati.

In particolare, con l'introduzione dell'articolo 22 ter si prevede la possibilità di autorizzare la concessione di un ulteriore periodo di integrazione salariale della durata massima di 12 mesi complessivi non prorogabili, da riconoscere alle imprese che all'esito di programmi di riorganizzazione o di crisi aziendale debbano gestire lavoratori a rischio di esubero.

In sede di consultazione sindacale, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148, pertanto l'impresa deve addivenire alla sottoscrizione di apposito accordo finalizzato precisamente al recupero 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.

Il licenziamento del lavoratore assunto con la fruizione di tali benefici, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto in tali termini ed effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Al fine del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore.

Infine, nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto all'impresa che lo ha in precedenza assunto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Resta fermo che il detto contributo non può essere erogato per un numero superiore alle dodici mensilità.

Il trattamento di cui al presente articolo 22 ter, pari a dodici mensilità di CIGS, può essere riconosciuto, ai sensi del comma 229 della legge di bilancio, anche ai lavoratori interessanti dal piano di cui al comma 228 della medesima legge di bilancio.

#### **14. Contribuzione delle integrazioni salariali straordinarie (articolo 23 del d.lgs. n. 148)**

Il contributo ordinario CIGS è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore.

Detto contributo ordinario è posto a carico di tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

A decorrere da 1° gennaio 2022, per effetto dell'introduzione, del comma 1 bis all'articolo 23 del d.lgs. n. 148/2015 ad opera del comma 201 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022, anche ai datori di lavoro appartenenti al settore del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate e le imprese del sistema aeroportuale ai partiti politici e movimenti politici e loro articolazioni e sezioni territoriali, a prescindere però dal numero dei dipendenti, è richiesto un contributo ordinario nella misura dello 0,90 % della retribuzione imponibile, di cui lo 0.30% da porre a carico del lavoratore.

#### **15. Condizionalità e riqualificazione professionale (articolo 25 ter del d.lgs. n. 148)**

Con gli interventi di riordino ( cfr. art. 1 comma 202) viene anche 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. in parola, 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.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione introdotte dall'articolo 25 ter, comma 1 sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali previa intesa in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 che sarà adottato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge in disamina.

## **16. Contratto di espansione (articolo 41 del d.lgs. n. 148)**

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 ( cfr comma 5 e 5 bis dell'art. 41)
- 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.

Si vedano, per prime indicazioni, le circolari Ministeriali n. 16 e n.18 del 2019 e le circolari operative dell'INPS n. 98 /2020 e n. 48/2021.

Il dettato originale della norma in esame è stato integrato e modificato da diversi provvedimenti normativi.

I più recenti cambiamenti sono stati inseriti dal decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 che ha disposto con l'articolo 39, comma 1, modifiche all'articolo 41, commi 1bis, 5 bis e 7 e con il comma 3 modifiche dell'articolo 41 al comma 5 bis.

Con il comma 215, della legge di riordino in disamina, gli interventi del Legislatore sono stati indirizzati nel senso di proseguire la sperimentazione dell'intervento anche per gli anni 2022 e 2023 assegnando nuove e diverse risorse finanziarie a copertura dei diversi interventi previsti.

Per le finalità dell'istituto, poi, il limite di organico, indicato al comma 1 dell'articolo 41, con l'intervento novativo apportato dal comma 215 della legge di riordino è stato modificato.

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 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.

### **17. Disposizioni transitorie (articolo 44 del D.lgs. n. 148/2015)**

Sempre, poi, nella logica di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione, con l'articolo 1, comma 216, della legge di bilancio 2022, all'articolo 44 del decreto legislativo 148, dopo il comma 11 bis è introdotto il comma 11 ter con effetti, però, limitati agli anni 2022 e 2023.

In particolare, 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 articoli 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.

All'uopo, sono stanziati risorse finanziarie pari a 150 milioni di euro per ciascuno degli anni di intervento.

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.

### **18. Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26 e 40 del d.lgs. n.148). Adeguamento platea dei datori di lavoro e Adeguamento prestazione.**

Con riferimento ai fondi di solidarietà già costituiti 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 dalla 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.

Analoga disposizione è stata dettata dal legislatore in merito ai Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige nel caso in cui prevedano una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge.

L'articolo 1, comma 213, della legge 234/2021 introduce all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148 del 2015 il comma 1 bis il quale stabilisce che *“a decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nei fondi di solidarietà territoriale intersettoriale anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro 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”*.

Con riferimento alla prestazione riconosciuta dai Fondi di solidarietà bilaterali, l'articolo 1, comma 208, lettera a), della legge bilancio 2022, modifica l'articolo 30 del decreto legislativo n. 148 del 2015 introducendo il comma 1 bis, il quale stabilisce che *“per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari all'art. 3, comma 5-bis e stabiliscono la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4 comma 1. **Entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma. In mancanza i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2023, ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi”**”*.

Pertanto, nel caso in cui i fondi di solidarietà già costituiti 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.

### **Indicazioni operative.**

A livello operativo, si rappresenta che **gli accordi collettivi** innanzi citati, sottoscritti dalle parti sociali **entro i termini sopra evidenziati**, dovranno essere trasmessi alla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali – Divisione IV. Acquisito l'accordo, sarà avviato l'iter istruttorio che prevede anche la verifica della sostenibilità finanziaria dei medesimi Fondi nel medio periodo (8 anni) come previsto dall'articolo 35 del decreto legislativo n. 148 del 2015, alla luce delle modifiche che si intendono apportare.

Terminato l'iter istruttorio, la modifica degli atti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali avverrà con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

## **19. Fondo di integrazione salariale (articolo 29 del d.lgs. n. 148).**

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.

La disposizione amplia, quindi, la platea dei soggetti tutelati dal FIS che, prima del riordino, garantiva i datori di lavoro, non destinatari né delle disposizioni di cui al Titolo I del D.lgs. 148/15 né di quelle relative ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo, con dimensioni aziendali mediamente superiori a cinque addetti nel semestre precedente.

Va, altresì, ricordato che la legge di Bilancio 2022, come precisato al precedente paragrafo 18, ha introdotto un periodo transitorio entro cui i Fondi di solidarietà bilaterali, già costituiti al 31 dicembre 2021, devono adeguarsi alle nuove disposizioni previste a seguito del riordino della disciplina.

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.

In ultimo e in linea con la finalità di universalità dei trattamenti di sostegno al reddito e per omogeneizzare il procedimento amministrativo sotteso alle autorizzazioni alle concessioni, si precisa che per tutti i trattamenti di integrazione salariale straordinari, previsti dal novellato decreto legislativo, si applica il procedimento amministrativo di cui all'articolo 25 del d.lgs. medesimo, ove non espressamente derogato.

Si intendono abrogate le circolari amministrative precedenti nelle parti non compatibili con la presente circolare.

IL DIRETTORE GENERALE  
Agnese De Luca  
(firmato digitalmente)