

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI
dopo la riforma ai sensi della
Legge 234/30 Dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022)



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

marzo 2022



RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 234/30 Dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022)
- Circolare ministeriale n°1 del 3 gennaio 2022
- Circolare INPS n°2 del 4 gennaio 2022
- Circolare INPS n°3 del 4 gennaio 2022
- Decreto Legge n° 4 del 27 gennaio 2022 («Sostegni ter»)
- Circolare INPS n° 18 del 1° febbraio 2022
- Messaggio INPS 606 dell' 8 febbraio 2022
- Circolare Ministeriale 3 del 16 febbraio 2022
- Messaggio INPS 802 del 17 febbraio 2022



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

I PRINCIPI DELLA RIFORMA

La riforma introdotta dalla Legge di stabilità, in vigore dal 1° gennaio 2022, risponde ad obiettivi voluti e condivisi dalla CISL:



- allargamento dei beneficiari basato sul principio dell'**universalismo differenziato** che offre tutele a tutti i lavoratori, tenendo conto delle specificità di settore e dalle caratteristiche dimensionali delle aziende;
- valorizzazione della **bilateralità**;
- potenziamento del rapporto tra politiche passive e **politiche attive**, con valorizzazione della formazione e rafforzamento della condizionalità;
- miglioramento **importi** economici.

n.b. Le richieste relative a riduzioni/sospensioni collocate entro il 31/12/2021, seppure per periodi a cavallo del 2021-2022, non sono oggetto di riforma.



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO:

CIGO

CIGS

FIS

FONDI DI SOLIDARIETA'

CISOA

CIGO

BENEFICIARI

- Lavoratori subordinati;
- **apprendisti di ogni tipologia** (non più solo apprendistato professionalizzante);
- **lavoratori a domicilio.**

Il REQUISITO SOGGETTIVO dell' **anzianità lavorativa** (alla data di presentazione della domanda) **scende** da 90 a **30 giorni** di lavoro effettivo. Il requisito non è necessario in caso di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

- n.b. L'anzianità effettiva in caso di trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c) e di cambio d'appalto, si computa tenendo conto anche del periodo in cui il lavoratore è stato impiegato presso l'attività appaltata.

COMPUTO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Per la determinazione del numero di dipendenti occupati, viene precisato che sono da computare tutti i lavoratori, anche i **dirigenti, gli apprendisti di tutte le tipologie ed i lavoratori a domicilio con vincolo di subordinazione** (sia all'interno che all'esterno dell'azienda).

- n.b **Non sono stati modificati il campo di applicazione, le causali** (eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato) e **le durate.**

IMPORTO

- 80% della retribuzione globale
- L'importo dell'integrazione salariale non è più è soggetto ai 2 massimali connessi alla retribuzione **ma ad un unico massimale** rivalutato annualmente in base al costo della vita (per il 2022 pari ad € 1.222,51 lordi - € 1151,12 netti).

L' **Assegno Unico** (che ha sostituito l'ANF) continuerà ad essere riconosciuto durante i periodi di integrazione salariale.

DURATA

Massimo 13 settimane continuative prorogabili trimestralmente fino a massimo 52 settimane nel biennio mobile.

Se un'impresa usufruisce di 52 settimane consecutive, può essere richiesto un ulteriore periodo di Cigo solo dopo un periodo di 52 settimane di normale attività lavorativa.

La Cigo per più periodi consecutivi non può comunque superare la durata complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile.

Per la determinazione dei limiti massimi di durata sono neutralizzati i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale fino al 31/12/2021.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

Le imprese che utilizzano effettivamente la Cigo sono tenute al versamento di un contributo addizionale del:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
- 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Dal 1 gennaio 2025 scatterà un principio di bonus-malus che premia i datori di lavoro che non hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali nei 24 mesi successivi all'ultimo periodo fruito, attraverso una contribuzione ridotta:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
- 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale non è dovuto in caso di Cigo richiesta per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO PRESTAZIONI

Le integrazioni salariali sono corrisposte dall'impresa ai lavoratori aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

La riforma introduce tempi più stretti per il datore di lavoro che non anticipa il trattamento integrativo ai lavoratori. In particolare, in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'INPS i dati necessari per il pagamento entro la fine del secondo mese successivo all'inizio della cassa o entro 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione se l'inizio è successivo, a pena della decadenza del pagamento diretto. In caso di inadempienza, trascorsi i termini, il pagamento resta a carico del datore di lavoro.

Per la Cigo il pagamento diretto a carico dell'Inps è possibile solo su richiesta e in caso di comprovate difficoltà finanziarie del datore di lavoro.

- n.b. non possono essere autorizzate ore di cigo superiori a $\frac{1}{3}$ delle ore lavorabili nel biennio mobile (calcolate sul totale dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente nell'unità produttiva).

CIGO

COMPATIBILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Qualora il contratto di lavoro sia superiore ai 6 mesi, nonché in caso di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, il lavoratore non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
- In caso di contratto di lavoro subordinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale viene **sospeso** per riprendere nella decorrenza alla fine del rapporto di lavoro



Dubbi sulla reale possibilità di gestire questa nuova disposizione

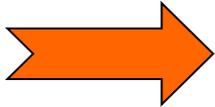
CIGO PROCEDURA

PROCEDURA

1) COMUNICAZIONE PREVENTIVA alle rappresentanze sindacali e alle organizzazioni sindacali
(regime transitorio fino al 23 febbraio)

1) ESAME CONGIUNTO (anche in via telematica)

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendono indifferibile la sospensione o la riduzione dell'attività, se superiori a 16 ore settimanali, l'esame congiunto deve avere luogo entro 3 giorni dalla comunicazione preventiva.



l'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione preventiva, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

3) PRESENTAZIONE DOMANDA entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione. In caso di domanda tardiva dal quale derivi un danno ai lavoratori l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori la somma equivalente all'integrazione persa.

4) CONCESSIONE da parte dell'Inps

La legge introduce la possibilità di organizzare diversamente le competenze territoriali di autorizzazione della Cigo (per le plurilocalizzate) in capo all'Inps.

BENEFICIARI

- Lavoratori subordinati;
- apprendisti di ogni tipologia (non più solo apprendistato professionalizzante);
- lavoratori a domicilio.

Il REQUISITO SOGGETTIVO dell' **anzianità lavorativa** (alla data di presentazione della domanda) **scende** da 90 a **30 giorni** di lavoro effettivo.

n.b. L'anzianità effettiva in caso di trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c) e di cambio d'appalto, si computa tenendo conto anche del periodo in cui il lavoratore è stato impiegato presso l'attività appaltata.

IMPORTO

- 80% della retribuzione globale
- L'importo dell'integrazione salariale non è più è soggetto ai 2 massimali connessi alla retribuzione **ma ad un unico massimale** rivalutato annualmente in base al costo della vita (per il 2022 pari ad € 1.222,51 lordi - € 1.151,12 netti).

L' **Assegno Unico** (che ha sostituito l'ANF) continuerà ad essere riconosciuto durante i periodi di integrazione salariale.



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

CIGS

MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO PRESTAZIONI

La riforma introduce tempi più stretti per il datore di lavoro che non anticipa il trattamento integrativo ai lavoratori. In particolare, in caso di pagamento diretto da parte dell' INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all' INPS i dati necessari per il pagamento entro la fine del secondo mese successivo all' inizio della cassa o entro 60 giorni dall' adozione del provvedimento di autorizzazione se l' inizio è successivo, a pena della decadenza del pagamento diretto. In caso di inadempienza, trascorsi i termini, il pagamento resta a carico del datore di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Dal 1 Gennaio 2022 accedono alla Cigs **tutti i datori di lavoro**, a prescindere dal settore di appartenenza e **se non coperte dai Fondi Bilaterali**, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti** e le imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, i partiti e i movimenti politici a prescindere dal numero di dipendenti.

COMPUTO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Per la determinazione del numero di dipendenti occupati, viene precisato che sono da computare tutti i lavoratori, anche i dirigenti, gli apprendisti di tutte le tipologie ed i lavoratori a domicilio che prestano attività lavorativa con vincolo di subordinazione sia all' interno che all' esterno dell' azienda.



Entrano quindi in ambito Cigs tutti i datori con oltre 15 dipendenti, anche se già versano al Fis (per questi il Fis erogherà la prestazione solo per la causale ordinaria e non anche per la straordinaria).

A tutti i datori che rientrano nel campo di applicazione della Cigs (e quindi anche a quelli che vi entrano ex novo) viene applicata l' aliquota ordinaria Inps pari allo 0,90% (0,60% a carico dell' impresa - 0,30% a carico del lavoratore) indipendentemente dal settore di appartenenza.

Esclusivamente per il 2022 è prevista una riduzione dell' aliquota dello 0,63%, si passa pertanto dallo 0,90% allo 0,27% ma solo per le imprese commerciali (incluso logistica), agenzie viaggi e turismo, operatori turistici, con oltre 50 dipendenti.

CIGS

COMPUTO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Per la determinazione del numero di dipendenti occupati, viene precisato che sono da computare tutti lavoratori, anche i dirigenti, gli apprendisti di tutte le tipologie ed i lavoratori a domicilio che prestano attività lavorativa con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

CAUSALI E DURATE

1) **RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE** (include anche RICONVERSIONE e RISTRUTTURAZIONE).

La durata prevista è di massimo 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

La causale viene ampliata alla realizzazione di **processi di transizione** individuati e regolati con decreto del Ministero del Lavoro. Il programma di recupero occupazionale può essere realizzato anche attraverso un percorso di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze.

2) **CRISI AZIENDALE**

La durata prevista è di massimo 12 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Per richiedere un nuovo periodo di Cigs deve trascorrere un periodo pari a 2/3 di quello già concesso.

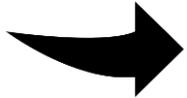
N.B. La motivazione «cessazione» di attività viene in parte recuperata nella nuova procedura anti delocalizzazione. La durata è di 12 mesi per le sole aziende con oltre 250 dipendenti che effettuano almeno 50 licenziamenti.



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

CIGS

In deroga alle durate massime previste, può essere concesso, per le sole causali di **crisi** e riorganizzazione (per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti), un ulteriore periodo di 12 mesi complessivi (**accordo di transizione occupazionale**), non prorogabili, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero. In sede di accordo sindacale vanno definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego anche ricorrendo ai fondi interprofessionali o ai finanziamenti regionali. I lavoratori coinvolti accedono in questo modo al programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) e la mancata partecipazione ai percorsi di riqualificazione comporta la decadenza della prestazione di integrazione salariale.



Sostituisce, di fatto, l'accordo di ricollocazione, non rifinanziato.

3) **CONTRATTO DI SOLIDARIETA'**

La riduzione media oraria complessiva dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile non può superare l'**80%** (in precedenza era il 60%) e quella individuale il **90%** (in precedenza era il 70%).

La durata è di massimo 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. I mesi possono diventare massimo 36, anche continuativi, nel quinquennio mobile se non vengono usati altri strumenti.

n.b. Per la determinazione dei limiti massimi di durata sono neutralizzati i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale fino al 31/12/2021.

CIGS

CONDIZIONALITÀ E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Tutti i lavoratori beneficiari di **Cigs** devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione.

L'ingiustificata assenza del lavoratore comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza del trattamento salariale **secondo modalità ancora da definire**.

E' annullata la norma che prevedeva l'obbligo, per i beneficiari di TUTTI i trattamenti in costanza di lavoro, di stipula del Patto di Servizio (con relativo impegno a partecipare ad iniziative formative o di riqualificazione) ma solo se soggetti ad una riduzione di orario superiore al 50%.

Quindi la condizionalità si applica soltanto ai lavoratori in Cigs qualunque sia l'entità della riduzione oraria.

ALIQUOTE DI FINANZIAMENTO

1) CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

Le imprese che utilizzano effettivamente la Cigo sono tenute al versamento di un contributo addizionale del:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
- 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Dal 1 gennaio 2025 sarà attuato un principio di bonus-malus che premia i datori di lavoro che non hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali nei 24 mesi successivi all'ultimo periodo fruito, attraverso una contribuzione addizionale ridotta:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
- 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

2) CONTRIBUZIONE ORDINARIA

A tutti i datori che rientrano nel campo di applicazione della Cigs (e quindi anche a quelli che vi entrano ex novo) viene applicata l'aliquota ordinaria Inps pari allo 0,90% (0,60% a carico dell'impresa - 0,30% a carico del datore di lavoro) indipendentemente dal settore di appartenenza.

Esclusivamente per il 2022 è prevista una riduzione dell'aliquota dello 0,63%, si passa pertanto dallo 0,90% allo 0,27% ma solo per le imprese commerciali (incluso logistica), agenzie viaggi e turismo, operatori turistici, con oltre 50 dipendenti.



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

CIGS

COMPATIBILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

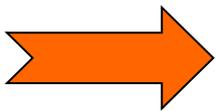
- Qualora il contratto di lavoro sia superiore ai 6 mesi, nonché in caso di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, il lavoratore non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
- In caso di contratto di lavoro subordinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale viene **sospeso** per riprendere nella decorrenza alla fine del rapporto di lavoro.



Dubbi sulla reale possibilità di gestire questa nuova disposizione

CIGS

- 1) COMUNICAZIONE, per le causali di riorganizzazione e crisi, alle rappresentanze sindacali E ANCHE alle organizzazioni sindacali (regime transitorio fino al 23 febbraio)
- 2) Richiesta di ESAME CONGIUNTO entro 3 giorni dalla comunicazione (anche in via telematica)



l'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione preventiva, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

- 3) PRESENTAZIONE DOMANDA entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura. In caso di domanda tardiva dal quale derivi un danno ai lavoratori l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori la somma equivalente all'integrazione persa.



ULTERIORI INTERVENTI CIGS

IMPRESE OPERANTI IN AREA INDUSTRIALE DI CRISI COMPLESSA

Confermati 12 mesi di Cigs aggiuntiva, in deroga alle durate massime previste dalla normativa.

IMPRESE DI RILEVANZA STRATEGICA

Confermati 12 mesi di Cigs aggiuntiva, in deroga alle durate massime previste dalla normativa.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Viene rifinanziato per il 2022 e 2023 con il limite minimo di unità lavorative in organico che viene ridotto a 50 unità, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un' unica finalità produttiva o di servizi.

PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE SITUAZIONI DI PARTICOLARI DIFFICOLTÀ ECONOMICA

Viene data la possibilità (stanziando € 150 milioni per il 2022 e € 150 milioni per il 2023) di accedere ad un ulteriore periodo di Cigs, in deroga alle durate massime complessive, pari a massimo 52 settimane fruibili fino al 31/12/2023, per far fronte a processi di transizione o situazioni di particolare difficoltà economica individuati e regolati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

Dal 1° gennaio 2022 l'adesione ai fondi di solidarietà bilaterali , compresi quelli alternativi (artigianato e somministrazione) e quelli territoriali, costituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, è obbligatoria per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo e occupano almeno 1 dipendente (prima l'obbligo scattava dai 5 dipendenti), con la finalità di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie previste attraverso l'erogazione di un **assegno di integrazione salariale** di importo e durata almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale a seconda della soglia dimensionale e della causale invocata.

Le durate sono così specificate dalla circolare Inps n°18 del 1° febbraio 2022:

DATORI DI LAVORO	DURATA MASSIMA PRESTAZIONI
Fino a 5 dipendenti	13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
Da 5 a 15 dipendenti	26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
Oltre 15 dipendenti	26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; 12 mesi di CIGS per crisi aziendale; 24 mesi di CIGS per riorganizzazione aziendale (anche per realizzare processi di transizione); 36 mesi di CIGS per contratto di solidarietà;

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

- ✓ L' Assegno Unico (che ha sostituito l'ANF) sarà riconosciuto anche ai destinatari dei Fondi di Solidarietà bilaterali che, in precedenza, ne erano esclusi.
 - ✓ La modalità di svolgimento dell'esame congiunto può avvenire in via telematica.
- n.b. Per la determinazione dei limiti massimi di durata sono neutralizzati i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale fino al 31/12/2021.

CONDIZIONALITÀ E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

I lavoratori **beneficiari di trattamenti per causali straordinarie , compresi quelli erogati dai Fondi bilaterali**, devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante i fondi interprofessionali. La normativa previgente prevedeva l'obbligo di stipula del Patto di Servizio per i beneficiari di tutti i trattamenti di in costanza di lavoro se coinvolti da una riduzione di orario superiore al 50%.

L' ingiustificata assenza del lavoratore comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza del trattamento salariale secondo modalità ancora da definire.



CISL

MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

FASE TRANSITORIA

Entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti al 31/12/2021 si devono adeguare alle nuove disposizioni. In mancanza di adeguamento i datori di lavoro del settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel FIS, dove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti. I fondi costituiti nel biennio 2020-2021 hanno tempo, per adeguarsi, fino al 30 giugno 2023.

Nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei Fondi di solidarietà, i datori di lavoro che operano in quei settori e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, dal 1.1.2022 rientrano nella disciplina del FIS. Dalla data di adeguamento dei singoli Regolamenti dei Fondi rientreranno nell'ambito di applicazione del Fondo e non saranno più soggetti al FIS.

Resta fermo che in caso di costituzione di nuovo Fondo bilaterale per datori già coperti dal Fis, esso dovrà prevedere una aliquota almeno pari a quella del Fis in relazione alla classe dimensionale.

La Legge non ha previsto una fase transitoria per quanto riguarda le procedure di presentazione della domanda di accesso ai trattamenti salariali. Sono intervenute delle circolari (ministeriali e Inps) che hanno stabilito, per il periodo 1/01/2022 – 31/03/2022 una fase transitoria legata allo stato di emergenza che permette di accedere alle prestazioni con modalità semplificata.



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Dal 1 Gennaio 2022 tutti i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell' ambito di applicazione della Cigo e che non hanno costituito fondi bilaterali, sono soggetti alla disciplina del FIS.

BENEFICIARI

- Lavoratori subordinati;
- apprendisti di ogni tipologia (non più solo apprendistato professionalizzante);
- lavoratori a domicilio

L' Assegno Unico (che ha sostituito l'ANF) sarà riconosciuto anche ai destinatari del FIS che, in precedenza, ne erano esclusi.

Nella normativa previgente il Fis erogava, per i soli datori con oltre 15 dipendenti, **l'assegno ordinario per le causali di riduzione o sospensione** dell'attività lavorativa previste dalla normativa sulle integrazioni salariali, della durata massima di **26 settimane nel biennio mobile** o, per tutti i datori di lavoro dai 5 dipendenti in su, **l'assegno di solidarietà** (con accordo sindacale) per riduzione oraria finalizzata a evitare o ridurre le eccedenze di personale, della durata massima **12 mesi nel biennio mobile**.

Dal 1 gennaio 2022 il Fis eroga una prestazione unica: **l'assegno di integrazione salariale**, riconosciuto per le causali di **riduzione o sospensione** dell'attività lavorativa previste dalla normativa sulle integrazioni salariali ordinarie (tutti i datori di lavoro) e straordinarie (solo sotto i 15) con durate differenti in base alla classe dimensionale:

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

NORMATIVA PREVIGENTE		RIFORMA	
CLASSE DIMENSIONALE	TIPOLOGIA PRESTAZIONE	CLASSE DIMENSIONALE	TIPOLOGIA PRESTAZIONE
		Da 1 a 5 dipendenti	ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (per causali ordinarie e straordinarie di riduzione o sospensione) per 13 settimane nel biennio mobile
Da 5 dipendenti	ASSEGNO DI SOLIDARIETA' (per ridurre eccedenze di personale) per 12 mesi nel biennio mobile	Da 5 dipendenti a 15 dipendenti	ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (per causali ordinarie e straordinarie di riduzione o sospensione) per 26 settimane nel biennio mobile
oltre 15 dipendenti	ASSEGNO DI SOLIDARIETA' ASSEGNO ORDINARIO (per causali ordinarie di riduzione o sospensione) per 26 settimane nel biennio mobile	oltre 15 dipendenti e aziende del trasporto aereo e partiti politici (indipendentemente dal numero di addetti)	ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (per causali ordinarie di riduzione o sospensione) per 26 settimane nel biennio mobile CIGS

n.b. Per la determinazione dei limiti massimi di durata sono neutralizzati i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale fino al 31/12/2021.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS): CONSIDERAZIONI

Dal nuovo quadro normativo quindi risulta che:

- I datori di lavoro **da 1 a 5 dipendenti**, che con la normativa precedente non avevano diritto ad alcun ammortizzatore sociale (salvo la Cigd in momenti particolari), **«guadagnano» l'assegno di integrazione salariale fino a 13 settimane.**
- I datori di lavoro **da 5 a 15 dipendenti**, che con la normativa precedente avevano diritto all'assegno di solidarietà per 12 mesi, hanno ora diritto all'assegno di integrazione salariale per **26 settimane. Perdono, quindi 26 settimane** di ammortizzatore. Inoltre **non accedono alla Cigs.**
- I datori di lavoro **oltre i 15 dipendenti**, oltre all'assegno di integrazione salariale per le causali ordinarie, per 26 settimane, **«guadagnano» l'accesso alla Cigs.**



FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

ALIQUOTE DI FINANZIAMENTO

1) CONTRIBUTO ORDINARIO

Dal **1° gennaio 2022**, l'aliquota ordinaria di finanziamento del fondo è pari a:

- **0,50%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti
- **0,80%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

Esclusivamente per il 2022, è prevista una riduzione delle aliquote ordinarie:

- Per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti una riduzione dello 0,35% sullo 0,50% → **0,15%**
- Per i datori di lavoro fino da 5 dipendenti a 15 una riduzione dello 0,25% sullo 0,80% → **0,55%**
- Per i datori di lavoro oltre i 15 dipendenti una riduzione dello 0,11% sullo 0,80% → **0,69%**

1) CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Resta ferma la contribuzione addizionale, pari al 4% per cento della retribuzione persa ma, Dal **1° gennaio 2025** è introdotto un meccanismo di bonus-malus, solo per i datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, che prevede, nel caso non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, una **riduzione del contributo del 40%** (cioè dal 4% al 2,4%).

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

CONDIZIONALITÀ E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

I lavoratori **beneficiari di trattamenti per causali straordinarie**, compresi quelli erogati dai **Fondi bilaterali**, devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante i fondi interprofessionali. La normativa previgente prevedeva l'obbligo di stipula del Patto di Servizio per i beneficiari di tutti i trattamenti di in costanza di lavoro se coinvolti da una riduzione di orario superiore al 50%.

L'ingiustificata assenza del lavoratore comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza del trattamento salariale secondo modalità ancora da definire.

FASE TRANSITORIA

La Legge non ha previsto una fase transitoria per quanto riguarda le procedure di presentazione della domanda di accesso ai trattamenti salariali. Sono intervenute delle circolari (ministeriali e Inps) che hanno stabilito, per il periodo 1/01/2022 – 31/03/2022 una fase transitoria legata allo stato di emergenza che permette di accedere alle prestazioni con modalità semplificata.

CISOA

- La nuova normativa estende il trattamento di CISOA anche ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima, nonché in acque interne e lagunari, compresi i soci-lavoratori di cooperative della piccola pesca e ad armatori e proprietari armatori, imbarcati sulla nave dagli stessi gestita.
- Viene precisato che il trattamento richiesto deve riguardare periodi di sospensione dell'attività lavorativa diversi da quelli di sospensione derivanti da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, in relazione alle quali sono previste altre misure di sostegno.
- Si introduce un termine decadenziale anche per il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato: il conguaglio o la richiesta di rimborso devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

Con successive comunicazioni saranno fornite ulteriori e più dettagliate istruzioni in ordine alla portata delle novità derivanti dal riordino della disciplina.



CISL
MILANO METROPOLI
DIPARTIMENTO MERCATO
DEL LAVORO

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA:

**NASPI
DISCOLL**

NASPI

DESTINATARI

- dipendenti privati a tempo indeterminato
- dipendenti privati a termine
- dipendenti pubblici a termine
- operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano e commercializzano prodotti agricoli

REQUISITI

Spetta ai lavoratori che hanno perso **involontariamente** l'occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- comprovato status di disoccupazione
- almeno 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti la disoccupazione

Dal 1° Gennaio 2022, viene abolito il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi precedenti l'evento di disoccupazione.

NASPI

IMPORTO

L'importo dell'indennità è pari al:

- **75%** della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali, se retribuzione mensile pari o inferiore a € 1.250,87 (importo per il 2022 da rivalutare annualmente)
- **75%** della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali (fino a € 1.250,87) + **25%** del differenziale tra la retribuzione imponibile mensile ed il predetto importo, se retribuzione mensile superiore a € 1.250,87 (importo per il 2022 da rivalutare annualmente)

L'indennità mensile, in ogni caso, non potrà superare 1.360,77 e mensili (importo per il 2022 da rivalutare annualmente).

La riduzione del valore economico dell' assegno (il «**décalage**»), pari al 3% per ogni mese, comincia ad operare **dal 6° mese** (in precedenza dal 4°) mentre per gli **over 55 parte dall' 8° mese**.

DURATA

Spetta per un numero di settimane pari alla metà di quelle di contribuzione accreditate al lavoratore negli ultimi quattro anni. Può durare, quindi, sino ad un massimo di 2 anni.

DISCOLL

BENEFICIARI

Co.co.co., assegnisti e dottorandi di ricerca iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata che possono far valere contemporaneamente questi requisiti:

Spetta ai soggetti che possono far valere contemporaneamente questi requisiti:

- stato di disoccupazione involontario
- almeno tre mesi di contribuzione nel periodo dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dal lavoro alla data dell'evento di disoccupazione
- possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione. (minimale contributivo)

IMPORTO

L'importo dell'indennità è pari al:

- **75%** della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali, se retribuzione mensile pari o inferiore a € 1.250,87 (importo per il 2022 da rivalutare annualmente)
- **75%** della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali (fino a € 1.250,87) + **25%** del differenziale tra la retribuzione imponibile mensile ed il predetto importo, se retribuzione mensile superiore a € 1.250,87 (importo per il 2022 da rivalutare annualmente)

L'indennità mensile, in ogni caso, non potrà superare € 1.360,77 mensili (importo per il 2022 da rivalutare annualmente).

La riduzione del valore economico dell' assegno (il «**décalage**»), pari al 3% per ogni mese, comincia ad operare dal **6° mese** (in precedenza dal 4°).

DISCOLL

- Viene riconosciuta la contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile.
- L'aliquota contributiva è portata al pari di quella dovuta per la Naspi (passa dallo 0,51% all' 1,31%)

DURATA

E' corrisposta mensilmente per un numero di mesi **pari al numero dei mesi** di contribuzione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento (in precedenza era pari alla metà dei mesi di contribuzione), con esclusione dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

La durata massima è pari a **12 mesi** (in precedenza 6)