



## A TUTTE LE STRUTTURE

Data: 07/01/2022

**Nota Uil di approfondimento sulla circolare del Ministero del Lavoro n°1/2022 in merito alle prime indicazioni operative sulla riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro introdotta con la legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022).**

Con la circolare n°1 del 3 gennaio 2022 il Ministero del Lavoro detta le prime indicazioni operative rispetto alle novità in materia di ammortizzatori sociali introdotte dalla Legge di Bilancio (L.234 del 30 dicembre 2021).

La circolare ministeriale interviene tempestivamente a pochi giorni dall'approvazione della nuova disciplina e dovrà necessariamente essere seguita da una Circolare dell'Inps che, come è noto, è l'ente che riceve le istanze, provvede al pagamento ed al monitoraggio, laddove necessario, delle singole misure.

Inoltre, l'intervento del legislatore sulla materia è stato particolarmente vasto, introducendo modifiche significative alla previgente normativa con effetti interpretativi e di coordinamento che questa prima circolare non chiarisce completamente.

Una lettura sistematica della circolare stessa ci permetterà comunque di inquadrare complessivamente l'intervento legislativo, con particolare attenzione alle misure di cassa integrazione straordinaria, che sono di stretta competenza del Ministero del Lavoro.

La circolare in premessa riprende quelli che sono gli obiettivi alla base della riforma: universalità, flessibilità ed un forte legame con le politiche attive.

Al riguardo va detto che abbiamo sostanzialmente condiviso il principio alla base della riforma, il c.d. universalismo differenziato e la conseguente necessità di cogliere le esigenze di settori spesso profondamente diversi.

Questo principio ha permesso il mantenimento e la valorizzazione dell'esperienza dei Fondi di Solidarietà Bilaterali ma, all'atto pratico, l'erogazione delle integrazioni salariali straordinarie, il cui campo di applicazione viene enormemente ampliato, rimanda sempre e comunque alle causali ed alle durate già previste per la Cigs "industriale" e rischiano di non essere più un valore aggiunto ma un vincolo, spesso non riconducibile a reali necessità di molti dei settori che ricadono nell'ambito della disciplina dei Fondi di Solidarietà stessi.

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

SEDE NAZIONALE  
Via Lucullo 6, 00187, Roma  
T: +39 06 47531  
F: +39 064753208  
Email: [info@uil.it](mailto:info@uil.it)  
Sito web: [www.uil.it](http://www.uil.it)

SEDE EUROPEA  
International Trade Union House  
Boulevard Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles  
T: +32 (0) 22183055  
Email: [bruxelles@uil.it](mailto:bruxelles@uil.it)

L'estensore della circolare ha scelto di procedere sulla base dell'articolato del DLgs. 148/2015 e delle modifiche apportate.

## **Decorrenza delle nuove disposizioni**

Tutte le novità introdotte produrranno effetti solo sulle domande presentate a partire dall'entrata in vigore della Legge di bilancio e pertanto dal 1° gennaio 2022 e non avranno effetto su quelle ancora in corso che hanno avuto inizio nel 2021. È senza dubbio naturale che sia così ma avremmo preferito un breve periodo di transizione permettendo un avvio meno brusco delle tante novità sia in termini procedurali che contributivi.

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

Come detto in premessa la riforma amplia la platea dei soggetti beneficiari delle prestazioni di integrazione salariali, vengono infatti ricomprese categorie sino ad oggi escluse come i lavoratori e le lavoratrici a domicilio destinatari, nei periodi di crisi, della Cig in deroga. Le tutele sono inoltre estese ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato con qualunque delle tre tipologie previste.

L'ampliamento riguarda naturalmente la Cigo e la Cigs ma anche tutti i Fondi di solidarietà, compreso il Fondo di Integrazione salariale (FIS).

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

Si riduce anche il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro necessaria per avere accesso alle integrazioni salariali che passa da 90 a 30 giornate di effettivo lavoro che, come specifica la circolare, vengono computati a prescindere dall'orario di lavoro svolto (un'ora di lavoro vale una giornata) e comprendono i giorni di ferie, festività, infortuni o maternità. Rimane intatta anche la disciplina dei cambi di appalto e la maturazione del requisito anche con il precedente datore di lavoro.

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

La riforma prevede inoltre nuovi criteri per il computo dei dipendenti, ai fini della determinazione della dimensione aziendale, che ha un ruolo importante per stabilire le tipologie di intervento di cui sono destinatarie le aziende, ma anche le diverse aliquote contributive da applicare.

Vedremo dopo come l'estensione delle integrazioni salariali straordinarie a tutte le imprese con più di 15 dipendenti abbia effetti importanti in ragione delle prestazioni che vanno erogate e della relativa contribuzione da versare.

Per il computo dei lavoratori il legislatore dice letteralmente che *“sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.”*. A questo proposito la circolare precisa che sono da ricomprendersi nel calcolo anche i collaboratori etero - organizzati di cui all'art. 2 del DLgs. 81/2015.

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

Un'altra modifica importante, fortemente richiesta dalla nostra Organizzazione, riguarda la misura dei trattamenti erogati alle lavoratrici e ai lavoratori ammessi al beneficio.

Come ricorderete la previgente normativa prevedeva che il tasso di rimpiazzo fosse pari all'80% della retribuzione e che il trattamento non potesse però superare due tetti prestabiliti secondo una specifica fascia di reddito delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dal provvedimento. Con la riforma viene eliminato il tetto basso lasciando un unico tetto di riferimento che per il 2021 era 1.199,72 euro e che dovrà essere aggiornato nelle prossime settimane agli indici Istat. Va ricordato che la nostra Organizzazione aveva chiesto anche un diverso sistema di rivalutazione del tetto legandolo non più agli indici Istat ma alle dinamiche contrattuali. Con l'eliminazione del primo tetto si riduce parzialmente la misura della retribuzione persa dai lavoratori e dalle lavoratrici in particolare per quelli con salari più bassi.

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

La contribuzione aggiuntiva, in rapporto alle settimane di Cig utilizzate, rimane secondo noi ancora troppo alta e la riforma non ne modifica le percentuali (9%, 12% e 15%). Si introduce una sorta di “bonus malus” in favore di quelle imprese che non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dalla data dell'ultima richiesta. Per queste aziende la contribuzione aggiuntiva scenderà, rispettivamente al 6% fino a 52 settimane, al 9% oltre le 52 settimane e rimarrà al 15% oltre le 104 settimane. Comunque, la norma andrà a regime solo a partire dal 1° gennaio 2025.

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

Questa modifica rende stabile una misura utilizzata nel periodo emergenziale con la Cig Covid e prevede i tempi e le modalità di trasmissione della documentazione necessaria in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Inps. Tutti i dati per i pagamenti dovranno essere inviati, a pena di decadenza, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale.

Va comunque ricordato che, ordinariamente, il pagamento dell'integrazione salariale è corrisposto dal datore di lavoro, alla fine di ciascun periodo di paga (anticipazione), mentre il pagamento diretto da parte dell'Inps è consentito, in deroga all'anticipazione, sono nel caso di comprovate difficoltà finanziarie dell'azienda ovvero da carenza di liquidità.

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

Questo articolo abroga completamente e riscrive le regole della compatibilità del lavoro, sia subordinato che autonomo, in concomitanza con un periodo di integrazione salariale. Al riguardo la circolare non fa che ribadire quanto contenuto nell'articolo riformato, ma non chiarisce completamente la cumulabilità tra indennità e retribuzione del nuovo lavoro e soprattutto la compatibilità tra lavoro subordinato e integrazione salariale.

Resta fermo che l'integrazione salariale è incompatibile con ogni rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato e che nelle schede di lettura della Camera si dà la seguente interpretazione: *La novella limita ai rapporti di lavoro subordinato a termine di durata superiore a sei mesi ed al lavoro autonomo il principio vigente che esclude il diritto al trattamento per le giornate*

*di lavoro effettuate. Per i casi di rapporto di lavoro subordinato a termine di durata inferiore a sei mesi, la novella prevede che il trattamento sia sospeso per la durata del rapporto di lavoro. Da questa distinzione discende che solo per le prime due fattispecie suddette restano riconosciuti sia il cumulo tra il reddito da lavoro e il trattamento (relativo alle giornate non oggetto di prestazione lavorativa) sia, almeno in base all'interpretazione fin qui seguita dalla giurisprudenza e dall'INPS, l'eventuale quota di trattamento, per il caso in cui il reddito della giornata di lavoro risulti inferiore a quello che spetterebbe in base al trattamento medesimo.*

Sarà probabilmente una successiva circolare dell'Inps a dare una interpretazione definitiva che escluda ogni dubbio.

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

Riguardo al trattamento ordinario di integrazione salariale la riforma lascia sostanzialmente inalterato tutto il campo di applicazione e la relativa contribuzione.

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

Come accennato nella breve premessa iniziale, la Cigs è uno degli istituti che è stato maggiormente interessato dalla novità introdotte con la riforma.

Innanzitutto, viene completamente ridisegnato il campo di applicazione dell'istituto, superando la logica consolidata che prendeva a riferimento sia la dimensione aziendale che l'appartenenza ad uno specifico settore.

Pertanto, dal 1° gennaio la disciplina in materia di Cigs trova applicazione nei confronti di tutte le imprese o datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato, mediamente, più di 15 dipendenti e che appartengano a settori non soggetti alla disciplina dei Fondi di Solidarietà Bilaterali (ex art. 26), ai Fondi Bilaterali Alternativi (ex art. 27) ed ai Fondi Territoriali Intersettoriali di Trento e Bolzano (ex art. 40).

La Cigs si applica inoltre, a prescindere dal numero dei dipendenti, alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni.

In buona sostanza, la nuova “straordinaria” amplia notevolmente il proprio campo di applicazione che attrae al proprio interno non solo i settori industriali ma a tutti i settori per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà Bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015.

Rientrano infatti all’interno della sfera di applicazione della Cigs tutte le imprese ed i datori di lavoro che non hanno costituito un proprio Fondo di Solidarietà e che sono soggette all’art. 29 del DLgs 148/2015 che disciplina il Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Allo stesso tempo viene meno il cosiddetto “influsso gestionale prevalente” utilizzato per trattamenti di Cigs nei confronti di aziende artigiane dell’indotto industriale nei momenti di crisi.

Invece le imprese di ristorazione e mensa o di pulizie potranno accedere alle integrazioni straordinarie a prescindere dall’impresa industriale presso cui operano i propri servizi.

Naturalmente e contestualmente, tutte queste imprese e datori di lavoro saranno soggetti anche ai relativi obblighi contributivi (0,90% di cui 0,30 a carico del dipendente e 0,60 a carico dell’azienda) che per il primo anno saranno parzialmente mitigati da una misura di accompagnamento.

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

Le novità concernenti la Cigs riguardano anche le causali di intervento che, pur mantenendo le tre definizioni già previste dal DLgs 148/2015, vengono, per certi versi, modernizzate e rese più flessibili.

Rimangono invece ferme le durate massime previste per ogni singola causale e quelle complessivamente fruibili nel quinquennio mobile.

### **Riorganizzazione aziendale**

In particolare, la causale per riorganizzazione viene ampliata con un’ulteriore fattispecie che andrà utilizzata “*per realizzare processi di transizione*” in ambiti digitali, ecologici o energetici, individuati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico.

In attesa della pubblicazione del Decreto, la circolare detta comunque delle prime indicazioni rispetto alle caratteristiche dell'intervento e indica le caratteristiche principali che dovrà avere il programma in termini di pianificazione dei processi innovativi di transizione. La circolare ricorda inoltre che il programma degli interventi, che può essere definito anche presso il Mise, deve essere necessariamente allegato alla richiesta di Cigs e deve contenere il piano degli investimenti necessari per la realizzazione del processo di transizione e le azioni volte al recupero occupazionale da realizzarsi prioritariamente attraverso interventi di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze.

## **Crisi aziendale**

Per quanto attiene alla causale per crisi la riforma non apporta novità e la circolare si limita a ricordare che anche nel caso di dichiarazione di crisi aziendale le istanze vanno corredate da un programma che preveda le azioni da mettere in campo per superare gli squilibri di natura produttiva o finanziaria finalizzati alla salvaguardia dell'occupazione.

## **Solidarietà**

Profonde invece le modifiche che riguardano la Cigs con causale solidarietà che viene resa più flessibile ed efficace. In questo caso le novità vanno nella direzione giusta e rispondono pienamente alle richieste fatte in più occasioni dalla nostra Organizzazione.

Nel dettaglio le novità riguardano essenzialmente le percentuali di riduzione dell'orario, mentre restano ferme le finalità dell'istituto di evitare in tutto o in parte la riduzione del personale.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al 80% e la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, passa dal 70% al 90%.

La circolare, inoltre, puntualizza che il contratto di solidarietà può essere utilizzato anche nei confronti di imprese sottoposte a procedure concorsuali con continuazione dell'esercizio di impresa.

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

Particolarmente rilevante la novità introdotta con questa nuova tipologia di intervento che va nella direzione di rendere meno rigide le durate massime della Cassa Integrazione in presenza di particolari situazioni nelle quali, al termine di periodi di Cigs per Crisi o Riorganizzazione, sia necessario gestire le problematiche legate a lavoratrici e lavoratori a rischio di esubero.

Anche in questo caso si tratta di una flessibilità nell'utilizzo dei periodi di Cig richiesta dalla nostra Organizzazione durante il confronto realizzato con il Ministro Orlando.

L'obiettivo è quello di sostenere le transizioni occupazionali accompagnandole con un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

Per l'accesso all'intervento è necessario sottoscrivere, in sede di consultazione sindacale, un accordo all'interno del quale vanno definite le azioni finalizzate alla rioccupazione, ovvero all'auto impiego, delle maestranze a rischio di esubero. Vanno inoltre previsti anche interventi di formazione e riqualificazione professionale anche attraverso il ricorso ai Fondi Paritetici Interprofessionali.

La circolare specifica che l'accordo dovrà essere presentato a corredo della domanda di ammissione alla Cigs e la partecipazione agli interventi previsti è posta quale condizionalità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Infatti, la mancata partecipazione ai percorsi di politiche attive previste dall'accordo, per esclusiva responsabilità della lavoratrice o del lavoratore, comporta la decadenza del trattamento di Cigs.

Inoltre, tutto il personale che utilizza questi ulteriori 12 mesi di Cigs dovrà avere accesso al Programma Nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e tutti i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori interessati sarà inviato all'Anpal che li metterà a disposizione delle Regioni interessate che, peraltro, potranno cofinanziare gli interventi di politiche attive programmate.

Va infine ricordato che per il primo anno (2022) la proroga dei 12 mesi sarà concessa esclusivamente per gli interventi di Cigs con causale contratto di solidarietà.

La circolare ministeriale riporta poi alcune misure di accompagnamento alla Cigs con Accordo di transizione occupazionale. Si tratta di incentivi alla rioccupazione del personale in esubero che sono presenti ai commi da 243 a 248 dell'art. 1 della Legge di bilancio.

Si tratta di incentivi, in caso di assunzione, pari al 50% delle indennità non ancora percepite e della possibilità di assumere il personale in Cigs con Accordo di transizione con contratto di apprendistato di tipo professionalizzante senza limiti di età.

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

Come già accennato nessuna novità rispetto alle aliquote contributive che rimangono ferme allo 0,90%.

Inoltre, in virtù dell'ampliamento del campo di applicazione della Cigs è previsto con riferimento alle retribuzioni di competenza dell'anno 2022, una riduzione dello 0,63% in favore dei datori di lavoro - con un numero medio di dipendenti superiore a quindici - iscritti (per quanto riguarda il trattamento ordinario di integrazione salariale) al Fondo di integrazione salariale (FIS).

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

Con questo articolo il legislatore riprende il tema della condizionalità in relazione ai trattamenti di integrazione salariale straordinari e stabilisce l'obbligo per tutti i percettori di Cigs di partecipare ad iniziative formative o di riqualificazione realizzati sia dai Fondi paritetici interprofessionali che dalle Regioni allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in relazione alla domanda di lavoro espressa dal territorio.

Anche in questo caso sono previste sanzioni in caso di mancata partecipazioni a tali attività che potranno prevedere dalle decurtazioni di una mensilità della Cigs sino alla decadenza dal trattamento.

Sia la disciplina delle attività formative che i profili sanzionatori saranno oggetto di uno specifico decreto del Ministero del Lavoro da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio.

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

La Legge di Bilancio non apporta significative modifiche al Contratto di espansione ma si limita a prorogarne il periodo di sperimentazione per gli anni 2022 e 2023, abbassando ulteriormente la soglia di accesso alla misura ad un organico aziendale di cinquanta unità.

Per il resto la disciplina del Contratto di espansione rimane quella già nota che prevede, nell'ambito di piani di reindustrializzazione o riorganizzazione aziendale, interventi volti ad agevolare il ricambio occupazionale attraverso uno scivolo pensionistico, per lavoratori che si trovano a non più di 5 anni dalla prima data utile di pensionamento, e la contestuale assunzione di nuovo personale per realizzare un turn over generazionale. La misura viene poi accompagnata da un intervento di Cigs, per una durata massima di 18 mesi, e da attività formative.

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

Sempre nell'ottica della flessibilità degli strumenti di sostegno al reddito e con particolare attenzione al sistema industriale, il legislatore ha voluto mettere in campo un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

La misura è dedicata a tutte le imprese soggette alla disciplina della Cigs che avendo utilizzato tutti i periodi di integrazione salariale a loro disposizione non possono accedere agli altri trattamenti. Si tratta quindi di un provvedimento che va in deroga ai limiti massimi di fruizione degli ammortizzatori sociali per una durata massima di 52 settimane in un biennio (2022/2023).

La misura è finanziata e riconosciuta nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni previsti.



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

Le modifiche introdotte ai Fondi di solidarietà bilaterali rappresentano, insieme alla revisione dell'ambito di applicazione della Cigs, la parte più rilevante dell'intera riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Per un verso l'estensione delle tutele anche ai datori di lavoro con almeno un dipendente risponde ad uno dei principi ispiratori della riforma, che è quello della universalità dei trattamenti, per altro verso invece l'obbligo di erogare, in riferimento alle previste soglie dimensionali, prestazioni straordinarie del tutto identiche in riferimento alle causali ed alle durate originariamente previste solo per alcuni specifici settori, appare meno coerente con l'altro principio ispiratore che rimandava alla differenziazione.

Detto questo e ferma restando la possibilità di costituire nuovi Fondi di solidarietà bilaterali, per tutti quelli già costituiti ed operanti si apre una stagione di revisione complessiva degli accordi sindacali con i quali i Fondi stessi sono stati a suo tempo istituiti.

Infatti, la Riforma ridefinisce sia l'ambito di applicazione dei Fondi di solidarietà che la tipologia delle prestazioni da erogare.

In particolare, si prevede che il campo di applicazione dei Fondi riguardi tutti i datori di lavoro, con almeno un dipendente, che non siano soggetti alla disciplina della Cassa integrazione ordinaria di cui all'art. 10 del DLgs 148/2015.

Pertanto, tutti i Fondi già costituiti, che non prevedano già la copertura sino ad un solo dipendente (come già invece avviene nei due Fondi c.d. alternativi) dovranno necessariamente adeguare i propri statuti attraverso la stipula di accordi e contratti collettivi secondo un iter procedurale che porterà alla emissione di un nuovo Decreto Interministeriale (Lavoro/Economia).

La norma prevede che i Fondi realizzino tale adeguamento entro il 31 dicembre 2022 (esteso a giugno 2023 per i fondi costituiti nell'ultimo biennio 2020/2021). Nel caso in cui i previsti adeguamenti non si realizzino entro tale data tutte le imprese ed i datori di lavoro di quel settore confluiscono nel Fis (contribuzione versata compresa).

Comunque, a far data dal 1° gennaio tutti i datori di lavoro che non rientrano nella disciplina dei Fondi di solidarietà già costituiti dovranno aderire al Fis.

Con riferimento alla prestazione riconosciuta dai Fondi di solidarietà bilaterali la circolare è meno analitica e si limita a riproporre quanto contenuto all'art. 1 comma 208 della Legge di Bilancio che recita: *“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.”.*

La norma per come è scritta è poco chiara e sarebbe stato necessario un maggior livello di approfondimento da parte del Ministero all'atto della scrittura della circolare la quale, peraltro, fa un esempio in riferimento all'assegno ordinario oggi erogato (in maniera differente) dai Fondi di solidarietà ed alla eventuale differenza con l'assegno di integrazione salariale oggi delineato dall'articolo che abbiamo citato. In caso di difformità rispetto ai requisiti previsti è necessario avviare l'iter per l'adeguamento della disciplina del fondo attraverso la stipula di accordi sindacali che poi andranno vagliati dal Ministro del Lavoro per la modifica degli atti istitutivi.

A tale riguardo la circolare dà delle “indicazioni operative” indicando la Divisione del Ministero a cui vanno inviati gli accordi per l'avvio dell'istruttoria che prevede anche la verifica della sostenibilità dei Fondi nel medio periodo (8 anni). Come molti di voi ricorderanno si realizzeranno degli incontri in sede ministeriale per la definizione degli accordi istitutivi e forse in quella sede si avranno indicazioni più chiare in merito alle prestazioni.

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

Da ultimo la circolare affronta il tema del Fondo di Integrazione salariale che, come gli altri Fondi, viene riformato profondamente dalla Legge di Bilancio.

Innanzitutto, la circolare ci ricorda che anche per il Fis viene ampliato il campo di applicazione a tutti i datori di lavoro con almeno un dipendente non rientranti nella disciplina della Cigo o dei Fondi di solidarietà ex artt. 26, 27 e 40.

Viene affidato al Fis il compito di garantire, nelle more degli adeguamenti che i singoli Fondi di solidarietà realizzeranno, una copertura a tutte le aziende non ancora coperte dalla nuova disciplina. Infatti, a partire dal 1° gennaio queste aziende rientreranno transitoriamente nella disciplina del Fis al quale verseranno la contribuzione dovuta.

La circolare non aggiunge molto altro rispetto al Fondo di integrazione salariale lasciando, probabilmente, all'Inps il compito di entrare nel merito della contribuzione e della prestazione che il Fis dovrà erogare.

Al riguardo comunque giova dare alcune informazioni.

Come già accennato dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale sostituisce, l'assegno ordinario. L'assegno di integrazione salariale può essere richiesto solo in riferimento alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Infatti, per i datori di lavoro versanti al Fis che abbiano occupato, mediamente nel semestre precedente, più di 15 dipendenti si applicherà la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie così come ampiamente trattato nei paragrafi precedenti.

L'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate:

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile;

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.

L'aliquota di finanziamento del Fis è fissata per i datori di lavoro sino a cinque dipendenti in un contributo ordinario pari allo 0,50% mentre per quelli con più di cinque dipendenti il contributo ordinario è fissato allo 0,80%.

Il legislatore ha ritenuto però opportuno mitigare in questa prima fase e per tutto l'anno 2022 l'importo delle aliquote prevedendo delle riduzioni pari allo 0,35% nel caso di datori con un numero medio di dipendenti non superiore a cinque, allo 0,25% nel caso di datori con un numero medio di dipendenti compreso tra sei e quindici, allo 0,11% nel caso di datori con un numero medio di dipendenti superiore a quindici ed infine allo 0,56% per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, con un numero medio di dipendenti superiore a cinquanta.

Rispetto all'ultima delle fattispecie va ricordato che le imprese che, prima della riforma, erano soggette solo alla disciplina della Cigs a partire dal 1° gennaio per le prestazioni ordinarie (Assegno di integrazione salariale) dovranno versare al Fis.

Infine, anche per il Fis è prevista una contribuzione aggiuntiva (in caso di utilizzo delle prestazioni) che rimane fissata al 4% della retribuzione persa.

Per terminare di segnalano alcune norme c.d. di coordinamento: la soppressione della norma secondo cui le prestazioni a carico del FIS sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari versati ed il riconoscimento dell'assegno per il nucleo familiare (a partire dal prossimo marzo assegno unico) in concomitanza con l'erogazione delle prestazioni.

Roma 7 gennaio 2022