



CONFINDUSTRIA
GENOVA

CLUB previdenza

Lunedì 31 gennaio 2022 ore 11:00

Riforma degli ammortizzatori sociali e novità pensionistiche 2022

Francesca Scimone



In collaborazione con



depositi portuali s.p.a.



CONFINDUSTRIA
GENOVA

CLUB previdenza

RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Analisi delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 197 e segg.,
della LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022)



In collaborazione con



depositi portuali s.p.a.

ESTENSIONE CAMPO APPLICAZIONE CIGS MODIFICHE ALL'ART. 20 D.LGS. 148/2015

Il comma 198 della legge di bilancio 2022 modifica l'articolo 20 del D.L. n. 148/2015 che disciplina la materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi, mantenendo le imprese riportate in elenco, sia nel 1° che nel 2° comma, **estende il campo di applicazione, dal 1° gennaio 2022, anche datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, per le causali di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1 (inserito all'articolo 20 il comma 3-bis).**

Quindi un datore di lavoro con più di 15 dipendenti soggetto alle disposizioni sul FIS viene attratto anche dalla CIGS.

La legge di bilancio inserisce altresì il comma 3-ter prevedendo che la medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, per le causali di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, in relazione alle categorie seguenti: 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

A seguire è infine inserito all'articolo 20 il comma 3-quater che precisa che **l'originaria disciplina di cui ai commi 1, 2 e 3 trova applicazione per i trattamenti di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2021.**



NUOVO COMMA 1-BIS, ART. 23, D.LGS. 148/2015

CONTRIBUZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Il riordino della normativa non incide sulla misura della contribuzione mensile di finanziamento della cassa integrazione straordinaria.

Il legislatore ha mantenuto un **contributo ordinario CIGS 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**.

Tuttavia, a decorrere da 1° gennaio 2022, con il comma 201 che ha introdotto il comma 1 bis all'articolo 23 del d.lgs. n. 148/2015, **tale contributo è dovuto da tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti**. In particolare, la norma si riferisce a datori di lavoro che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

Inoltre, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022 per effetto dell'introduzione del comma 1-bis, 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 è richiesto un contributo ordinario nella misura dello 0,90 % della retribuzione imponibile, di cui lo 0.30% da porre a carico del lavoratore (per tali settori non rileva il requisito dimensionale dei datori di lavoro).



MODIFICHE ALL'ARTICOLO 21 D.LGS. 148/2015

CIGS PER RIORGANIZZAZIONE

Il legislatore, con il comma 199, ha apportato importanti modifiche all'art. 21 del d.lgs. 148/2015.

Dal 1° gennaio 2022, la CIGS per riorganizzazione comprende anche i processi di transizione aziendali digitali, tecnologici, ecologici ed energetiche. Gli accordi di transizione dovranno prevedere un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro (necessaria l'emanazione di un Decreto Ministeriale entro sessanta giorni dal 1° gennaio 2022).

Il programma di riorganizzazione aziendale deve:	
<p>➤ presentare un piano di interventi per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva ovvero a gestire processi di trasformazione e transizione aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche;</p>	<p>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.</p>
<p>➤ in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze, del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro;</p>	
<p>➤ dare indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori.</p>	<p>I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei sopra citati programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione saranno individuati dal decreto ministeriale di prossima adozione.</p>

Restano fermi i criteri per l'accesso ai trattamenti di CIGS a seguito della dichiarazione di crisi aziendale in virtù della quale le imprese devono predisporre un programma corredato da un piano di risanamento.



MODIFICHE ALL'ARTICOLO 21 D.LGS. 148/2015 CIGS PER CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Il legislatore ha inoltre sostituito il comma 5 della norma in esame apportando le seguenti modifiche.

FINO AL 31 DICEMBRE 2021	DAL 1° GENNAIO 2022
La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà	La riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.
Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.	Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Per il resto la disciplina rimane la stessa. Pertanto:

- il trattamento retributivo perso è determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà.
- il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.
- i contratti di solidarietà devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.
- il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.
- le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente.



NUOVO ARTICOLO 22-TER D.LGS. 148/2015 ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

In una logica di una maggiore flessibilità degli interventi straordinari la disposizione di cui al comma 200 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022 ha introdotto l'art. 22 ter (in deroga agli articoli 4 e 22).

I datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti e che abbiano terminato i periodi di durata del trattamento per Crisi aziendale (massimo 12 mesi) o Riorganizzazione aziendale (massimo 24 mesi) possono ottenere un ulteriore periodo di integrazione salariale pari a 12 mesi massimi previa stipula, sotto la supervisione del Ministero del Lavoro, di **un accordo di transizione occupazionale quindi finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali o a recuperare lavoratori a rischio esubero.**

Si precisa che, il Ministero del lavoro, con la circolare n. 1/2022, ha spiegato come gli ulteriori 12 mesi di trattamento di CIGS, non prorogabili, siano destinati alle imprese che all'esito di programmi di riorganizzazione o di crisi aziendale debbano gestire lavoratori a rischio di esubero. Pare quindi, in assenza di ulteriori chiarimenti, che tali programmi siano destinati esclusivamente al personale a rischio esubero come peraltro spiegato dall'INPS nella circolare n. 18/2022 (punto 3.4.1).

Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale, **in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, sono definite 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.

Inoltre per i datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS a seguito di accordo di transizione è previsto un beneficio economico pari al 50% del trattamento CIGS spettante al lavoratore.



NUOVO ARTICOLO 22-TER D.LGS. 148/2015

LA FORMAZIONE NELL'ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

Le azioni definite dall'accordo sindacale possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

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.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria in questione accedono al programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178; a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.



NUOVO ART. 25-TER D.LGS. 148/2015

CONDIZIONALITÀ E FORMAZIONE

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 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 che verranno definite nel decreto del Ministero del lavoro di prossima emanazione.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione introdotte dall'articolo 25 ter, comma 1 saranno infatti 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.



MODIFICHE ALL'ARTICOLO 26 DEL D.LGS. 148/2015

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Art. 26 del D.LGS. n. 148 del 2015 fino al 31 dicembre 2021

- ❖ le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale potevano stipulare 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 (comma 1).
- ❖ la costituzione dei suddetti Fondi era 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 (comma 7).

Art. 26 del D.LGS. n. 148 del 2015 dal 1 gennaio 2022

Modifiche ex art. 1, comma 204, della legge 234/2021

- **esteso il campo di applicazione dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 comma 1 del decreto legislativo n. 148 del 2015 già costituiti, oggi obbligatori per i datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente (nuovo comma 1-bis).**
- **I FONDI COSTITUITI TRA IL 1° GENNAIO 2020 E IL 31 DICEMBRE 2021 SI DEVONO ADEGUARE ENTRO IL 30 GIUGNO 2023 (v. nuovo comma 11-quater art. 44) alle disposizioni alla nuova disposizione normativa - anche tramite accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - ALTRIMENTI I DATORI DI LAVORO DEL RELATIVO SETTORE CONFLUISCONO, A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2023, NEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE DI CUI ALL'ARTICOLO 29 (v. nuovo comma 2-bis art. 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 (nuovo comma 7-bis).**
- **TERMINE ADEGUAMENTO NUOVI FONDI: 31 DICEMBRE 2022**



ADEGUAMENTO FONDI ALLA NUOVA NORMATIVA INDICAZIONI OPERATIVE

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 1 del 03 gennaio 2022 ha fornito alcune indicazioni operative per l'adeguamento dei Fondi ex art. 26 e 40 del d.lgs. 148/2015 alla nuova disciplina.

A livello operativo, il Ministero spiega che gli accordi collettivi innanzi citati, sottoscritti dalle parti sociali entro il 31 dicembre 2022 ovvero il 30 giugno 2023, dovranno essere trasmessi alla «Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali – Divisione IV».

Acquisito l'accordo, il Ministero avvierà 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.

In ogni caso, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 è condizione per il rilascio del DURC (v. art. 40-bis introdotto dall'art. 1, comma 214, L. 30 dicembre 2021, n. 234 – legge di bilancio 2022)



MODIFICHE ALL'ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 148/2015

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ex assegno ordinario)

Al fine di garantire una maggiore tutela economica in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, **la legge di bilancio 2022** (art. 1, comma 194, L. n. 234/2021), introduce, dopo il comma 5 dell'articolo 3 del D.lgs n. 148/2015, il comma 5-bis che **stabilisce, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il superamento dei previsti due massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale - il più alto, che, per l'anno 2021, è stato pari a € 1.199,72 - annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.**

Non cambia la durata della prestazione che dovrà essere in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto della **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile** (art. 4, d.lgs. 148/2015).

In ordine alla nuova prestazione assicurata dai Fondi di solidarietà, l'INPS nella circolare n. 18/2022, fa presente che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la stessa assume la denominazione di "assegno di integrazione salariale" in luogo di "assegno ordinario"; quest'ultimo, tuttavia, potrà continuare ad essere riconosciuto per le 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.



MODIFICHE ALL'ARTICOLO 29 DEL D.LGS. 148/2015 FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

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 di cui agli articoli 26 (bilaterali), 27 (alternativi) e 40 (territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà) del medesimo decreto legislativo.

DA FONDO RESIDUALE A FONDO UNIVERSALE

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 (e quindi a CIGO e CIGS) 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.

L'estensione delle tutele straordinarie del FIS, ammessa dall'art. 29, c. 3, è soppressa a decorrere dal 1° gennaio 2022. Dal 2022 è peraltro soppresso anche l'assegno di solidarietà (art. 31).

Ne deriva quindi che dal 1° gennaio 2022 il FIS supporta unicamente il trattamento ordinario.

Il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 1 dello scorso 3 gennaio, ha chiarito che – 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 – i 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, rientrano nella disciplina del FIS.



CONTRIBUZIONE ORDINARIA DEL FIS

Dal 1° gennaio 2022, con le modifiche apportate dal comma 207, art. 1, della legge di bilancio 2022 all'art. 29 D.lgs. n. 148/2015, per i settori che non rientrano nel campo di intervento stabilito dall'art. 10 del D.lgs. n. 148/2015 e quelli per i quali non sono stati costituiti Fondi bilaterali, **il FIS assume la medesima funzione che ha la CIG ordinaria.**

L'Assegno di integrazione salariale, ai sensi del nuovo comma 3-bis, spetta per:

- i per i datori di lavoro **fino a 5 dipendenti** durata massima di **13 settimane in un biennio mobile**
- i per i datori di lavoro **con più di 5 dipendenti** durata massima **26 settimane nel biennio mobile**

Le **aliquote di finanziamento del FIS** sono fissate nelle nuove misure (nuovo comma 8):

- 0,50% per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti nel semestre precedente;
- 0,80% per coloro che hanno più di 15 dipendenti nel semestre precedente.

È inoltre dovuto il contributo addizionale a carico dei datori di lavoro, connesso all'utilizzo del trattamento di integrazione salariale di cui al comma 3-bis, pari al 4% della retribuzione persa.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro fino a cinque dipendenti nel semestre precedente che non abbiano presentato domanda di Assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, l'aliquota è ridotta del 40% (nuovo comma 8-bis).

- Rapporto tra FIS e CIGS -

Le prestazioni non sono più soggette al tetto che fino al 2021 era previsto in misura non superiore a 10 volte la contribuzione versata o dovuta (come previsto dal nuovo comma 4-bis).

A seguito delle modifiche, si ha il versamento del doppio contributo per gli ammortizzatori sociali:

- il FIS per le causali temporanee;
- il contributo CIGS per le causali strutturali.



CONTRIBUZIONE FIS E CIGS PER IL 2022

Per il solo anno 2022 quindi da competenza del periodo di paga del mese di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga del mese di dicembre 2022.

Contributo FIS (comma 219, art. 1, legge di bilancio 2022)

È prevista la riduzione del contributo FIS e CIGS (solo per i datori di lavoro con FIS) che sono dovuti nelle seguenti misure:

- datori di lavoro **fino a 5 dipendenti**: il FIS è pari allo **0,15%**;
- datori di lavoro **con più di 5 e fino a 15 dipendenti**: il FIS è pari allo **0,55%**;
- datori di lavoro **con più di 15 dipendenti**: il FIS è pari allo **0,69%**;
- **imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici con più di 50 dipendenti**: il FIS è pari allo **0,24%**.

Contributo CIGS (comma 220, art. 1, legge di bilancio 2022)

Per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del FIS **con più di 15 dipendenti**, il contributo CIGS è pari allo **0,27%**.



NUOVO COMMA 11-TER ART. 44 D.LGS. 148/2015 ULTERIORE INTERVENTO DI CIGS PER IMPRESE ELENcate NELL'ART. 20

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 148/2015- che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli articolo 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**.

Tale tipo di intervento, che segue ad un processo di riorganizzazione o di crisi economica dell'impresa (ipotesi di cui all'articolo 21 comma 1 lett. a) e b)), essendo **richiedibile in termini di settimane**, pone a carico dell'impresa l'onere di specificare il preciso arco temporale del richiesto trattamento.

Il trattamento di CIGS in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e 150 milioni di euro per l'anno 2023. INPS, nella circolare n. 18/2022, fa presente che l'attività di monitoraggio che la norma assegna all'INPS deve intendersi riferita ai provvedimenti di autorizzazione adottati dall'Istituto a seguito di decreto di concessione ministeriale e ai successivi conseguenti pagamenti, sia diretti che a conguaglio.





CONFINDUSTRIA
GENOVA

CLUB previdenza

Lunedì 31 gennaio 2022 ore 11:00

DISPOSIZIONI IN MATERIA PENSIONISTICA

La legge di Bilancio 2022 ha prorogato in via sperimentale sino al 2023 il contratto di espansione estendendone l'accesso ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti (art. 1, comma 215, L. 30 dicembre 2021, n. 234) e altresì prorogato l'accesso al trattamento pensionistico anticipato cd. "Opzione donna" (art. 1, comma 94, L. 30 dicembre 2021, n. 234)

In collaborazione con



SAR depositi portuali s.p.a.



CONTRATTO DI ESPANSIONE

Proroga art. 41 d.lgs. 148/2015 per il biennio 2022-2023

Il Ministero del lavoro, con la circolare 1/2022, ricorda che tale istituto contrattuale consente di immettere forze nuove nel proprio organico e parallelamente accompagnare i dipendenti che distano non più di 5 anni alla pensione di vecchiaia/anticipata ovvero riqualificare il personale dipendente aggiornando le competenze possedute dai lavoratori, sia individualmente che collettivamente.

Il **comma 215 della Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022)** prevede l'estensione del periodo di sperimentazione del contratto di espansione (art. 41 del D.lgs. n. 148/2015), originariamente previsto per gli anni 2019, 2020 e 2021, agli anni 2022 e 2023.

Con l'introduzione del comma 1 ter all'art. 41 del D.lgs. n. 148/2015, **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 50 dipendenti** da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi.



CONTRATTO DI ESPANSIONE CARATTERISTICHE

L'art.41 del D.Lgs. n. 148/2015 riconosce alle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative (50 per gli anni 2022 e 2023), nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese stesse che comportano una strutturale modifica dei processi aziendali, la possibilità di avviare una procedura di consultazione finalizzata alla **stipulazione in sede governativa del contratto di espansione** con il Ministero del lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Alle imprese che stipulano contratti di espansione sono quindi riconosciute due prestazioni:

1. per i **lavoratori dipendenti che si trovino a non più di cinque anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata** (NO Quota 102, Opzione Donna ed equivalenti) 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). È inoltre necessario che i lavoratori interessati allo scivolo pensionistico sottoscrivano accordi di non opposizione e rendano esplicito consenso in forma scritta al contratto di espansione. In merito all'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro (determinato dall'INPS) le circolari Ministeriali n. 16 e n. 18 del 2019 e le circolari operative INPS n. 98 /2020 e n. 48/2021 nonché il messaggio INPS n. 2419/2021 hanno precisato che è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti delle suddette imprese, assunti con contratto a tempo indeterminato, iscritti al FPLD o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria, gestite dall'INPS.
2. 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 per un periodo non superiore a 18 mesi** a fronte delle riduzioni orarie operate dall'impresa per le sopra dette finalità.



OPZIONE DONNA

Messaggio INPS n° 169 del 13-01-2022

La legge di bilancio 2022 ha esteso la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. opzione donna alle lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti **entro il 31 dicembre 2021**.

I requisiti sono gli stessi di quelli indicati dall'articolo 16, comma 1, del decreto-legge n. 4 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26 del 2019, relativamente al quale sono state date istruzioni al paragrafo 3 della circolare INPS n. 11 del 29 gennaio 2019.

In particolare, per accedere alla pensione anticipata la lavoratrice deve essere in possesso - entro il 31 dicembre 2021 - dei seguenti requisiti di anzianità anagrafica e contributiva:

- se **lavoratrice dipendente**: un'età anagrafica **pari o superiore a 58 anni*** e un'anzianità contributiva **pari o superiore a 35 anni**;
- se **lavoratrice autonoma**: un'età anagrafica **pari o superiore a 59 anni*** e un'anzianità contributiva **pari o superiore a 35 anni**

**Con riferimento al requisito anagrafico richiesto, non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*



OPZIONE DONNA CONTRIBUZIONE UTILE

Per il raggiungimento del requisito minimo di 35 anni di contribuzione si deve trattare di contribuzione effettiva.

- ✓ Sono utili anche i contributi versati all'estero in paesi U.E. oppure convenzionati.
- ✗ Non sono utili al raggiungimento dei 35 anni periodi di malattia e disoccupazione.
- ✓ Si può utilizzare l'opzione di cumulo tra contributi da dipendente e autonomi (artigiano e commercianti).
- ✗ Non possono essere cumulati i periodi di contributi presso le Casse professionali che possono essere utilizzati solo mediante la ricongiunzione onerosa.



OPZIONE DONNA DECORRENZA PENSIONE

Alle lavoratrici dipendenti, al momento della decorrenza effettiva, è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro, mentre non è richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratrice autonoma.

Una volta maturato il requisito, la decorrenza effettiva della pensione è posticipata:

- di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti
- e di 18 mesi per le lavoratrici autonome (in caso di contribuzione mista con utilizzo del cumulo tra contributi da dipendente e da lavoratore autonomo, anche per un solo mese, la finestra da rispettare è quella degli autonomi).

La finestra può essere attesa lavorando o in NASpl (che con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022 si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per gli over 55).

La pensione è calcolata interamente con il metodo contributivo, anche per la quota di contributi ante 1.1.1996 per la quale si avrebbe diritto al calcolo retributivo.

