

38

Edizione n. 03/2022
14 aprile 2022



Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

Disciplina vigente da 1° gennaio 2022

a cura di:

Francesca CANTORE

Componente del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

La CIGS, come tutti gli altri ammortizzatori sociali, è particolarmente interessata dalla riforma prevista dalla legge di bilancio 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), che prelude ad un sistema decisamente più inclusivo di sostegno al reddito.

Infatti, con tale riforma di carattere strutturale, l'accesso alla cassa integrazione straordinaria viene di fatto estesa a tutte le aziende con più di 15 dipendenti.

Di seguito un riepilogo di tutte le novità.

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 20, co. 1, D.lgs. n. 148/2015, come modificato e integrato dall'art. 1, co. 198 lett. a) della L. 234/2021, nonché dalla circ. 1/2022 Min. Lav. e dalla circ. 18/2022 INPS stabilisce che, con decorrenza 01/01/2022, l'intervento straordinario di integrazione salariale, e i connessi obblighi contributivi, per le causali di intervento previste dalla normativa (crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà), trovano applicazione nei confronti di **tutti i datori di lavoro** che, nel semestre precedente rispetto alla presentazione della relativa domanda, abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti** e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015). A tal proposito, L'INPS precisa che la CIGS è estesa, oltre ai datori di lavoro del settore industriale, anche a quelli operanti in tutti gli altri settori in cui non risultano costituiti Fondi di solidarietà bilaterali, nonché a tutti i datori di lavoro, con dimensione occupazionale media semestrale superiore a 15 dipendenti, che rientrano nelle tutele del Fondo di integrazione salariale.

Altri destinatari della nuova CIGS, a prescindere dal requisito occupazionale, sono le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del D.L. 28 dicembre 2013, n. 149, convertito con modificazioni in L. 21 febbraio 2014, n. 13.

Da ultimo, si fa presente che l'art. 23 del DL n. 4/2022, modificando l'articolo 24 del D.lgs n. 148/2015, introduce anche per la CIGS la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali possa svolgersi anche in **via telematica**.

Non trova più applicazione invece la disposizione (comma 5 dell'articolo 20 del D.lgs. n. 148/2015) sui criteri per attrarre nella sfera di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale le imprese artigiane dell'indotto (c.d. requisito dell'influsso gestionale prevalente).

La disciplina previgente disciplina continua ad applicarsi per i trattamenti di integrazione salariale concessi fino al 31 dicembre 2021.

LA PLATEA DI NUOVI LAVORATORI BENEFICIARI DELLA CIGS

La legge di Bilancio 2022 amplia la platea dei soggetti beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale, prevedendo che, per i periodi di sospensione o di riduzione

dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) anche i **lavoratori a domicilio** e i **lavoratori assunti in apprendistato**, qualunque sia la tipologia.

RIDOTTO IL REQUISITO DELL'ANZIANITA' CONTRIBUTIVA

Il comma 191 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 rende più semplice l'accesso dei lavoratori ai trattamenti di integrazione salariale, riducendo - per i trattamenti richiesti dal 1° gennaio 2022 - **da 90 a 30 giorni** l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della relativa domanda.

NUOVI OBBLIGHI CONTRIBUTIVI E MASSIMALI

I cambiamenti apportati dalla Legge di Bilancio 2022 sulla cassa integrazione, incidono anche sugli obblighi contributivi a carico delle aziende.

In particolare, a decorrere dal **1° gennaio 2025**, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi "successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento", la misura del contributo addizionale è pari al:

- **6% (attualmente 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) fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- **9% (attualmente 12%)**, oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Altra novità di questo 2022 riguarda l'aumento dei massimali previsti per gli strumenti di integrazione salariale. In base alla legge attualmente in vigore, sia la cassa integrazione ordinaria che quella straordinaria non possono erogare al lavoratore dipendente una prestazione economica superiore a due specifici massimali, che vengono aggiornati ogni anno dall'INPS in base alla variazione dei relativi indici ISTAT.

I massimali di cui parliamo sono stati nello specifico, per l'anno 2021, di:

- € 998,18 al mese, nel caso in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a € 2.159,48;
- € 1.199,72 al mese, nel caso in cui la retribuzione mensile sia superiore a € 2.159,48.

La Manovra Finanziaria 2022 interviene in modo innovativo, eliminando il primo scaglione dei massimali, quello di € 939,89 mensili. Pertanto, per le prestazioni relative alla Cassa Integrazione (ordinaria o straordinaria), a partire dal 1° gennaio 2022 resta

solamente un unico massimale di € 1.222,51 mensili.

CAUSALI DI INTERVENTO “AMPLIATE”

Il comma 199 della Legge 234/2021 amplia la causale di “riorganizzazione aziendale” ricomprendendovi anche i casi in cui le aziende vi ricorrano “per realizzare **processi di transizione**”.

Detti programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione, sono stati individuati nel decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali n. 33 del 25 febbraio 2022.

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, allegato all’istanza, nel quale siano esplicitamente indicate le **azioni di transizione** e le modalità di copertura finanziaria dei relativi investimenti. Tali azioni di transizione possono concretizzarsi in una pianificazione dei processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, oppure in azioni volte alla sostenibilità ambientale ed energetica.

A tal proposito, si fa presente che:

- le previste sospensioni dei dipendenti coinvolti devono essere motivatamente riconducibili al processo di riorganizzazione, nel limite dell’80% delle ore lavorabili nell’unità produttiva, nell’arco di tempo del programma;
- devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70 %, realizzabili oltre che con il rientro in azienda anche il riassorbimento degli stessi all’interno di altre unità produttive della medesima azienda;
- devono essere indicati i percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze;
- deve essere indicato un puntuale piano di gestione degli eventuali esuberanti;

Inoltre, con riferimento al programma di riorganizzazione aziendale attraverso il recupero occupazionale, si prevede che esso si possa espletare anche mediante un processo di riqualificazione professionale dei lavoratori.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA’

Altra novità riguarda il contratto di solidarietà. Con decorrenza 01/01/2022, le percentuali di riduzione dell’orario di lavoro sono innalzate nelle seguenti misure:

- la riduzione media oraria complessiva massima dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al 80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell’orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all’arco dell’intero periodo per il quale il contratto di solidarietà

è stipulato, passa dal 70% al 90%.

ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali, a conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata di cui agli artt. 4 e 22 del D.lgs. n. 148/2015, un ulteriore periodo di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

Nelle intenzioni del Legislatore, la misura della tutela del reddito in questione è destinata particolarmente a tutti quei lavoratori che si trovano in una situazione oggettiva di rischio esubero.

Ulteriore condizione, ai fini dell'applicabilità della misura, è che l'azienda richiedente non si trovi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

L'azienda richiedente dovrà aver espletato la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, individuando, in tale sede, per la finalità propria dell'intervento, i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito.

A tal proposito, si rammenta, anche, che nella medesima sede di consultazione sindacale debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l'autoimpiego specificando, anche via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura.

Quanto all'accesso al programma nazionale GOL (programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, si rinvia alle indicazioni che verranno fornite dall'ANPAL in termini di coordinamento nazionale e dalle Regioni e Province Autonome, per l'attuazione territoriale.

Per la presentazione dell'istanza, si conferma il ricorso all'applicativo informatico di CIGS on line ove è disponibile apposita scheda (n. Scheda 11 Accordo di transizione occupazionale ex articolo 22 ter, d.lgs. n. 148/2015) da compilare e allegare alla domanda, ricordando che l'elenco nominativo da allegare è quello del personale a rischio esubero, beneficiario della misura.

INTERVENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Altra misura nuova prevista dalla Legge di Bilancio 2022, riguarda **l'intervento straordinario di integrazione salariale** per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, con la possibilità di ottenere, con le medesime modalità, un ulteriore periodo straordinario di integrazione salariale, per un massimo

di 52 settimane, per far fronte, nel biennio 2022-2023, a processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, rivolto ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile - non potrebbero altrimenti accedere ai trattamenti di integrazione salariale

Considerando la peculiarità della misura in parola, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non vada conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e dunque che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015.

Per la presentazione dell'istanza si conferma il ricorso all'applicativo informatico di [CIGS on line](#) ove è disponibile apposita scheda da compilare e allegare alla domanda. (Scheda n.12 Disposizioni transitorie ex articolo 44, comma 11 ter, d.lgs. n. 148/2015).

FOCUS

Computo dei dipendenti

Ai fini della determinazione della dimensione aziendale, devono essere compresi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti (di tutte le tipologie) che prestano la propria attività con vincolo di subordinazione sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

A seguito delle modifiche apportate, il lavoratore beneficiario che - durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro - svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi, o di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro svolte. Invece, qualora il lavoratore esegua attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia

A decorrere dal 01/01/2022 le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e di pulizia, nel caso debbano gestire una riduzione o sospensione dell'attività, potranno ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale, sia ordinaria che straordinaria, a prescindere dalle condizioni soggettive dell'impresa committente in cui prestano i loro servizi.

Modalità e termine per il rimborso delle prestazioni

Il Ministero del Lavoro, con la circolare 18 marzo 2022 n. 6, precisa tra l'altro, che, nell'ipotesi in cui sia stata autorizzata l'erogazione diretta ai lavoratori dell'integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza della autorizzazione, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato

il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data della “comunicazione” del provvedimento autorizzatorio.

PROCEDURA

<https://servizi.lavoro.gov.it/Cigs>

Home CIGS

- Nuova Istanza
- Istanze in Lavorazione
- Istanze inoltrate
- Cambio E-Mail per CIGS OnLine
- Modifica Referente CIGS
- Manuale Utente

Messaggi

Nuova Istanza
Permette di inserire i dati e gli allegati per una nuova domanda da presentare al Ministero del Lavoro.

Istanze in Lavorazione
Permette di completare/modificare/eliminare le istanze non ancora inoltrate.

Istanze inoltrate
Permette di visualizzare le istanze inoltrate, gestire il canale comunicazioni e visualizzare i decreti emanati.

L'applicativo CIGS Online permette di:

- Creare una nuova istanza
- Gestire le istanze in lavorazione
- Consultare le istanze inoltrate (con la consultazione delle comunicazioni – messaggi - e dei decreti quando presenti)
- Modificare l'indirizzo mail (solo per l'utilizzo all'interno di CIGSOnline) del referente
- Cambiare il referente per una istanza (per spostare una istanza da un referente ad un altro)
- Inviare messaggi e visualizzare i messaggi ricevuti, relativamente a un'istanza.