

Legge di bilancio 2022 – Riordino normativa ammortizzatori sociali – Circolare Ministero Lavoro n. 1/2022 – Nota di approfondimento

Con la circolare n. 1/2022, il Ministero del Lavoro illustra le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro introdotte dalla legge di bilancio 2022, che hanno modificato e integrato le norme del d. lgs. n. 148/2015.

In premessa, la circolare evidenzia che l'intervento legislativo è finalizzato alla costituzione di un sistema di protezione sociale universale, secondo il principio del c.d. universalismo differenziato, in base alle diverse caratteristiche settoriali e dimensionali dei datori di lavoro.

Un altro principio fondamentale adottato dal legislatore è quello di coniugare strettamente il sistema degli ammortizzatori sociali con il sostegno di efficaci politiche attive del lavoro.

Decorrenza

Le modifiche introdotte dalla legge di bilancio sono in vigore dal 1° gennaio 2022.

Il Ministero precisa che **tali modifiche si riferiscono ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dalla predetta data del 1° gennaio 2022**, mentre non si applicano alle richieste aventi a oggetto periodi plurimensili a cavallo degli anni 2021-2022, in cui cioè la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

Lavoratori beneficiari

E' stata ampliata la platea dei lavoratori destinatari dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) e di cassa integrazione straordinaria (CIGS) previsti e disciplinati dal Titolo I del d. lgs. n. 148/2015.

In primo luogo, il **requisito dell'anzianità minima di effettivo lavoro** – che il singolo lavoratore deve possedere, presso l'unità produttiva per cui è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della richiesta medesima – viene **ridotto da 90 a 30 giorni**.¹ Resta fermo che il predetto requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili (inclusi gli eventi meteo).

Il Ministero ricorda che il requisito dell'anzianità lavorativa *“si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.”*

Resta fermo che il requisito di anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore medesimo è stato impiegato nell'attività appaltata.²

Il Ministero precisa, infine, che nel corso dei programmi contemplati dal d. lgs. n. 148/2015 (presumibilmente riferiti alla CIGS), non rilevino eventuali spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro dell'impresa, purché entrambi interessati da interventi di CIGS.

¹ Art. 1 comma 2 del d. lgs. n. 148/2015, come integrato dall'art. 1 comma 191 lett. b) della legge n. 234/2021.

² Art. 1 comma 3 del d. lgs. n. 148/2015.

In secondo luogo, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, precedentemente previsto soltanto per l'apprendistato professionalizzante, è stato **esteso a tutti gli apprendisti**: vi rientrano, pertanto, anche i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché quelli con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.³ Per tali ultime tipologie di apprendistato, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo.⁴

Si segnala, infine, per completezza di informazione, che la platea dei beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale è stata estesa anche ai lavoratori a domicilio.⁵

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

E' stata introdotta una disposizione di carattere generale recante, agli effetti di cui al d. lgs. n. 148/2015, i criteri di calcolo ai fini della determinazione delle soglie dimensionali per l'accesso alle prestazioni di integrazione al reddito (es. CIGS): **vanno ricompresi 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.**⁶

Il Ministero ha precisato che *"sono da includersi nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca."* Si presume che, essendo citato due volte l'apprendistato di alta formazione e ricerca, in uno dei due casi la circolare intendesse riferirsi all'apprendistato professionalizzante.

Si ricorda che, ai sensi della normativa previgente, apprendisti e dirigenti erano già ricompresi nella determinazione della soglia dimensionale per l'accesso alla CIGS.

Importo del trattamento di integrazione salariale

Con riferimento all'importo del trattamento di integrazione salariale (sia ordinaria che straordinaria), è stata superata la previsione di due massimali differenziati sulla base della retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento (c.d. retribuzione soglia).

Nello specifico, è stato **eliminato il massimale inferiore (c.d. tetto basso)**; pertanto, all'importo del trattamento di integrazione salariale relativo a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, è **applicato esclusivamente il massimale superiore (c.d. tetto alto), indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento**. Resta comunque ferma la rivalutazione annuale del massimale stesso.⁷

Contribuzione aggiuntiva

A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'aliquota del contributo aggiuntiva, dovuto dai datori di lavoro che fanno ricorso ai trattamenti di integrazione salariale (sia ordinaria che straordinaria), è fissata **in misura ridotta** in favore dei datori medesimi **che non abbiano fruito dei predetti trattamenti per almeno 24 mesi dal termine dell'ultimo periodo utilizzato.**⁸

³ Art. 2 comma 1 del d. lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 1 comma 192 lett. a) della legge n. 234/2021.

⁴ Art. 2 comma 4 del d. lgs. n. 148/2015, come integrato dall'art. 1 comma 192 lett. c) della legge n. 234/2021.

⁵ Art. 1 comma 1 del d. lgs. n. 148/2015, come integrato dall'art. 1 comma 191 lett. a) della legge n. 234/2021.

⁶ Art. 2-bis, introdotto dall'art. 1 comma 193 della legge n. 234/2021.

⁷ Art. 3 comma 5-bis del d. lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 1 comma 194 lett. a) della legge n. 234/2021.

⁸ Art. 5 comma 1-ter del d. lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 1 comma 195 lett. b) della legge n. 234/2021.

Tale aliquota “premiante”, calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, è pari a:

- 6% fino a 52 settimane di ricorso a uno o più interventi di integrazione salariale in un quinquennio mobile;
- 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Oltre le 104 settimane in un biennio mobile, l'aliquota del contributo addizionale resta comunque applicabile nella misura “ordinaria” del 15%.

Il Ministero ricorda che non sono tenute al versamento del contributo addizionale le imprese sottoposte a procedura concorsuale e le imprese ammesse all'amministrazione straordinaria.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

E' stato **introdotto un termine di decadenza** per l'invio all'INPS, da parte del datore di lavoro, di tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo ai lavoratori dei trattamenti di integrazione salariale (sia ordinaria che straordinaria), **nel caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Istituto.**⁹

Tale invio deve essere effettuato entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.

Decorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e i connessi oneri restano a carico del datore di lavoro inadempiente.

Con specifico riferimento ai trattamenti di CIGS, la circolare ricorda che resta ferma la facoltà del Ministero di revocare l'autorizzazione al pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, nel caso di esito negativo degli accertamenti dell'organo ispettivo in ordine alla sussistenza dei parametri relativi all'indice di liquidità (cfr. nota n. 26511 del 2009) o delle difficoltà di ordine finanziario dell'impresa istante.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

E' stato interamente modificato l'art. 8 del d. lgs. n. 148/2015, con l'abrogazione del primo comma, che riguardava condizionalità e politiche attive del lavoro (materia disciplinata ora, con specifico riferimento ai lavoratori in CIGS, dall'art. 25-ter del medesimo d. lgs.), e la sostituzione del secondo comma, che stabilisce i criteri di compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa.¹⁰

Il novellato secondo comma dispone quanto segue:

⁹ Art. 7 comma 5-bis del d. lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 1 comma 196 della legge n. 234/2021.

¹⁰ Art. 8 del d. lgs. n. 148/2015, modificato dall'art. 1 comma 197 della legge n. 234/2021.

Si riporta di seguito il testo previgente:

“Art. 8. Condizionalità e politiche attive del lavoro

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.”

- Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi o attività di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate;
- qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi (ovvero, come precisato nella circolare, di durata pari o inferiore a sei mesi), il trattamento di integrazione salariale è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Resta fermo quanto previsto dal terzo comma, in merito alla decadenza del lavoratore dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso di mancata comunicazione preventiva alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa di cui sopra; al fine dell'assolvimento del predetto obbligo di comunicazione, sono valide le comunicazioni obbligatorie di assunzione a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione di lavoro.

Si segnala, infine, che è stata sostituita anche la rubrica del citato art. 8: dalla previgente *“Condizionalità e politiche attive del lavoro”* all’attuale *“Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa”*.

Cassa integrazione guadagni ordinaria

Come evidenziato dal Ministero, il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo significativo la disciplina della CIGO, che non subisce sostanziali modifiche.

Resta inalterato anche il campo di applicazione, individuato dall’art. 10 del d. lgs. n. 148/2015 (che ricomprende, alla lett. m) del comma 1, le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini).

Cassa integrazione guadagni straordinaria – Campo di applicazione

E’ stata significativamente innovata, invece, la disciplina della cassa integrazione straordinaria, con particolare riferimento al campo di applicazione, che dal 1° gennaio 2022 viene esteso a una platea più ampia di imprese e datori di lavoro.¹¹

Nello specifico, il nuovo comma 3-bis dell’art. 20 del d. lgs. n. 148/2015 dispone che, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, **la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo d. lgs. (rispettivamente fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano) e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.**¹²

Pertanto, **la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi sono stati estesi anche ai datori di lavoro iscritti al FIS (Fondo di integrazione salariale, di cui all’art. 29 del d. lgs. n. 148/2015) che soddisfino il suddetto requisito occupazionale.**

Ovviamente il novellato campo di applicazione della CIGS ricomprende anche i soggetti già destinatari della stessa ai sensi della normativa previgente, tra cui le imprese industriali, comprese quelle edili e affini (fermo restando il requisito occupazionale di cui sopra).

Causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie

Il Ministero ricorda che il trattamento di CIGS può essere richiesto nel caso di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa determinata da una delle seguenti causali, previste e disciplinate dall’art. 21 del d. lgs. n. 148/2015:

¹¹ Art. 20 del d. lgs. n. 148/2015, modificato dall’art. 1 comma 198 della legge n. 234/2021.

¹² Da calcolarsi secondo i criteri di computo di cui al citato art. 2-bis del d. lgs. n. 148/2015 (illustrato nel quarto paragrafo della presente nota).

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale;
- c) contratto di solidarietà.

La legge di bilancio ha modificato e integrato la disciplina, rispettivamente, della riorganizzazione e del contratto di solidarietà, come di seguito illustrato.

Il Ministero evidenzia che resta fermo che, nelle ipotesi in cui un'impresa sia sottoposta ad una procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, ove ne sussistano i presupposti la fattispecie può essere fatta rientrare nell'ambito delle causali di cui sopra.

Restano ferme, altresì, per le suddette causali di intervento, le durate massime dei trattamenti indicate agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015.

a) Riorganizzazione aziendale

Come precisato dal Ministero, questa causale è stata ampliata, ricomprendendovi programmi aziendali volti anche a realizzare **processi di transizione**.¹³

Si riportano di seguito le indicazioni fornite in proposito nella circolare qui illustrata (grassetto aggiunto):

"I piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati, oltre che a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, anche di azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche.

Sono considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei sopra citati programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione, sono individuati dal decreto ministeriale di prossima adozione.

In particolare, l'impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma di interventi - che può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con il MISE - nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione.

Tali azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica.

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

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

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

b) Crisi aziendale

Nulla è innovato rispetto alla disciplina della CIGS per crisi aziendale.

¹³ Art. 21 comma 1 lett. a) e comma 2 del d. lgs. n. 148/2015, modificato dall'art. 1 comma 199 lett. a), b) e c) della legge n. 234/2021.

Il Ministero ricorda che i soggetti che presentano istanza di trattamento di integrazione salariale straordinaria per la suddetta causale devono predisporre un programma corredato da un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare, altresì, gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

c) Contratto di solidarietà

Come evidenziato dal Ministero, l'intervento di novazione che ha interessato il contratto di solidarietà è finalizzato ad incentivare il ricorso a questa causale di CIGS per superare eventuali momenti di difficoltà della vita aziendale.

Nello specifico, per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale è stipulato il contratto di solidarietà.¹⁴ Si ricorda che la disciplina previgente fissava il tetto delle predette riduzioni di orario rispettivamente al 60% e al 70%.

Nulla è stato modificato, invece, circa la restante disciplina del contratto di solidarietà.

Accordo di transizione occupazionale

La legge di bilancio ha introdotto il nuovo art. 22-ter del d. lgs. n. 148/2015¹⁵, con cui si prevede la possibilità di riconoscere **un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, della durata massima di 12 mesi complessivi non prorogabili, ai datori di lavoro che, all'esito di programmi di riorganizzazione o di crisi aziendale, debbano gestire lavoratori a rischio di esubero.**

A tal fine, in sede di consultazione sindacale di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, il datore di lavoro deve addivenire alla sottoscrizione di un apposito accordo sindacale finalizzato al recupero occupazionale dei suddetti lavoratori (c.d. **accordo di transizione occupazionale**).

In questo accordo (da allegare alla domanda di ammissione a tale ulteriore trattamento di integrazione salariale), devono essere previste e definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori coinvolti, quali formazione e riqualificazione professionale. Per la realizzazione delle predette azioni può essere previsto, oltre che il ricorso ai fondi interprofessionali, anche il cofinanziamento delle Regioni in cui insistono le unità produttive aziendali cui sono addetti i lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale.

Quale condizionalità al beneficio di questo ulteriore trattamento di integrazione salariale, si prevede che la mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione.

Per i lavoratori medesimi è previsto, inoltre, l'accesso al Programma GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori); a tal fine, i loro nominativi sono comunicati all'ANPAL, che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

Al fine di promuovere azioni di reimpiego, la legge di bilancio ha introdotto uno specifico incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter qui illustrato. **Si fa riserva di illustrarne le caratteristiche e le condizioni di accesso con separata comunicazione.**

Il Ministero precisa, infine, che il trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter può essere riconosciuto anche ai lavoratori interessati dal piano finalizzato a limitare le ricadute occupazionali ed economiche, previsto

¹⁴ Art. 21 comma 5 del d. lgs. n. 148/2015, sostituito dall'art. 1 comma 199 lett. d) della legge n. 234/2021.

¹⁵ Introdotto dall'art. 1 comma 200 della legge n. 234/2021.

nell'ambito della nuova procedura preventiva, introdotta dalla legge di bilancio, che è tenuto ad attivare il datore di lavoro, che nell'anno precedente abbia occupato mediamente almeno 250 dipendenti, che intenda procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e licenziamento di almeno 50 lavoratori.¹⁶

Fermo restando quanto sopra, l'art. 22-ter qui illustrato dispone, altresì, al comma 5, che **per l'anno 2022 il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del d. lgs. n. 148/2015** (ossia la disposizione che consente la proroga, sino al limite massimo di 6/12 mesi, del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale o contratto di solidarietà, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale)¹⁷ **può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di CIGS per contratto di solidarietà**.

Condizionalità e riqualificazione professionale

Come già accennato, è stato ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità, ora disciplinato dal nuovo art. 25-ter del d. lgs. n. 148/2015.¹⁸

I lavoratori beneficiari di CIGS, al fine di mantenere o sviluppare le proprie competenze, prima che si concluda la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, devono partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, che possono essere finanziate anche con l'intervento dei fondi interprofessionali. Tali iniziative possono essere cofinanziate dalle Regioni, nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

I percorsi di formazione o riqualificazione offerti ai suddetti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

Le modalità di attuazione delle suddette iniziative di carattere formativo o di riqualificazione sono **definite con decreto del Ministro del lavoro**, previa intesa in sede di Conferenza unificata, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio 2022.

Infine, la mancata e ingiustificata partecipazione alle predette iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri **definiti con decreto del Ministro del lavoro**, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio 2022.

Contratto di espansione

La legge di bilancio ha prorogato e rifinanziato **per gli anni 2022 e 2023** l'istituto sperimentale del contratto di espansione, disciplinato dall'art. 41 del d. lgs. n. 148/2015.¹⁹

Inoltre, per i predetti anni 2022 e 2023 **la soglia dimensionale di accesso è stata ridotta a 50 dipendenti** (si ricorda che per l'anno 2021 era fissata a 100 dipendenti), sempre calcolabili complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Fermo restando quanto sopra, la circolare riporta quanto segue:

¹⁶ Art. 1 commi da 224 a 237 della legge n. 234/2021. La norma non si applica ai datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. n. 118/2021.

¹⁷ Con la legge di bilancio 2022, tale disposizione è stata prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024, nel limite di spesa rispettivamente di 130 milioni di euro per l'anno 2022, 100 milioni di euro per l'anno 2023 e 50 milioni di euro per l'anno 2024 (art. 1 comma 129 della legge n. 234/2021).

¹⁸ Introdotto dall'art. 1 comma 202 della legge n. 234/2021.

¹⁹ Modificato, da ultimo, dall'art. 1 comma 215 della legge n. 234/2021.

“Come è noto, l’istituto del contratto di espansione è stato introdotto in via sperimentale ed è rivolto ad imprese - che già rientrano nel campo di applicazione della CIGS - che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei percorsi aziendali necessari a recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico.

Per tali finalità, il nuovo istituto contrattuale consente di immettere forze nuove nel proprio organico e parallelamente riqualificare il personale dipendente aggiornando le competenze possedute dai lavoratori, sia individualmente che collettivamente.

Alle imprese che evidenziano le sopradette esigenze per il personale dipendente sono riconosciute due prestazioni:

- *per i lavoratori dipendenti che si trovino a non più di cinque anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che hanno maturato il requisito minimo contributivo, è possibile ricorrere ad una forma di isopensione con uscita anticipata dall’azienda (cfr. comma 5 e 5 bis dell’art. 41);*
- *per quei lavoratori dipendenti che non hanno i requisiti per poter beneficiare della prestazione dello scivolo pensionistico, a cui l’impresa voglia destinare una formazione finalizzata alla riqualificazione e all’aggiornamento delle competenze professionali, può essere riconosciuto un trattamento di integrazione salariale a fronte delle riduzioni orarie operate dall’impresa per le sopra dette finalità.*

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

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

Disposizioni transitorie

Sempre al fine di promuovere interventi diretti alla salvaguardia dell’occupazione, la legge di bilancio ha introdotto il nuovo comma 11-ter all’art. 44 del d. lgs. n. 148/2015, i cui effetti sono **limitati agli anni 2022 e 2023**.²⁰

Nel caso di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di un datore di lavoro (rientrante nel campo di applicazione della CIGS) che non possa più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale, è prevista – in deroga ai limiti di durata di cui agli articoli 4 e 22 del d. lgs. n. 148/2015 – **la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.**

Tale trattamento è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023.

Il Ministero chiarisce che questo ulteriore intervento fa seguito ad un processo di riorganizzazione o di crisi economica aziendale, che richiamano le causali CIGS della riorganizzazione aziendale e della crisi aziendale. La circolare precisa, altresì, che questo ulteriore trattamento è richiedibile in termini di settimane e che, pertanto, l’impresa richiedente dovrà specificarne il preciso arco temporale.

Si segnala, per completezza di informazione, che la circolare in commento illustra anche le rilevanti novità apportate dalla legge di bilancio alla disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali (di cui agli articoli 26 e 40 del d. lgs. n. 148/2015) e alla disciplina del FIS – Fondo di integrazione salariale (di cui all’art. 29 del medesimo d. lgs.).

²⁰ Introdotto dall’art. 1 comma 216 della legge n. 234/2021.

In ultimo, al fine di omogeneizzare il procedimento amministrativo relativo alla concessione dell'autorizzazione, il Ministero precisa che **per tutti i trattamenti di integrazione salariale straordinaria, previsti dal d. lgs. n. 148/2015 (come modificato e integrato dalla legge di bilancio), si applica il procedimento amministrativo di cui all'art. 25 del medesimo d. lgs., ove non espressamente derogato.**

Il Ministero chiarisce, infine, che **si intendono abrogate le precedenti circolari amministrative nelle parti non compatibili con la circolare n. 1/2022 qui illustrata.**

Per quanto non riportato nella presente, si rinvia alla circolare medesima.