



generazione vincente

Job Opinion Leader



Prof. Dott. Nino Carmine Cafasso



Novità in materia di Cassa Integrazione e Fondo di Integrazione Salariale

Legge di Bilancio 2022

Estensione della disciplina della CIGS e i relativi obblighi agli iscritti al Fondo di integrazione salariale con 15 lavoratori dipendenti per le causali di intervento crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà.

Ampliata la causale di riorganizzazione aziendale, comprendendo anche i casi in cui le aziende vi ricorrano per realizzare processi di transizione. [DM 33/2022]



Il Decreto Ministeriale n. 33 integra e modifica il precedente decreto n. 94033 del 2016 riportante criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del D.lgs.148/2015

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, nel quale indicare:

1. le azioni di transizione, che riguardano la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica;
2. gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione;
3. misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale, per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica.

In caso di riconversione degli impianti già esistenti, nel programma 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 programmi di transizione che la conducano a risolvere le criticità emerse o emergenze derivanti da particolari settori produttivi.



E' necessario che siano soddisfatti anche ulteriori criteri:

- ➔ Le programmate sospensioni dal lavoro dei dipendenti coinvolti devono essere motivate e devono rispettare il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma;
- ➔ Indicare le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70% realizzabili con il rientro in azienda o con il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima azienda;
- ➔ Indicare i percorsi di formazione per riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze;
- ➔ Predisporre un dettagliato piano di gestione per gli esuberanti residui;
- ➔ Esplicitare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti.



L'art. 2-bis del D.M. n. 94033/2016 tratta la causale di crisi aziendale per le imprese ricadenti nel FIS, sia quella scaturente da un andamento involutivo che quella improvvisa, derivante da fatti indipendenti dalla volontà dell'imprenditore come, ad esempio, quelli derivanti dalla guerra tra Russia e Ucraina con le conseguenti sanzioni.



Il datore è tenuto spiegare le ragioni che hanno portato alla criticità della situazione. Nella relazione va specificato il piano di risanamento che si intende portare avanti e come si intende superare la fase di squilibrio per poter continuare l'attività e, in caso di eccedenze occupazionali come si intenda affrontarle attraverso una gestione che deve essere non traumatica.



CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Da istituto autonomo si configura come una delle causali dell'intervento straordinario di integrazione salariale.

Il contratto di solidarietà deve essere stipulato dal datore di lavoro mediante un accordo collettivo aziendale con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

L'accordo sindacale deve precisare:

- modalità di riduzione dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana o al mese;
- modalità attraverso le quali il datore di lavoro può modificare in aumento l'orario ridotto, nei limiti del normale orario di lavoro.

Il datore di lavoro non può intimare licenziamenti per ragioni di carattere economico durante il contratto di solidarietà. Tuttavia, è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo con la non opposizione dei lavoratori.

Il contratto di solidarietà non è previsto per i lavoratori con contratto a termine ed è, invece, ipotizzabile per i lavoratori a tempo parziale.



Novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022

▶ Allargamento della platea di fruitori, alle imprese appartenenti ai settori industriali si aggiungono i datori di lavoro non coperti dai Fondi di Solidarietà Bilaterali da quelli alternativi e dai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano che, nei sei mesi precedenti la data di presentazione della richiesta di intervento, abbiano occupato più di 15 dipendenti.

▶ Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2022 la percentuale di riduzione media oraria dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati è stata innalzata dal 60% all'80%.

▶ Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2022 per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro è stata innalzata dal 70% al 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.



Fondi di solidarietà: novità 2022

Ridefinito l'ambito di applicazione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali e delle relative prestazioni.

Tutti i datori di lavoro che occupino almeno un dipendente, non rientranti nell'applicazione della CIGO sono tutelati dal FIS o dai Fondi Bilaterali. A questo fine i settori non coperti dovranno attivarsi con accordi tra le parti sociali per istituirli entro il 31 dicembre 2022

Principali disposizioni:

- le tutele garantite dai Fondi saranno corrispondenti ai trattamenti ordinari e straordinari;
- I fondi già esistenti (sia bilaterali che alternativi, che territoriali istituiti presso le province autonome di Trento e Bolzano), devono modificare i propri statuti entro il 31 dicembre 2022;
- Per i settori produttivi privi di Fondi le organizzazioni sindacali e imprenditoriali più rappresentative a livello nazionale sono tenute a stipulare accordi e contratti collettivi per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali.



Fondi di solidarietà bilaterale e DURC

Dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di Solidarietà bilaterali è condizione per il rilascio del DURC.

L'art. 1 Legge n. 234/2021 *“a decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC)”*.

Questa nuova previsione normativa comporta un radicale cambio di prospettiva con l'uscita dalla logica della libera adesione al sistema della bilateralità, per entrare in quella dell'obbligatorietà del finanziamento da un lato e dall'altro dell'estensione a tutti i datori di lavoro dell'intervento.

N.B. Occorre premettere che i Fondi di Solidarietà bilaterale non sono gli Enti Bilaterali.

Secondo l'art. 26 del D.lgs.148/2015 rientrano nella definizione di Fondi di Solidarietà bilaterale quelli aventi la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.



A partire dal 1 gennaio 2022 sono le organizzazioni sindacali e imprenditoriali più rappresentative a livello nazionale che stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro 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 ordinarie e straordinarie.

Sono compresi anche i fondi territoriali intersettoriali delle province autonome di Trento e Bolzano e i fondi di solidarietà alternativi in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro.





Cafasso & Figli

generazione vincente

Job Opinion Leader

Grazie per l'attenzione
Prof. Dott. Nino Carmine Cafasso