



AMMORTIZZATORI SOCIALI

Legge di Bilancio 2022

22 Novembre 2021

La Riforma degli ammortizzatori sociali - legge di bilancio 2022 ora in discussione in Parlamento

Da gennaio 2022, la Cassa integrazione ordinaria verrà estesa ai lavoratori a domicilio e a tutti i contratti di apprendistato (finora era prevista solo per l'apprendistato professionalizzante). Sarà estesa poi anche ai dipendenti con anzianità minima di servizio di 30 giorni, rispetto ai 90 giorni necessari fino al 31 dicembre 2021. Per quanto riguarda la CIG durante l'apprendistato, è previsto che la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non dovrà pregiudicare il completamento del percorso formativo. Inoltre, non servirà più la crisi aziendale per prevedere la CIGS per gli apprendisti. Per settori e imprese non coperte da Cassa integrazione ordinaria, saranno previsti fondi bilaterali che assicurino tutele al rapporto di lavoro. Tutte le imprese con almeno un dipendente potranno stipulare contratti di solidarietà.

IMPORTO E PAGAMENTO CIG

Nella Legge di Bilancio 2022 si specifica che l'assegno resterà pari all'80% della retribuzione per le ore non lavorate. Per tutti, però, si applicherà dal 1° gennaio 2022 lo scaglione massimo. Chi svolgerà attività di lavoro durante la CIG, come dipendente o autonomo,

per contratti inferiori a 6 mesi, sospenderà la prestazione fino al termine del contratto. Per contratti di durata superiore a 6 mesi, il lavoratore non avrà diritto all'ammortizzatore per le giornate di lavoro effettuate.

Novità anche sul contributo addizionale dovuto dalle imprese: viene introdotto un meccanismo premiale per quelle che utilizzano meno la Cassa integrazione ordinaria. Dall'1/1/2025, il contributo per chi la chiederà senza averla utilizzata per almeno 24 mesi, sarà ridotto al 6%, rispetto all'attuale 9% della retribuzione globale fino a 52 settimane in un quinquennio mobile, ed abbassato al 9% rispetto all'attuale 12%, fra 52 e 104 settimane.

ESTENSIONE AMMORTIZZATORI A IMPRESE SOTTO I 5 DIPENDENTI

Gli ammortizzatori sociali verranno estesi alle imprese sotto i 5 dipendenti, attualmente scoperte dalla CIG. Dal 1° gennaio 2022 l'aliquota di finanziamento del Fondo di integrazione salariale FIS, finora pagato dalle imprese con più di cinque dipendenti, sarà fissata allo 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la presentazione della domanda, abbiano occupato fino a cinque dipendenti. Sarà invece allo 0,80% per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti. Confermato il contributo addizionale pari al 4% della

retribuzione persa legato all'utilizzo. A partire dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti che non avranno presentato domanda di integrazione salariale per almeno 24 mesi, (dal termine del periodo di fruizione del trattamento), l'aliquota (dello 0,5%) si ridurrà del 40%.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Alla CIGS saranno ammesse tutte le imprese sopra i 15 dipendenti non coperte da fondi di integrazione salariale. Potrà essere richiesta la Cassa integrazione straordinaria, oltre che per la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale o il contratto di solidarietà, anche per la realizzazione di processi di transizione e sarà regolata da uno specifico Decreto del Ministro del Lavoro. Infine, non vi sarà più bisogno d'indire la crisi aziendale per erogare la Cassa integrazione straordinaria agli apprendisti.

DISPOSIZIONE IN MATERIA DI RILASCIO DEL DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

Tutti coloro che non sono regolamentati dal Titolo I del decreto 148 del 2015, quindi tutti coloro che non potranno accedere alla Cassa Integrazione Ordinaria, Straordinaria e ai Contratti di Solidarietà, potranno ottenere il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), versando l'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 della Legge di Bilancio 2022.

INCENTIVI AI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Previsti incentivi all'utilizzo dei contratti di solidarietà. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022,

la riduzione media oraria non potrà essere superiore al 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 potrà essere superiore al 70% nell'arco

dell'intero periodo di validità del contratto di solidarietà;

- la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo del contratto di solidarietà.

Il trattamento retributivo perso andrà determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali, nel periodo di 6 mesi antecedenti alla stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale sarà ridotto in corrispondenza a eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

NUOVO FONDO PER INTEGRAZIONI SALARIALI

Arriva un fondo da 700 milioni per il sostegno al reddito dei lavoratori nel processo di uscita dalla fase emergenziale. Nella Legge di Bilancio 2022 si prevede l'istituzione di un fondo al Ministero del Lavoro per la tutela delle posizioni lavorative nell'ambito della progressiva uscita dalla fase emergenziale, connessa alla crisi epidemiologia, mediante interventi in materia di integrazione salariale.

CONSIDERAZIONI FINALI

La nuova legge di bilancio in materia di riforma di ammortizzatori sociali, recepisce molte delle questioni sollevate dalla CONFSAL in sede di discussione preliminare col Ministro Orlando e regola meglio l'accesso agli ammortizzatori sociali, allargandolo anche alle aziende al di sotto dei 5 dipendenti e cambiando la percentuale della copresenza nei CdS, superando la CIG in deroga e meglio definendo i periodi massimi di CIGS e CIGO. Stabilisce che l'ammontare dell'erogazione dell'integrazione salariale fa riferimento solo al massimo dei due tetti, abolendo quello più basso. Comprende nel computo anche gli apprendisti e i collaboratori.

Per quanto invece l'obbligatorietà del versamento del contributo dello 0,90% come precondizioni per potere avere il DURC, specifica che questo vale esclusivamente per le aziende tra uno e i 15 dipendenti non coperte dalla Cassa Integrazione Ordinaria, per la quale il contributo è molto più alto. Pertanto non c'è nessun obbligo per le aziende maggiori ai 15 dipendenti di iscriversi ad un Fondo di Solidarietà Bilaterale.