

# **Gli ammortizzatori sociali in Italia e la riforma prevista dalla Legge di Bilancio 2022**

## **Nota di approfondimento**

Linea Benchmarking Nazionale ed Internazionale  
Direzione Studi e Ricerche

Febbraio 2022

## INDICE

<b>PREMESSA ED EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	<b>3</b>
<b>1. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO</b> .....	<b>6</b>
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIGO).....	7
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS) .....	8
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD).....	9
FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) .....	9
CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE PER GLI OPERAI AGRICOLI (CISOA) .....	10
NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASpl) .....	10
DIS-COLL .....	11
INDENNITÀ DI MOBILITÀ .....	11
<b>2. GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19</b> .....	<b>12</b>
<b>3. LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CONTENUTA NELLA LEGGE DI BILANCIO 2022</b> .....	<b>20</b>
<b>4. TABELLA RIEPILOGATIVA DEI PRINCIPALI AMMORTIZZATORI SOCIALI</b> .....	<b>31</b>

## PREMESSA ED EXECUTIVE SUMMARY

Con il termine di **ammortizzatori sociali** si intende tutta una serie di misure che hanno l'obiettivo di offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il posto di lavoro. Si tratta quindi di strumenti a cui possono ricorrere le aziende che si trovano in crisi e devono provvedere a riorganizzare la loro struttura e dunque a ridimensionare il costo del lavoro. Nel nostro Paese da diversi anni si tenta di riformare gli ammortizzatori sociali, con l'obiettivo di assicurare il riordino e la razionalizzazione del sistema, nonché l'estensione della platea di beneficiari anche con la rimodulazione delle tutele. Considerando l'assetto complessivo disegnato in materia dalla **Legge n. 223/91**<sup>1</sup>, la cui finalità era di ricondurre ad un quadro organico la normativa sugli interventi nelle situazioni di crisi aziendale (cassa integrazione guadagni straordinaria, mobilità), e di tutela in caso di disoccupazione, **nel 1996** il legislatore ha inteso avviare un percorso di razionalizzazione attraverso la **Legge n. 662 del 23 dicembre**<sup>2</sup> (nelle more di una totale rivisitazione). La norma mirava a definire in via sperimentale misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali.

Va anche evidenziato come, nelle ultime legislature, l'attività parlamentare in materia di politiche del lavoro sia stata caratterizzata dal progressivo ampliamento delle misure di sostegno al reddito già previste per le situazioni di crisi aziendale e da un'estensione del campo di applicazione degli ammortizzatori sociali, per affrontare le crisi produttive e i problemi occupazionali che hanno investito alcuni settori produttivi. Si tratta di un processo che tuttavia non ha mai assunto una natura organica, almeno fino alla Legge n. 92/12 (cd. "Riforma Fornero"), caratterizzato dalla proroga della durata dei trattamenti oltre i limiti temporali ordinariamente previsti, oppure dall'estensione del campo di applicazione, ricomprendendo situazioni altrimenti escluse. Gli interventi succedutisi nel periodo compreso tra il 2008 e il 2012 hanno quindi disciplinato le modalità di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga (subordinatamente alla realizzazione di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali definiti con specifici accordi in sede governativa), nonché la proroga degli interventi di sostegno al reddito già previsti.

La **Legge n. 92/12**<sup>3</sup> ha poi consentito, per il periodo transitorio 2013-2016, prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina degli ammortizzatori prevista a partire dal 2017, la concessione di ammortizzatori

---

<sup>1</sup> "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=c5263e42-af40-4256-ae95-2e9defc87891&title=scheda>

<sup>2</sup> Cfr. art. 2, comma 28 della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, consultabile al seguente link: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1996-12-28&atto.codiceRedazionale=096G0686&tipoDettaglio=originario&qId=&tabID=0.038176557994458626&title=Atto%20originario&bloccoAggiornamentoBreadCrumb=true>

<sup>3</sup> "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=6115bcbd-2a58-4e0b-896b-8d52b0f78a8f&title=scheda>

sociali in deroga, in termini analoghi a quelli posti, per gli anni precedenti, da numerose disposizioni transitorie.

Nel 2015, tuttavia, in attuazione del “Jobs Act”, è stato promosso un tentativo organico di riforma vera e propria attraverso i **DLgs n. 22/15<sup>4</sup>** e **n. 148/15<sup>5</sup>**: occorre evidenziare che con il primo Decreto sono introdotti nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, mentre con il secondo il legislatore è intervenuto sulla disciplina degli strumenti di tutela del reddito operanti in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà bilaterali). Ciò per razionalizzare la normativa in materia, al momento disseminata in molteplici testi normativi, nonché le disposizioni concernenti gli strumenti di tutela del reddito in costanza di lavoro, riviste nei suddetti provvedimenti, con contestuale abrogazione di tutte le disposizioni che fino a prima regolavano la materia.

L’ impulso per la riforma organica di tutto il sistema degli ammortizzatori sociali si è reso necessario e urgente, avvalorato nel 2020 dalle conclusioni del CNEL in materia<sup>6</sup>, anche per via degli effetti socio-economici determinati dalla **pandemia da COVID-19**, che hanno inizialmente spinto l’Esecutivo a mettere in atto interventi emergenziali susseguitisi con soluzione di continuità, diretti a sostenere imprese e mercato del lavoro, per evitare conseguenze ancora più drammatiche dal punto di vista sociale. Le misure hanno riguardato il blocco dei licenziamenti e l’estensione degli schemi di protezione sociale, oltre a misure di sostegno settoriali specifiche, contro il rischio di disoccupazione. Ciò anche e soprattutto con l’ausilio degli strumenti finanziari europei che, sia con il meccanismo SURE, che con il Next Generation EU, hanno consentito, seppure in una situazione emergenziale, la tutela del mercato del lavoro.

Con la ripresa delle attività produttive e il miglioramento dei principali indicatori occupazionali, le iniziali linee guida dell’Esecutivo si traducono nelle disposizioni contenute nella **Legge 30 dicembre 2021, n. 234 “Legge di Bilancio 2022”<sup>7</sup>** che prevede la realizzazione di un sistema maggiormente

---

<sup>4</sup> “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati”, consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=96063e92-86a0-4541-92e8-4e4a09becd7a&title=scheda>

<sup>5</sup> “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”, consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=c849d23b-bafb-4d6f-a758-b56d6fb59c25&title=scheda>

<sup>6</sup> Nell’audizione presso la XI Commissione della Camera dei Deputati (lavoro pubblico e privato), 11 novembre 2020, il CNEL sottolinea la necessità di “riordinare la molteplicità dei sussidi, in particolare gli ammortizzatori sociali, evitando che le forme di sussidio temporanee si trasformino in permanenti. Occorre progettare una rete universale di sostegno al reddito, in un’ottica di semplificazione, che abbracci le diverse esigenze settoriali e dimensionale e garantisca, a seconda dei contesti, la copertura adeguata al sostegno delle imprese e dei lavoratori. Questa rete dovrà essere accompagnata da servizi e da strumenti per una ripresa quantitativa e qualitativa dell’occupazione al fine di attivare le persone e integrarle nel mercato del lavoro e nella società. Stessa esigenza è avvertita per il lavoro autonomo professionale, in particolare per le nuove professioni connesse alle mutate esigenze del mercato e allo sviluppo tecnologico, allorquando il lavoro stesso comporta la transizione tra diverse dimensioni lavorative (autonomia e subordinazione)”.

<sup>7</sup> “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, consultabile al seguente link:

universale ed inclusivo, affinché tutti i lavoratori, compresi quelli momentaneamente privi di impiego, non risultino esclusi dal sistema di protezione sociale. Tra gli obiettivi vi è inoltre quello di garantire tutele adeguate non più attraverso misure assistenziali, ma dirette a favorire maggiori garanzie del lavoro e politiche attive attraverso la ricollocazione e la mobilità professionale verso le reali esigenze del mercato del lavoro, garantendo un impianto capace di adattarsi alle dinamiche in corso, consentendo così un adeguamento dei trattamenti, secondo le caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

La presente Nota di approfondimento è quindi suddivisa in **tre parti**: la **prima** evidenzia l'impianto degli ammortizzatori sociali vigenti nel nostro Paese che interessano la maggior parte dei lavoratori<sup>8</sup>, distinguendo tra misure in costanza del rapporto di lavoro e quelle a sostegno del reddito in caso di disoccupazione, attraverso una classificazione in due gruppi:

- Sospensione del rapporto di lavoro – trattamenti di integrazione del reddito (CIG, CIGS, CIGS in deroga).
- Cessazione del rapporto di lavoro – sussidio di disoccupazione e, prima dell'introduzione della NASpl, indennità di mobilità.

La **seconda** parte analizza i provvedimenti, nella maggior parte dei casi di carattere emergenziale, adottati per fronteggiare l'emergenza COVID-19. Dal mese di marzo 2020 sono state infatti varate una serie di misure a favore delle imprese e dei lavoratori, tese a garantire la continuità occupazionale e il supporto alle attività produttive, tra cui quelle per assicurare la liquidità attraverso la certezza del reddito, l'introduzione di indennità e di nuovi strumenti di sostegno (tra cui il Reddito di emergenza – ReM), il rafforzamento delle misure di liquidità, la moratoria sulle rate dei mutui e dei prestiti, nonché stanziamenti a fondo perduto per i settori maggiormente colpiti dagli effetti economici determinati dalla pandemia.

La **terza** ed ultima parte dell'approfondimento è dedicata alla riforma degli ammortizzatori sociali prevista dalla Legge di Bilancio 2022 (Legge n. 234 del 30 dicembre 2021). Il dettato normativo prevede infatti, all'art. 1 commi da 191 a 257, un intervento sostanziale sul sistema vigente, fondandosi sul principio di protezione sociale universale, teso ad assicurare una più adeguata tutela a tutti i lavoratori, con il concorso dei datori di lavoro. La Legge di Bilancio 2022, non solo amplia la platea dei soggetti cui si rivolgono i trattamenti di integrazione salariale che vengono estesi a categorie di lavoratori finora esclusi dalle tutele, ma anche agevola l'accesso alle misure di sostegno previste. Anche per quanto riguarda le politiche attive, si rafforza il legame con gli ammortizzatori sociali: basti pensare al Programma GOL ("Garanzia di occupabilità dei lavoratori") e le politiche formative destinate anche ai percettori di strumenti di sostegno al reddito. Nello specifico, GOL prevede che gli interventi in favore

---

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=a7908556-1214-4dee-a15c-7f8114777007&title=scheda>

<sup>8</sup> La presente nota non tiene conto di alcuni strumenti a carattere settoriale destinati a specifiche categorie di beneficiari, tra cui l'indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS), l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO, riconosciuta ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo), nonché l'assegno per attività socialmente utili, sussidio corrisposto agli LSU.

dei percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, siano attivati entro quattro mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica.

Va infine evidenziato che il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare, rispetto a quella della Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) che viene radicalmente novellata ed estesa a tutti i settori e riconosciuta a tutte le imprese con più di 15 dipendenti per le causali di riorganizzazione aziendale (anche per realizzare processi di transizione), crisi aziendale e contratto di solidarietà.

## **1. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO**

Come accennato in premessa, gli ammortizzatori sociali sono una serie di misure che hanno l'obiettivo di offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il posto di lavoro. Vi ricorrono le imprese che si trovano in crisi e devono provvedere a riorganizzazione la loro struttura e dunque a ridimensionare il costo del lavoro<sup>9</sup>. A questi si aggiungono gli strumenti di sostegno alla disoccupazione, istituiti sotto forma di sussidio, a favore dei soggetti che si trovano involontariamente senza impiego, a compensazione del mancato guadagno degli stessi in modo proporzionale al loro reddito da lavoro precedentemente percepito.

Va evidenziato come l'emergenza epidemiologica da COVID-19 abbia ribadito l'importanza degli ammortizzatori sociali nel nostro ordinamento, proprio per offrire uno strumento di contrasto (anche mediante provvedimenti straordinari o in deroga) alla crisi occupazionale che la pandemia ha arrecato e continua ad arrecare al tessuto produttivo del nostro Paese; ciò in un momento storico in cui apparivano quale espressione tipica di politiche passive e "responsabili" di una divisione sempre più marcata tra lavoratori beneficiari (nella maggior parte dei casi con contratto subordinato) e quelli esclusi (altre tipologie lavorative e forme atipiche di subordinazione). Di fronte ad una situazione emergenziale mai registrata dal dopoguerra e dovendo intervenire con urgenza a sostegno del mercato del lavoro, è stato infatti possibile, tramite l'estensione degli ammortizzatori sociali, fornire una forma di tutela provvisoria e temporanea a tutto il mondo produttivo, allargando la platea di destinatari non solo a quelli tradizionali con rapporto di lavoro subordinato, ma anche a quelli di lavoro autonomo. Tutte le misure sono state quindi volte a proteggere l'occupazione e i redditi delle imprese e dei lavoratori influenzati negativamente dagli effetti indiretti della pandemia, attraverso l'estensione delle tutele sociali, in modo da garantire un sostegno al reddito anche a quei lavoratori che normalmente sarebbero stati privi dei requisiti di accesso alle tradizionali misure di welfare.

Di seguito, una sintetica esposizione degli ammortizzatori sociali e degli strumenti di sostegno al reddito previsti dal nostro ordinamento.

---

<sup>9</sup> La maggior parte delle informazioni relative agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono state tratte, oltre al portale INPS, anche dal documento "Strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro. Quadro complessivo degli strumenti di integrazione salariale a seguito della riforma operata dal DLgs n. 148/15 e successive modificazioni", Direzione Centrale degli Ammortizzatori Sociali, INPS.

## CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIGO)

La CIGO, istituita all'inizio del dopoguerra nel secolo scorso<sup>10</sup>, è uno dei principali strumenti a sostegno del reddito dei lavoratori previsto dall'ordinamento italiano in costanza di rapporto di lavoro e finalizzato a tutelare l'occupazione. È una prestazione economica, erogata da parte dell'INPS, corrisposta in caso di decurtazione della retribuzione per la riduzione dell'attività lavorativa. Costituisce anche lo strumento attraverso il quale viene assicurato un sostegno alle imprese finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali in presenza di situazioni caratterizzate dalla **temporaneità** e dalla **certezza della ripresa** dell'attività produttiva. Tale ammortizzatore può essere attivato al verificarsi di cause non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato. Sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che siano in possesso presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di una specifica anzianità di servizio alla data di presentazione dell'istanza di concessione. La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Il trattamento ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, e si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga.

La CIGO è autorizzata con pagamento a conguaglio del datore di lavoro. Il pagamento diretto dei lavoratori, da parte dell'INPS, può essere autorizzato dalla sede INPS territorialmente competente su richiesta della azienda, nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie debitamente documentate dalla stessa. Dal punto di vista procedurale, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali, aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, se esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- le entità e la durata prevedibile;
- il numero dei lavoratori interessati.

Va poi evidenziato che, in considerazione della scelta del legislatore di ricorrere allo strumento delle integrazioni salariali vigenti nell'ordinamento per fronteggiare e contenere gli effetti negativi sul tessuto socio-economico che l'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione dell'epidemia da COVID-19 ha comportato, è stato necessario adattare il trattamento ordinario d'integrazione salariale apportando numerose deroghe alla regolamentazione della CIGO, di cui si darà riscontro nel capitolo successivo, non mutando il campo d'applicazione soggettiva della prestazione e il procedimento amministrativo alla base della concessione di tale ammortizzatore.

---

<sup>10</sup> Cfr. Decreto Legislativo Luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 748, consultabile al seguente link:

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1945-12-27&atto.codiceRedazionale=045U0788&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo=10&qId=&tabID=0.8056673607155751&title=lbl.dettaglioAtto>

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)**

Il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed erogato dall'INPS, con la funzione di sostituire e/o integrare la retribuzione dei lavoratori sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di **difficoltà produttiva** o per consentire alle stesse di sostenere processi di **riorganizzazione** o qualora abbiano stipulato **contratti di solidarietà**. Possono accedere le imprese che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda più di 15 dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti, rientranti in specifici settori, tra i quali: industria (compresa quella edile), artigianato, imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia, cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e loro consorzi. A ciò si aggiungono le imprese che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda più di 50 dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti dei settori commerciale (compresa la logistica), agenzie di viaggio e turismo. La CIGS spetta anche, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, in caso di imprese del trasporto aereo e gestione aeroportuale; dei partiti e movimenti politici entro precisi limiti di spesa.

Sono destinatari i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti qualora dipendenti di imprese per le quali trovano applicazione solo le integrazioni salariali straordinarie e limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che siano alle dipendenze di un'azienda a cui può essere applicata la normativa di riferimento e siano in possesso di una specifica anzianità di effettivo lavoro alla data di presentazione della domanda presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

L'intervento può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale;
- contratti di solidarietà.

In caso di riorganizzazione aziendale, è necessario presentare un piano di interventi contenente l'indicazione sugli investimenti con le relative modalità di copertura, le attività di formazione e riqualificazione professionale verso il maggior numero possibile di lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione orario di lavoro. Per crisi aziendale si intende la contestuale presenza nel biennio precedente dell'andamento a carattere negativo sulla base dei dati di bilancio e il ridimensionamento della stabilità dell'organico aziendale; occorre perciò presentare un piano di risanamento volto a fronteggiare i suddetti squilibri con l'indicazione degli obiettivi per la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia dei livelli occupazionali. Relativamente al contratto di solidarietà, esso è definito con accordo aziendale sottoscritto tra azienda e sindacati contenente una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale.

La domanda di concessione della CIGS, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati al trattamento, deve essere presentata al Ministero del Lavoro e alla Direzione del Lavoro territorialmente competente, ai fini della successiva adozione del Decreto Direttoriale del MLPS, entro



90 giorni dalla presentazione dell'istanza. È quindi prevista una durata massima che, a legislazione vigente, è compresa tra 12 e 36 mesi, nonché una contribuzione addizionale a carico delle aziende destinatarie del trattamento.

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD)**

La CIGD è una misura di integrazione salariale a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie. Lasciando al successivo capitolo gli approfondimenti, relativi ai trattamenti in deroga per contrastare gli effetti sul mercato del lavoro determinati dalla pandemia da COVID-19, a livello generale può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, con un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento. Viene richiesta dai datori di lavoro di imprese, dai piccoli imprenditori (coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti) e dalle cooperative sociali con riferimento ai lavoratori che hanno instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato. La CIGD viene concessa dalla Regione o Provincia autonoma con determina, oppure (in caso di imprese in diversi ambiti territoriali) dal Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con apposito Decreto interministeriale. Le Regioni e le Province autonome possono disporre la concessione della CIGD sulla base di risorse decretate dai Ministeri sopracitati. L'indennità è pari all'80% della retribuzione, anche se va sottolineato che l'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno.

### **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)**

Con l'obiettivo di rafforzare le tutele già esistenti dei Fondi di solidarietà<sup>11</sup>, il FIS costituisce una gestione dell'INPS e gode di amministrazione finanziaria e patrimoniale autonoma. Rappresenta uno strumento residuale rispetto alla CIG ed ai fondi bilaterali, fornendo interventi a sostegno del reddito nei confronti dei lavoratori la cui attività lavorativa è sospesa o ridotta in relazione alle causali previste in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria (a eccezione del contratto di solidarietà), ovvero ridotta al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale.

Il fondo garantisce due prestazioni: l'assegno di solidarietà per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile e, per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, l'ulteriore prestazione dell'assegno ordinario di cui all'art. 30 che può essere concessa per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile in relazione alle sole causali di riduzione o sospensione previste in materia di integrazioni salariali ordinarie, con esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, con esclusione delle causali previste per la riorganizzazione e crisi aziendale.

---

<sup>11</sup> Disciplinati dal DLgs n. 148/15 i fondi di solidarietà sono strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale o prestazioni integrative dei trattamenti previsti dalla normativa vigente per i lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a settori già coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale (fonte INPS).

### **CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE PER GLI OPERAI AGRICOLI (CISOA)**

Istituita nel 1972<sup>12</sup> per tutelare gli operai sospesi temporaneamente per intemperie stagionali o per cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, la CISOA interessa e aziende esercenti attività di natura agricola. Destinatari della prestazione sono i lavoratori del settore assunti con contratto a tempo indeterminato, nonché gli apprendisti che abbiano effettuato almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda e i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti. La durata massima del trattamento è pari a 90 giornate nell'anno solare o in un periodo di 12 mesi diverso dall'anno solare, qualora l'inizio o la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia avvenuta nel corso dell'anno solare ovvero quando il requisito non sia stato raggiunto nell'anno solare per motivi non imputabili al lavoratore o al datore di lavoro. Il trattamento è pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel mese precedente quello in cui si è verificata o ha avuto inizio la sospensione dell'attività lavorativa. Le richieste di integrazione salariale agricola sono presentate dal datore entro 15 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività lavorativa esclusivamente per via telematica.

### **NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASpl)**

La NASpl, sostituisce dal 2015 l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), introdotta dalla Legge n. 92/12. Si tratta di un'indennità mensile di disoccupazione avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Sono destinatari della prestazione i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito un rapporto di lavoro in forma subordinata, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, in possesso dei seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpl è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni. La misura della prestazione è pari al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, se la retribuzione è inferiore a un importo di riferimento stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT. È quindi previsto un requisito pari ad almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

---

<sup>12</sup> Cfr. Legge 8 agosto 1972, n. 457 "Miglioramenti ai trattamenti previdenziali ed assistenziali nonché disposizioni per la integrazione del salario in favore dei lavoratori agricoli", consultabile al seguente link:

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1972-08-23&atto.codiceRedazionale=072U0457&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo=10&qId=&tabID=0.3348650122463612&title=lbl.dettaglioAtto>

La prestazione è sospesa in caso di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a sei mesi, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, oppure in caso di nuova occupazione in Paesi dell'UE o extracomunitari. Tra le cause di decadenza al diritto della prestazione rientrano la perdita dello stato di disoccupazione, l'avvio di un'attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi (o a tempo indeterminato), l'avvio di un'attività lavorativa autonoma o parasubordinata, il raggiungimento dei requisiti di pensionamento, la mancata partecipazione (in specifici casi previsti dalla norma) alle iniziative di orientamento predisposte dai Centri per l'impiego.

### **DIS-COLL**

Introdotta per la prima volta dal DLgs n. 22/15<sup>13</sup>, in attuazione del "Jobs Act" e inizialmente in via sperimentale per il 2015<sup>14</sup>, la DIS-COLL è un'indennità di disoccupazione mensile rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Possono dunque beneficiarne i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, in possesso dei seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione al momento della domanda della prestazione;
- accredito contributivo di tre mensilità nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- requisito contributivo/reddituale pari ad un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

In merito poi alla durata, l'indennità DIS-COLL è corrisposta mensilmente "per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati" nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento<sup>15</sup>.

### **INDENNITÀ DI MOBILITÀ**

Si tratta di un intervento a favore di particolari categorie di lavoratori, licenziati da aziende in difficoltà, che garantisce una prestazione di sostegno al reddito sostitutiva della retribuzione e ne favorisce il reinserimento nel mondo del lavoro. La procedura di mobilità si avvia quando le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS nel corso o al termine del programma di cassa integrazione guadagni straordinaria non possono garantire il reimpiego di tutti i lavoratori. Analoga procedura deve essere seguita qualora si verifichi la fattispecie del licenziamento collettivo, nel caso in cui le imprese che

---

<sup>13</sup> Per approfondimenti, consultare la scheda predisposta nell'ambito della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=a62e8984-6132-46c1-a2f5-e699a9ac6cb3&title=scheda>

<sup>14</sup> La Legge n. 208/15 "Legge di Stabilità 2016" ha prorogato la misura anche per il 2016 (per i soli titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuata) che, dal 2017, è diventata strutturale a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 81/17 (cd. "Jobs Act del lavoro autonomo"), quest'ultima consultabile al seguente link della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=471366cc-a983-4360-a263-ce0bcddd5b4e&title=scheda>

<sup>15</sup> Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

occupano più di quindici dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare nell'arco temporale di 120 giorni almeno 5 licenziamenti in una unità produttiva o in più unità produttive dislocate nella stessa Provincia.

Spetta agli operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato, licenziati dall'azienda, con un importo pari al 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale spettante. La misura viene sospesa nei casi di mancato superamento del periodo di prova in seguito a rioccupazione a tempo indeterminato (per un massimo di 2 volte) e di riassunzione a tempo indeterminato e licenziamento entro i 12 mesi. Va tuttavia evidenziato che, per i lavoratori collocati in mobilità dal 1° gennaio 2015, è prevista una progressiva riduzione della durata, fino all'abrogazione della misura a far data dal 1° gennaio 2017.

## 2. GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19

In conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro conseguente all'emergenza da COVID-19, sono stati adottati numerosi interventi normativi a tutela dei lavoratori, nonché disposizioni speciali, quali semplificazioni procedurali, deroghe ai limiti di durata complessiva ed esenzioni, anche parziali, dal pagamento delle addizionali contributive, per i trattamenti di integrazione salariale, ordinari e in deroga, e di assegno ordinario richiesti per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19<sup>16</sup>. Di seguito, una breve rassegna dei singoli atti normativi, relativamente alle misure di sostegno al reddito previste.

Con il manifestarsi delle prime, nonché gravi, ripercussioni della pandemia da COVID-19 anche sul tessuto socio-economico, il **Decreto-Legge 2 marzo 2020, n. 9**<sup>17</sup> introduce le prime disposizioni a riguardo. Per quanto concerne il mercato del lavoro, nei Comuni individuati in calce al Decreto, sono sospesi (art. 5) i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo intercorrente tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020. I datori di lavoro, nei predetti Comuni, che presentano istanza di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario, sono dispensati (art. 13) dall'obbligo di informazione e consultazione sindacale ed eventualmente, dall'obbligo di accordo. L'assegno ordinario è anche concesso ai lavoratori di imprese iscritte al Fondo di integrazione salariale che occupano mediamente più di 5 addetti. Per le aziende dei Comuni interessati che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinaria, previa adozione di un decreto di interruzione del predetto trattamento da parte del Ministero del Lavoro, è prevista (art. 14) la facoltà di presentare istanza di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo non superiore a tre mesi. L'art. 15 dispone la concessione della cassa integrazione in deroga in favore dei datori di lavoro per i quali non possono essere applicate le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di

---

<sup>16</sup> "Gli interventi in materia di lavoro per fronteggiare l'emergenza da Covid-19", Camera dei Deputati, Servizio Studi XVIII Legislatura, 17 gennaio 2022.

<sup>17</sup> Decreto-Legge 2 marzo 2020, n. 9 "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=f5d68ca0-f141-4378-b74a-d911fc3d7660&title=scheda>

lavoro. L'art. 16 riconosce un'indennità mensile, concessa con Decreto della Regione interessata, pari a 500 euro per tre mesi in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi, nonché dei titolari di rapporti di agenzia, purché residenti nei Comuni individuati dal DL di cui si tratta. Per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle predette Regioni, è infine prevista (art. 17) l'erogazione di trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di un mese e fino a un importo massimo, per l'anno 2020, pari a 135 milioni di euro per la regione Lombardia, 40 milioni di euro per la regione Veneto e a 25 milioni di euro per la regione Emilia-Romagna.

Il successivo **Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, cd. "Cura Italia"**<sup>18</sup> è emanato per fornire ulteriori misure di sostegno, alla luce delle crescenti emergenze determinate dalla pandemia per le quali, inizialmente, il sistema-Paese è intervenuto in via emergenziale. La norma stanziava complessivamente risorse nell'ordine di 25 miliardi di euro disponendo, al Titolo secondo (artt. 19-48), provvedimenti a sostegno del lavoro. Tra le principali disposizioni a riguardo, la previsione (art. 19) per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa causa emergenza epidemiologica COVID-19, di presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e per una durata massima di nove settimane (comunque entro il mese di agosto 2020). Le aziende che hanno già richiesto la CIGS possono quindi sospendere tale istanza presentando domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, per un periodo non superiore a nove settimane (art. 20). L'art. 21 dispone che i datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale e che hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare, in sostituzione, domanda di concessione dell'assegno ordinario per un periodo non superiore a nove settimane. Relativamente alla CIG in deroga (art. 23), le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro per i quali non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia, possono riconoscere, a decorrere dal 23 febbraio 2020, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Per quanto riguarda le disposizioni in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori, i dipendenti del settore privato possono fruire (art. 23) di uno specifico congedo per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni. Analogo sostegno è rivolto ai genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. Per entrambe le categorie, a cui si aggiungono i lavoratori autonomi, è prevista in alternativa la possibilità di scegliere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Anche per i dipendenti pubblici (art. 25) sono disposti analoghi provvedimenti di conciliazione. L'art. 33 proroga i termini in materia di domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, ampliandoli da 68 a 128 giorni. Sempre per quanto concerne la NASpI, l'indennità DIS-COLL, nonché il

---

<sup>18</sup> Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=4f769ac8-ca9c-483d-89a1-eabebaec8b58&title=scheda>

Reddito di cittadinanza (RdC), l'art. 40 sospende per due mesi gli obblighi connessi alla fruizione di tali misure, tra cui i termini per le convocazioni da parte dei CPI, fermo restando il godimento dei benefici economici. L'art. 44 istituisce, per i lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, il "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire il riconoscimento di una indennità definita con successivi Decreti Interministeriali. L'art. 46 preclude per 60 giorni, dall'entrata in vigore del DL di cui si tratta, l'avvio delle procedure di mobilità e di riduzione del personale e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Seppure principalmente diretto al sostegno del tessuto imprenditoriale nazionale, sia tramite la sospensione di tributi e contributi, che con misure a supporto di aziende, artigiani, lavoratori autonomi e professionisti, il **Decreto-Legge 8 aprile 2020, n. 23, cd. Decreto Liquidità**<sup>19</sup>, prevede anche disposizioni in materia di lavoro. Le norme relative al trattamento ordinario di integrazione salariale, di assegno ordinario, di cassa integrazione guadagni in deroga, di cui al DL n. 18/20 "Cura Italia", si applicano anche ai lavoratori assunti dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 (art. 41). Alla copertura degli oneri previsti, valutati in 16 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione delle somme del Fondo di garanzia costituito presso il Mediocredito Centrale a sostegno delle PMI.

Ulteriori e più incisive modifiche in materia di integrazioni salariali e trattamenti a sostegno del reddito connessi alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica sono previste dal **Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, cd. Decreto Rilancio**<sup>20</sup>. In materia di lavoro, è estesa (art. 68) di ulteriori cinque settimane la durata del trattamento ordinario di integrazione salariale o dell'assegno ordinario, con oneri finanziari nel limite di 250 milioni di euro per il 2020. L'art. 69 stabilisce una durata massima della CIGS di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso. Anche circa la CIGD, l'art. 70 estende di ulteriori cinque settimane la relativa durata, a cui si aggiungono altre quattro settimane per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020. Viene istituito un ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali pari a 2.740,8 milioni di euro per il 2020, nonché incrementata la dotazione del Fondo per il reddito di ultima istanza da 300 milioni a 1.150 milioni di euro per il 2020. In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è estesa a cinque mesi la sospensione della procedura di impugnazione. A sostegno dei nuclei familiari meno abbienti (con un valore ISEE inferiore a 15 mila euro), è quindi introdotto (art. 82) il Reddito di emergenza (Rem), erogato dall'INPS, tramite

---

<sup>19</sup> Decreto-Legge 8 aprile 2020, n. 23 "Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=3fd0856c-664c-444e-b122-12cba4fffe7c&title=scheda>

<sup>20</sup> Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=c161a29e-8b96-40bf-baa8-ad3e1f648978&title=scheda>

l'istituzione di un apposito Fondo presso il Ministero del Lavoro. Oltre a prorogare anche per il mese di aprile 2020 l'indennità per i professionisti e i lavoratori CO.CO.CO, viene prevista (art. 84) un'ulteriore indennità per i professionisti con partita IVA, pari a mille euro per il mese di maggio 2020, che hanno subito una riduzione del reddito del 33% nel secondo bimestre 2020. L'art. 87 introduce modifiche alla Legge di Bilancio 2019, n. 145/18, concedendo ai lavoratori che hanno terminato la CIGD e non hanno diritto alla NASpl un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, fino al 31 dicembre 2020. Sono poi previste disposizioni di proroga per ulteriori due mesi della NASpl e DIS-COLL, nonché di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio di contagio nei luoghi di lavoro (art. 95). Viene infine istituito presso l'ANPAL, nel limite di 230 milioni di euro sul PON SPAO, il Fondo Nuove Competenze (art. 88), per consentire la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte del suddetto orario viene finalizzato a percorsi formativi.

Il **Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104, cd. Decreto agosto**<sup>21</sup>, interviene in materia di coesione territoriale, di scuola e di Università, di salute, di sostegno al rilancio economico, ma soprattutto di lavoro. La sua adozione, ad integrazione delle disposizioni emergenziali adottate in precedenza, è dovuta alla necessità di continuare a sostenere i settori produttivi maggiormente colpiti dalla pandemia da COVID-19 che, per tutto il 2020, ha determinato la più grave crisi economica dal dopoguerra. Per quanto riguarda i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e CIGS, dispone l'incremento di ulteriori nove settimane, per un totale di 18, da collocarsi nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Al fine di fronteggiare l'emergenza COVID-19, è quindi previsto (art. 3) l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai datori privati che non richiedono l'utilizzo degli ammortizzatori sociali. L'art. 4 introduce modifiche al Fondo Nuove Competenze, estendendo anche al 2021 quanto già previsto per l'anno in corso, con l'incremento di ulteriori risorse pari a 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per il 2021. In materia di NASpl e DIS-COLL, è disposta (art. 5) la proroga delle predette prestazioni, il cui periodo di fruizione termini tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, di ulteriori due mesi. Fino al 31 dicembre 2020, poi, ai datori che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Vengono prorogate (art. 14) le disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. In materia di Reddito di emergenza (Rem), l'art. 23 dispone, ferme restando le erogazioni già concesse, il riconoscimento di una quota pari a 400 euro ai nuclei familiari in possesso di specifici requisiti, da richiedersi entro il 15 ottobre 2020.

Con la "seconda ondata" della pandemia, dopo un periodo estivo di sostanziale tranquillità, ad inizio autunno è stato necessario ripristinare misure di contenimento epidemiologico che hanno determinato nuovamente l'esigenza di provvedimenti volti ad assicurare un tempestivo sostegno economico in favore delle categorie più colpite dalle recenti restrizioni, adottando provvedimenti (per una portata complessiva di oltre 18 miliardi di euro) che prevedono un insieme di misure caratterizzate da modalità

---

<sup>21</sup> Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=d99fdf06-269b-4ead-9586-cbc00095bdd9&title=scheda>

di utilizzo ed erogazione semplici, immediate ed il più possibile automatiche. Il **Decreto-Legge 28 ottobre 2020, n. 137, cd. Decreto Ristori**<sup>22</sup>, interviene perciò stanziando risorse destinate al ristoro delle attività economiche interessate, direttamente o indirettamente, dalle restrizioni disposte a tutela della salute, nonché al sostegno dei lavoratori in esse impiegati, a seguito dell'acuirsi della pandemia da COVID-19. Il DL prevede ulteriori sei settimane di Cassa integrazione ordinaria, in deroga e di assegno ordinario legate all'emergenza COVID-19, da usufruire tra il 16 novembre 2019 e il 31 gennaio 2021, da parte delle imprese che hanno esaurito le precedenti settimane già concesse, con scadenza delle istanze fissata al 31 ottobre 2020 (art. 12). Sono quindi sospesi i contributi previdenziali e assistenziali per il mese di novembre 2020 per i datori di lavoro delle aziende interessate dalle misure restrittive (art. 13). In materia di Reddito di emergenza (Rem), all'art. 14 viene riconosciuta la medesima quota per i mesi di novembre e dicembre 2020, ai nuclei familiari già beneficiari. Ai lavoratori stagionali del turismo e dello spettacolo è nuovamente concessa l'indennità una tantum di mille euro. Per i lavoratori sportivi viene erogata un'indennità nel mese di novembre, pari a 800 euro, con un incremento di 200 euro rispetto alla provvidenza prevista dai DL n. 18/20 ("Cura Italia") e n. 34/20 ("Decreto Rilancio").

Al termine del 2020, il legislatore, nel ritenere poi necessaria ed urgente la necessità di provvedere alla proroga di termini di prossima scadenza al fine di garantire non solo la continuità dell'azione amministrativa, ma anche di assicurare la prosecuzione di alcune disposizioni emergenziali in materia di lavoro e di istruzione, ha emanato il **Decreto-Legge 31 dicembre 2020, n. 183 cd. Decreto Milleproroghe**<sup>23</sup>. Nello specifico, esso proroga i termini di cui all'allegato 1 del DL di cui si tratta, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021. Tra le disposizioni in esso previste, l'art. 11 prevede la possibilità di stipulare contratti di rete con causale di solidarietà al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali delle imprese di filiere colpite da crisi economiche. Il successivo comma 3 proroga al 30 giugno 2021 il termine per la restituzione del finanziamento di 400 milioni di euro per assicurare la continuità del servizio svolto da Alitalia. Lo stesso articolo proroga poi al 31 dicembre 2021 la possibilità di comandare presso altre Amministrazioni il personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Si segnala, infine, la proroga al 31 marzo 2021 dell'utilizzo della procedura semplificata di *smart working*.

Con la **Legge 30 dicembre 2020, n. 178, Legge di Bilancio 2021**<sup>24</sup> sono previsti (art. 1, commi da 299 a 308 e da 312 a 314) interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 e sgravi contributivi per i

---

<sup>22</sup> Decreto-Legge 28 ottobre 2020, n. 137 "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=020601e6-da4a-4310-a86e-2c7faa5fb687&title=scheda>

<sup>23</sup> Decreto-Legge 31 dicembre 2020, n. 183 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della Decisione (UE, Euratom) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=33c84a82-0399-4ed7-bf3b-34793ea9299f&title=scheda>

<sup>24</sup> Legge 30 dicembre 2020, n. 178 - Legge di Bilancio 2021 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", consultabile al seguente link:



datori di lavoro che non richiedano gli interventi di integrazione salariale. Al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021 mediante trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, è istituito, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un apposito fondo con una dotazione di 5.333,8 milioni di euro per l'anno 2021. I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, per una durata massima di dodici settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga. Con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I Fondi di solidarietà bilaterale alternativi garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità, ovvero per una durata massima di dodici settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, per una durata massima di novanta giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i suddetti trattamenti, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

Al fine di potenziare gli strumenti di contrasto alla diffusione del contagio da COVID-19 e di contenere l'impatto sociale ed economico delle misure di prevenzione adottate, con l'obiettivo di assicurare un sistema rinnovato e potenziato di sostegni, calibrato secondo la tempestività e l'intensità di protezione che ciascun soggetto richiede, il **Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41 cd. Decreto Sostegni**<sup>25</sup> interviene con uno stanziamento di circa 32 miliardi di euro, pari all'entità massima dello scostamento di bilancio già autorizzato dal Parlamento. Per quanto concerne le misure destinate al mercato del lavoro (Titolo II, artt. 7-19 e risorse pari a 8 miliardi di euro), si segnala, tra gli altri, la disponibilità di risorse finanziarie già stanziate a legislazione vigente per misure di integrazione salariale in favore dei lavoratori, ma non finalizzate. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa possono presentare

---

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=25355efa-318a-4286-ac08-61a85f1c1b52&title=scheda>

<sup>25</sup> Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=f7108c7b-1a22-4e19-8b26-00703ca8027c&title=scheda>

domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021, nonché domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021 (art. 8). L'art. 10 dispone un'indennità una tantum per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport, pari a 2.400 euro. Per quanto concerne il Reddito di Cittadinanza (RdC) è previsto un incremento della dotazione di spesa di 1.000 milioni di euro, stabilendo inoltre che, per il 2021, i componenti del nucleo beneficiario del RdC possano stipulare uno o più contratti a termine senza che il reddito stesso venga perso o ridotto se il valore del reddito familiare risulta comunque pari o inferiore a 10 mila euro annui (art. 10). L'art. 12, in materia di Reddito di emergenza (Rem), riconosce l'erogazione di tre mensilità ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che abbiano un valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 inferiore ad una predeterminata soglia. Il dettato normativo consente infine il riconoscimento della NASpl, fino al 31 dicembre 2021, senza il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono lo stato di disoccupazione.

Un ulteriore stanziamento di circa 40 miliardi di euro, di cui 4,2 destinati alle politiche del lavoro è poi previsto dal **Decreto-Legge 25 maggio 2021, n. 73 cd. Decreto Sostegni-bis**<sup>26</sup> che interviene per potenziare ed estendere gli strumenti di contrasto alla diffusione del contagio e di contenere l'impatto sociale ed economico delle misure di prevenzione adottate. La norma riconosce un ulteriore contributo a fondo perduto per tutti i soggetti con partita IVA attiva, mentre per favorire la continuità delle attività economiche per le quali sia stata disposta la chiusura per almeno 4 mesi. In materia di Reddito di emergenza (Rem) sono riconosciute ulteriori quattro quote relative alle mensilità di giugno, luglio, agosto e settembre. Viene quindi disposto (art. 38) il blocco alla progressiva riduzione dell'indennità prevista con la NASpl. In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale (art. 40), i datori di lavoro che hanno subito nel primo semestre del 2021 un calo di fatturato del 50% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, possono presentare domanda di CIGD per una durata massima di 26 settimane. Il dettato normativo istituisce quindi, dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione, quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per incentivare i lavoratori privi di impiego a trovare una nuova collocazione professionale, previa definizione di un progetto individuale di inserimento, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. L'art. 42 riconosce ai lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, un'indennità omnicomprensiva pari a 1.600 euro. Per i collaboratori sportivi è erogata un'indennità a compensazione della cessazione o riduzione delle attività. L'art. 45 proroga di sei mesi e comunque fino al 31 dicembre 2021, la CIGS per cessazione, nonché incrementa il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di 125 milioni di euro per il 2022.

---

<sup>26</sup> Decreto-Legge 25 maggio 2021, n. 73 "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=f0248afc-0df1-4d80-b2b3-cd9b83dd21d1&title=scheda>

Ulteriori ed importanti novità in materia di lavoro sono previste dal **Decreto-Legge 30 giugno 2021, n. 99**<sup>27</sup>, che prosegue nel solco degli interventi a sostegno delle attività produttive e del lavoro. La norma prevede infatti (art. 4) la proroga fino al 31 dicembre 2021 anche per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria previsti dal DL n. 18/20 (“Cura Italia”), per le imprese in crisi del trasporto aereo. I datori di lavoro delle industrie tessili e similari che sospendono o riducono l'attività dal 1° luglio 2021, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 17 settimane, fino al 31 ottobre 2021; ai predetti lavoratori restano escluse le procedure di licenziamento collettivo. La norma dispone un ulteriore trattamento di CIGS in deroga per 13 settimane, in favore di quei datori di lavoro che non possono più fruire dei trattamenti di cui al DLgs n. 148/15. Presso il Ministero del Lavoro è inoltre istituito il Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale (FPCRP), diretto al finanziamento di progetti formativi per i lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, nonché ai percettori della NASpI.

In uno scenario, quello dell'autunno del 2021, caratterizzato dalla cd. “terza ondata” della pandemia da COVID-19, i cui effetti sono stati comunque mitigati dal buon andamento della campagna vaccinale, contribuendo così a limitate misure di contenimento epidemiologico senza arrecare eccessivi danni alla crescita economica ed occupazionale in atto, il **Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146 cd. Decreto Fiscale**<sup>28</sup>, interviene in primo luogo introducendo disposizioni riguardanti il fisco, prevedendo, tra l'altro, la riammissione nei termini dei contribuenti decaduti dalla cd. Rottamazione-ter e dal saldo e stralcio. Per quanto concerne il mercato del lavoro, la norma interviene con una serie di misure, a cominciare dalla sicurezza sui luoghi di lavoro, introducendo modifiche al DLgs n. 81/08. Tra le altre novità, l'art. 8 prevede fino al 31 dicembre 2021 l'equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. L'art. 9 consente l'astensione del genitore lavoratore con figlio convivente minore di quattordici anni, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, o della durata dell'infezione da COVID-19. Circa le disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale, è possibile (art. 11) presentare istanza di assegno ordinario e di CIGD per una durata massima di tredici settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, ovvero nove settimane in caso di datori di lavoro appartenenti al settore del tessile e dell'abbigliamento. Da ultimo, l'autorizzazione di spesa per il Reddito di cittadinanza (RdC) è incrementata di 200 milioni di euro per l'anno 2021.

---

<sup>27</sup> Decreto-Legge 30 giugno 2021, n. 99 "Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=1fd1355d-b2db-4f91-9f6a-94e1efe7bf2c&title=scheda>

<sup>28</sup> Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=3d253b9a-e2f3-43a0-ad78-9789ccfae1d3&title=scheda>

Infine, il **Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4 cd. Decreto Sostegni-ter**<sup>29</sup>, interviene a sostegno dei settori che, durante il periodo della pandemia, sono stati chiusi o ne sono stati fortemente danneggiati. Tra le misure da segnalare, è disposto il rifinanziamento pari a 20 milioni di euro per il 2022 del Fondo per il sostegno delle attività economiche chiuse, sospendendo per alcune professioni i termini dei versamenti IVA e delle ritenute alla fonte. L'art. 2 istituisce il Fondo per il rilancio delle attività economiche, con una dotazione per il 2022 di 200 milioni di euro, per aiuti a fondo perduto a favore delle imprese il cui fatturato, non superiore a 2 milioni di euro nel 2019, si è ridotto nello stesso anno di almeno il 30%. Viene quindi incrementato (art. 4) di 100 milioni di euro per il 2022 il Fondo Unico Nazionale Turismo, disponendo anche un incentivo assunzionale, decorrente dal 1° gennaio 2022, per le assunzioni a tempo determinato o stagionali non superiori a tre mesi. È quindi riconosciuto (art. 10) un credito d'importa nella misura del 5% per la quota superiore a 10 milioni di euro degli investimenti inclusi nel PNRR destinati alla realizzazione di obiettivi di transizione ecologica. Da ultimo, viene disposta la proroga del trattamento di integrazione salariale per le imprese di rilevante interesse strategico nazionale, per una durata massima di ulteriori 26 settimane fruibili fino al 31 marzo 2022.

### **3. LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CONTENUTA NELLA LEGGE DI BILANCIO 2022**

La manovra di Bilancio per il 2022<sup>30</sup> contiene riforme strutturali e misure rilevanti per il mercato del lavoro: riforma degli Ammortizzatori sociali, gestione delle crisi aziendali, rilancio dell'apprendistato formativo e sui tirocini extracurriculari, riforma della sicurezza sui luoghi di lavoro, interventi per giovani e donne, contrasto alla delocalizzazione, riforma del Reddito di cittadinanza<sup>31</sup>. Con particolare riguardo alla riforma degli ammortizzatori sociali prevista dalla Legge n. 234/21 (commi da 191 a 257 dell'articolo 1), obiettivo principale è ampliare e rafforzare le tutele per chi ha un lavoro e per chi non lo ha perduto, con una platea potenziale di 12,4 milioni di persone<sup>32</sup>. L'impianto della riforma si fonda infatti sul principio di protezione sociale universale, denominato anche "universalismo differenziato", che tiene conto delle caratteristiche di ciascun settore produttivo e sulle dimensioni aziendali, come evidenziato in seguito, ma già fin d'ora possono sintetizzarsi i punti salienti della riforma, vale a dire:

- estensione degli ammortizzatori sociali "ordinari" a tutti i datori di lavoro con almeno un dipendente (per la CIGS occorrono più di 15 dipendenti);
- ampliamento della platea dei beneficiari anche ai lavoratori a domicilio e a tutte le tipologie di apprendisti;
- riduzione del requisito di anzianità minima lavorativa a 30 giorni;

---

<sup>29</sup> Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=fd2bfc0a-a753-4ab2-a475-9f1d6ff4b1c5&title=scheda>

<sup>30</sup> Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=a7908556-1214-4dee-a15c-7f8114777007&title=scheda>

<sup>31</sup> Legge di Bilancio 2022, 30 dicembre 2021, n. 234. Nota di approfondimento, consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=cf4b9ec5-f8ff-4a74-b358-110fd3af8982&title=scheda>

<sup>32</sup> Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

- un unico massimale del trattamento di integrazione salariale, al livello più alto.

La riforma interviene quindi sulle disomogeneità preesistenti, con l'intento di accrescere il grado di equità generale del sistema, necessaria per governare le instabilità del mercato del lavoro e supportare le transizioni occupazionali. Si tratta di un intervento atteso da tempo, su cui l'Esecutivo è stato sollecitato ad intervenire sia dalle Parti sociali che hanno posto al centro del confronto un sistema di copertura universale e inclusivo (a tutela di tutti i lavoratori), che dalle Associazioni di categoria, anche quest'ultime d'accordo su un complessivo ridisegno degli strumenti di sostegno al reddito, con una specifica attenzione sulla semplificazione degli oneri procedurali, nell'ottica di mantenere la continuità del rapporto di lavoro o, qualora ciò non fosse possibile, l'adozione di percorsi di riqualificazione e di reinserimento occupazionale<sup>33</sup>. Con la Legge di Bilancio 2022 viene quindi ridisegnato il sistema degli ammortizzatori sociali, non solo ampliando i destinatari delle tutele, ma anche assicurando l'affiancamento dei lavoratori nelle fasi di transizione da un lavoro all'altro, potenziando i processi di *upskilling* e *reskilling*, in raccordo con gli obiettivi del PNRR e del Programma GOL, di cui si tratterà in modo più approfondito in seguito.

La Legge di Bilancio 2022 prevede quindi un insieme di modifiche rilevanti del sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e in caso di disoccupazione involontaria. L'impatto sul disavanzo è stimato in 2,8 miliardi nel 2022 e in circa 1,5 miliardi in media all'anno nel biennio successivo. Secondo la relazione tecnica dal 2025 l'impatto sarebbe di circa un miliardo, principalmente per effetto delle modifiche alla NASpl. In Italia la durata complessiva delle integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro è già superiore a quella prevista nei principali Paesi europei, dove il sostegno viene garantito per lo più in caso di shock temporanei (come nel nostro regime ordinario) e la tutela dei lavoratori nei casi di prolungata crisi aziendale è affidata ai sussidi di disoccupazione e alle politiche attive. In un contesto caratterizzato dalla transizione tecnologica ed ecologica strumenti che aiutino la riorganizzazione del sistema produttivo sono indispensabili, ma devono essere volti ad accompagnare le imprese a realizzare i cambiamenti necessari e i lavoratori a ricollocarsi in nuovi impieghi e mansioni. L'utilizzo della CIGS andrebbe quindi condizionato a realistici programmi di riconversione delle imprese in crisi. Complessivamente, nel confronto con le altre principali economie europee, gli interventi previsti nella Legge di Bilancio accentuano il maggiore peso relativo assegnato in Italia agli strumenti di integrazione salariale rispetto agli ammortizzatori in caso di disoccupazione, soprattutto per le risorse aggiuntive destinate alla Cassa integrazione straordinaria. Gli interventi tendono a rafforzare le tutele dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato più che quelle dei lavoratori a termine, nonostante che la crisi pandemica abbia confermato che sono questi ultimi, spesso giovani e donne, a subire le conseguenze più gravi degli episodi recessivi<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> "Verso una riforma degli ammortizzatori sociali", position paper, Confindustria 16 luglio 2020.

<sup>34</sup> Commissioni riunite 5a del Senato della Repubblica (Programmazione economica e bilancio) e V della Camera dei Deputati (Bilancio, Tesoro e Programmazione). Audizione preliminare all'esame della manovra economica per il triennio 2022-2024. Testimonianza del Capo del Servizio Struttura economica della Banca d'Italia Fabrizio Balassone. Senato della Repubblica, 23 novembre 2021.

L'estensione della platea dei beneficiari, prevista dalla Legge di Bilancio 2022, è quindi volta a includere nel sostegno al reddito tutti i lavoratori subordinati, anche con una minima anzianità di lavoro, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio. Tale estensione è significativa ed è pari a 12,4 milioni di lavoratori: 9,9 milioni sono dipendenti di aziende a cui viene estesa la CIGS; 1,5 milioni di lavoratori sono in forza presso imprese che occupano fino a 5 dipendenti a cui viene per la prima volta riconosciuto l'assegno ordinario del FIS<sup>35</sup>; 1 milione sono i lavoratori a cui viene riconosciuto l'assegno ordinario del FIS in affiancamento alla CIGS. Vi è anche un incremento del *quantum* del sostegno e l'introduzione di durate differenziate per dimensione aziendale con l'estensione delle tutele anche ai lavoratori delle imprese di piccole dimensioni (da 1 a 15 dipendenti). Inoltre, aspetto anche questo particolarmente importante, viene rafforzato il collegamento tra erogazione dei trattamenti di integrazione salariale e formazione professionale e politiche attive, sottolineando il collegamento tra ammortizzatori sociali e politiche attive, specie sul piano delle politiche formative, anche grazie ai 5 miliardi del Piano "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) previsti nel PNRR. Le misure di sostegno all'inserimento occupazionale del programma GOL sono previste anche per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA che cessano in via definitiva la propria attività professionale, al fine di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, qualificazione e ricollocazione, di loro interesse.

#### **Box di approfondimento – Programma GOL**

Il programma "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori" (GOL) rientra nell'ambito della Missione 5 del PNRR e costituisce uno dei perni delle azioni di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro, contribuendo a migliorare la competitività del Paese, la tenuta sociale, la capacità produttiva e la difesa dei lavoratori. Delle risorse sopra citate, 600 milioni di euro sono destinate al rafforzamento dei CPI e altrettanti 600 milioni di euro per il sistema duale. GOL è caratterizzato da due Obiettivi (*Milestone*): entrata in vigore entro il 2021 dei Decreti Interministeriali per l'approvazione del programma e del Piano Nuove Competenze; adozione dei Piani regionali per l'attuazione di GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi entro il 2022. A queste *Milestone* si associano specifici obiettivi tra cui: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025; almeno l'80% dei CPI in ogni regione entro il 2025 che rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL; completamento di almeno 250 CPI entro il 2022 del 50% delle attività (escluse le infrastrutturali) previste nel Piano regionale di rafforzamento; partecipazione di almeno 135 mila ragazzi al sistema duale entro il 2025. GOL si caratterizza per la personalizzazione degli interventi (differenziati, ad esempio, a seconda dell'età e del livello di competenze individuali), per il coinvolgimento delle imprese sul territorio, per la programmazione orientata ai risultati, per la cooperazione tra sistema pubblico e privato, nonché per l'integrazione con le politiche attive regionali e con quelle della formazione.

Beneficiari sono i percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, disoccupati percettori della NASpI e della DIS-COLL, beneficiari del Reddito di cittadinanza (RdC), lavoratori fragili o con redditi molto bassi, disoccupati senza alcuna misura di sostegno. Cinque sono i percorsi

<sup>35</sup> Vedi paragrafo dedicato al FIS a pag. 9

previsti: reinserimento lavorativo (per coloro più vicini al mercato del lavoro), aggiornamento professionale (per i lavoratori più lontani dal mercato ma con competenze ancora spendibili), riqualificazione (per i lavoratori lontani dal mercato e con competenze non spendibili), lavoro e inclusione (nei casi di bisogni complessi, con il concorso della rete dei servizi territoriali), ricollocazione collettiva (comprendente la valutazione degli sbocchi occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale e della professionalità dei lavoratori coinvolti dalla crisi).

GOL è disciplinato dal Decreto Interministeriale 5 novembre 2021 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 306 del 27 dicembre 2021)<sup>36</sup>. Il dettato normativo consta di cinque articoli e due allegati, il primo dei quali di dettaglio del Programma, mentre il secondo contenente le tabelle con i criteri di riparto, nonché le somme attribuite e gli obiettivi, alle Regioni e Province autonome. GOL è adottato da ciascuna Regione o Provincia (art. 1) previa valutazione di coerenza con il PNRR stesso da parte dell'ANPAL, a cui è inviato per l'esame entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del DI in trattazione, per il successivo parere da formularsi entro 30 giorni. Sono quindi assegnate agli ambiti territoriali (art. 2) risorse pari al 20% di quelle attribuite all'intervento Misura 5 - Componente 1 del PNRR, pari a 880 milioni di euro, secondo specifiche quote regionali: beneficiari della NASpl (0,40), beneficiari del Reddito di cittadinanza (0,10), persone in cerca di occupazione (0,35), occupati (media 2020, 0,35), lavoratori in CIGS (media 2017-2019, 0,10). Per i successivi riparti è previsto un Decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Le predette risorse sono erogate alle Regioni e alle Province autonome per il 75% all'atto dell'approvazione del Piano regionale. In misura proporzionale alle risorse concesse, sono fissati gli obiettivi da raggiungere entro il 30 dicembre 2020 (art. 3).

Le Regioni e le Province autonome assicurano, tra l'altro, che gli interventi per i percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, siano attivati entro 4 mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica. Gli interventi prioritari sono quindi quelli per i disoccupati di lunga durata, i giovani, le donne, i lavoratori con più di 50 anni di età, i disabili. ANPAL vigila sulla tempestiva ed efficace attuazione delle misure e, in caso di criticità nel raggiungimento degli obiettivi, attiva interventi di tutoraggio alle Regioni, con il supporto di ANPAL Servizi. Presso il Ministero del Lavoro è poi istituito un Comitato direttivo (art. 4), coordinato dal direttore dell'ANPAL, che si avvale della consulenza scientifica di INAPP e di ANPAL Servizi. Nelle more di adozione dei Piani regionali, sono assegnate alle Regioni le risorse di cui al Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale (art. 5).

Circa i trattamenti di integrazione salariali ordinari (CIGO), vi è l'estensione del loro campo di applicazione attraverso il Fondo di integrazione salariale (FIS) alle imprese che attualmente non sono coperte dalla Cassa integrazione ordinaria e che non aderiscono o non costituiscono Fondi di solidarietà bilaterali. Viene modificata anche la CIGS con un unico massimale di 1.199,72 euro (si tratta di un aumento di oltre 200 euro per chi ha una retribuzione fino a 2.159,48 euro), inoltre è estesa a tutti i settori e riconosciuta a tutte le imprese con più di 15 dipendenti per le causali di riorganizzazione

<sup>36</sup> Per ulteriori approfondimenti, consultare la scheda di riferimento nella Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=767adc90-4232-498c-a805-f845855b112e&title=scheda>

aziendale, crisi aziendale e contratto di solidarietà. Circa le causali, la riorganizzazione aziendale può essere chiesta anche per realizzare processi di transizione; viene rafforzato il contratto di solidarietà con aumento delle percentuali di riduzione dell'orario di lavoro e viene introdotto l'accordo di transizione occupazionale per governare i processi di transizione nel mercato e prevenire la disoccupazione. Con riferimento agli accordi di transizione, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria di dodici mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili. I lavoratori coinvolti devono seguire un percorso formativo. Le imprese che assumono i lavoratori avranno un incentivo economico pari al 50% della CIGS residua autorizzata e non fruita. La copertura obbligatoria dei Fondi bilaterali è prevista anche ai datori di lavoro che occupano da 1 a 5 dipendenti. Viene estesa la Cassa integrazione per gli operai agricoli (CISOA) ai lavoratori del settore della pesca per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Per la NASpl non è più richiesto il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi ma basta avere almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni. Il meccanismo di *décalage* viene modificato. Viene estesa anche agli operai agricoli a tempo indeterminato che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici. Circa la DISS-COL, la durata passa da 6 mesi a 1 anno, con la garanzia di un numero di mesi di beneficio pari ai mesi di contribuzione versata (fermo restando la durata massima di 12 mesi) e il riconoscimento del versamento contributivo ai fini pensionistici. Il contratto di espansione che in precedenza era previsto solo per le imprese di maggiori dimensioni viene esteso alle imprese che occupano almeno 50 dipendenti e prorogato per gli anni 2022 e 2023. Si tratta di uno strumento che combina formazione, trattamenti di sostegno al reddito, meccanismi di prepensionamento, nuove assunzioni. Le imprese, infatti, si riorganizzano e hanno necessità di forti innovazioni tecnologiche evitando però traumi sociali. Sono anche previsti patti territoriali per la transizione ecologica e digitale. Imprese, Sindacati, Autonomie locali e Terzo settore, utilizzando il programma GOL, possono realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale con l'obiettivo di facilitare l'inserimento lavorativo dei lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi, riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze. Vengono inoltre rafforzati i Fondi paritetici interprofessionali, riconoscendo incentivi economici qualora realizzino percorsi formativi in favore dei lavoratori in cassa integrazione<sup>37</sup>.

**Ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.** Per quanto attiene a questa tipologia di ammortizzatori sociali, le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, producono effetti sulle richieste di trattamenti in cui l'inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca dal 1° gennaio 2022 in avanti. La riforma detta, in primo luogo, alcuni principi generali: amplia la platea dei soggetti cui si rivolgono i trattamenti di integrazione salariale: sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti in apprendistato qualunque sia la tipologia. Con riferimento alla anzianità di effettivo lavoro, viene reso

---

<sup>37</sup> "Legge di Bilancio 2022: Misure per il lavoro". Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022 e "Riforma degli Ammortizzatori sociali", slides del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 3 gennaio 2022.



più agevole l'accesso dei lavoratori ai trattamenti di integrazione salariale. Infatti per i trattamenti richiesti dal 1° gennaio 2022 vengono ridotti 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 domanda di concessione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (trattamenti straordinari) o all'INPS (trattamenti ordinari). Circa l'importo, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, viene stabilito il superamento dei previsti due massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale, il più alto, che, per l'anno 2021, è stato pari a euro 1.199,72, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori. Circa il computo dei lavoratori, ai fini della determinazione della dimensione aziendale, la riforma prevede che sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Per quanto attiene alla compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa, viene previsto che il lavoratore, beneficiario del trattamento di integrazione salariale, che, durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi, nonché di lavoro autonomo, non abbia titolo al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Se il lavoratore svolge, invece, attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Con riferimento poi ai singoli istituti, va evidenziato che il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della **Cassa integrazione ordinaria (CIGO)** che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né normative né regolamentari. Riguardo al campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, la Legge di Bilancio 2022 lascia infatti inalterata la previsione previgente prevista dall'articolo 10 del DLgs n. 148/2015. In ordine agli aspetti di tipo contributivo, in relazione al contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale, la Legge di Bilancio 2022 introduce una riduzione del relativo ammontare. 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 determinata secondo le aliquote che seguono: - 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 fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; - 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Maggiormente interessata dal riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è la **Cassa integrazione straordinaria (CIGS)**. La riforma supera la logica precedentemente utilizzata per l'individuazione delle aziende rientranti nel relativo campo di applicazione, la quale si basava, oltre che sul requisito occupazionale dei datori di lavoro, anche sulla loro appartenenza a specifici settori produttivi. Con riferimento al campo di applicazione, la novella stabilisce 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 con riferimento: a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali; b) alle 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'articolo 4, comma 2, del DL 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 13. Si allarga così molto la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Vengono infatti ricompresi dalla relativa disciplina, in relazione alle dimensioni occupazionali medie semestrali, oltre ai datori di lavoro del settore industriale, anche quelli operanti in tutti gli altri settori in cui non sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali. Viene anche prevista l'estensione della cassa integrazione salariale straordinaria e dei relativi obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro, con dimensione occupazionale media semestrale superiore a 15 dipendenti, che rientrano nelle tutele del Fondo di integrazione salariale. Le modifiche inerenti alla disciplina in materia di trattamenti di cassa integrazione straordinaria interessano anche le relative causali di intervento. Viene ampliata la causale di "riorganizzazione aziendale" ricomprendendovi anche i casi in cui le aziende vi ricorrano "per realizzare processi di transizione" che saranno individuati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico. Vengono modificate anche le disposizioni relative al programma di riorganizzazione aziendale prevedendo, infatti, che il recupero occupazionale si possa realizzare anche tramite la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze.

La Legge di Bilancio 2022 modifica anche regolamentazione del **contratto di solidarietà**, innalzando le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto contrattuale che, dal 1° gennaio 2022, si articoleranno come segue: la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% all'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%.

Per fronteggiare particolari situazioni di criticità sul fronte occupazionale, la Legge di Bilancio 2022 prevede due forme di intervento di integrazione salariale straordinaria: **l'Accordo di transizione occupazionale** e **l'Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica**. Con il primo intervento si prevede che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dal DLgs n. 148/2015, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. In sede di procedura di consultazione sindacale, devono essere perciò definite le azioni dirette alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua. Tali lavoratori interessati

dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui trattasi accedono al programma **Garanzia di occupabilità dei lavoratori** (GOL). Circa l'Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, viene prevista la possibilità di concedere un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Possono accedere a tale misura i 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 possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria. Il nuovo periodo di CIGS può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023.

Con riferimento ai **Fondi di solidarietà bilaterali**, per estendere le tutele a tutti i lavoratori, compresi quelli occupati in contesti di piccole dimensioni che, per i trattamenti emergenziali, sono stati tutelati dalla cassa integrazione in deroga (CIGD), la Legge di Bilancio 2022 modifica sia il quadro normativo utile a identificare la misura di sostegno applicabile sia la disciplina in materia di Fondi di solidarietà, prevedendo, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, 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 disciplinate dal Titolo I (Trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria) del DLgs n. 148/2015. I nuovi Fondi di solidarietà che si costituiscono devono obbligatoriamente garantire le tutele per tutti i datori di lavoro del settore che occupano almeno un dipendente. Ferma la possibilità di erogare prestazioni integrative, i Fondi devono stabilire prestazioni di durata almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata.

La Legge n. 234/21 riordina poi la disciplina relativa al **Fondo di integrazione salariale**. In particolare, si prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali. La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto un periodo transitorio entro cui i Fondi di solidarietà, già costituiti al 31 dicembre 2021, possono adeguarsi alle nuove disposizioni previste a seguito del riordino della disciplina. A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono ricomprese nella disciplina del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi, anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale. Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022 rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi anche i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del DL n. 149/13, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 13/14. Il riordino della disciplina in esame modifica anche la tipologia e la durata della prestazione assicurata dal Fondo di integrazione salariale. Viene infatti previsto che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale che sostituisce, dalla medesima data, l'assegno ordinario, può essere richiesto in relazione alle causali di riduzione o

sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali. Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime: a) 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti; b) 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

La Legge di Bilancio 2022 modifica anche alcuni aspetti della disciplina in materia di **Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)**. In particolare, viene estesa, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il trattamento di CISOA e i relativi obblighi contributivi anche a: lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima, nonché in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci-lavoratori di cooperative della piccola pesca; armatori e proprietari armatori, imbarcati sulla nave dagli stessi gestita. 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<sup>38</sup>.

**Ammortizzatori in caso di disoccupazione involontaria.** La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto anche modifiche e integrazioni alle norme che regolano l'ambito soggettivo di applicazione dell'indennità di disoccupazione **NASpl**, i requisiti di accesso alla prestazione, nonché la misura e la durata della prestazione. Viene ampliata la platea dei destinatari della NASpl, includendo nella tutela anche la categoria dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato. Sono poi semplificati i requisiti di accesso alla prestazione e viene ridefinito il meccanismo di riduzione della prestazione NASpl anche in ragione dell'età anagrafica del richiedente la prestazione. Tutto ciò per gli eventi di disoccupazione che si verificano a fare data dal 1° gennaio 2022. La Legge n. 234/2021 ha esteso la NASpl anche agli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci. Gli operai agricoli a tempo indeterminato non sono perciò più destinatari dall'anno di competenza 2022, delle disposizioni in materia di indennità di disoccupazione agricola. Gli operai agricoli a tempo indeterminato, come la generalità dei lavoratori destinatari della prestazione NASpl per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, per l'accesso alla indennità devono fare valere congiuntamente i seguenti requisiti: - stato di disoccupazione; - almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. Con riferimento al requisito contributivo delle tredici settimane, sono fatti salvi, e quindi sono considerati utili per l'accesso alla NASpl, i contributi contro la disoccupazione versati nel settore agricolo sia ai fini del diritto, della misura e della durata della suddetta prestazione.

---

<sup>38</sup> Circolare INPS 1° febbraio 2022, n. 18 "Legge 30 dicembre 2021, n. 234. Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali. Linee di indirizzo e prime indicazioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4. Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale in favore di datori di lavoro operanti in determinati settori di attività". La norma è consultabile al link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=54935028-2901-4a11-b4e7-9573afa70465&title=scheda>

Per quanto riguarda gli obblighi contributivi ai quali sono tenuti le cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici, i datori di lavoro ai quali si applica la novella normativa della Legge di Bilancio 2022, sono le “cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci. A decorrere dall’entrata in vigore della novella normativa anche le imprese cooperative e i loro consorzi, inquadrati nel settore agricoltura, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento NASpl per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio agricolo. Tale obbligo contributivo sussiste sia per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2022 sia per quelli assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e ancora in forza a tale data. Gli obblighi contributivi in argomento sussistono anche in capo alle agenzie di somministrazione nelle ipotesi di somministrazione di lavoratori a imprese cooperative e ai loro consorzi inquadrati nel settore agricolo. Tra i destinatari dell’indennità di disoccupazione NASpl rientrano anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Quindi, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, gli obblighi contributivi pari all’1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, si applicano anche in relazione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di apprendistato ai sensi degli articoli 43, 44 e 45 del DLgs n. 81 del 2015<sup>39</sup>.

La Legge di Bilancio 2022 ha inoltre introdotto una novità importante circa i requisiti di accesso alla indennità di disoccupazione NASpl, disponendo, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la non applicazione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l’inizio del periodo di disoccupazione. Tale innovazione si pone in continuità con la disposizione del Decreto Sostegni<sup>40</sup>, che aveva disposto la non applicazione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi precedenti il periodo di disoccupazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi nell’arco temporale 1° gennaio - 31 dicembre 2021. Viene anche modificato il meccanismo di riduzione della prestazione NASpl (c.d. *décalage*). Viene infatti disposto che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione. Inoltre, la riduzione del 3% della prestazione decorre dal primo giorno dell’ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=d452e722-0285-4822-87a4-35e1bd32ea21&title=scheda>

<sup>40</sup> Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=f7108c7b-1a22-4e19-8b26-00703ca8027c&title=scheda>

<sup>41</sup> Circolare INPS 4 gennaio 2022, n. 2 “Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022). Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali. Disposizioni in materia di indennità di disoccupazione NASpl, consultabile al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=823d1aa2-0d7a-4258-ae5f-358c4337483a&title=scheda>

La Legge n. 234/21 detta anche disposizioni in materia di **indennità di disoccupazione DIS-COLL**, prevedendo una diversa decorrenza del meccanismo di riduzione (c.d. *décalage*) della prestazione, un ampliamento della durata e una diversa modalità di calcolo della medesima, il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione e l'obbligo del versamento, per alcune categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, di un'aliquota contributiva contro la disoccupazione pari a quella dovuta per la prestazione NASpl. Le novità legislative trovano applicazione, anche in questo caso, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022.

Quindi per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti fino alla data del 31 dicembre 2021 (DLgs n. 22/15), l'indennità DIS-COLL si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, quindi dal 91° giorno di indennità. Mentre per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, l'indennità DIS-COLL si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione, quindi dal 151° giorno di indennità. Per quanto riguarda la durata della prestazione, la Legge di Bilancio 2022 ne innova la modalità di determinazione, prevedendo che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 la DIS-COLL sia corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento e che ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. Questa modalità differente di calcolo trova applicazione per le cessazioni intervenute dal 1° gennaio 2022. Viene introdotta, inoltre, una diversa previsione in ordine alla durata massima della prestazione DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatisi con decorrenza 1° gennaio 2022, disponendo che la prestazione non può superare la durata massima di 12 mesi. Perciò la prestazione DIS-COLL, in ragione della data di cessazione del rapporto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio, può avere la seguente durata massima: - per gli eventi di cessazione involontaria intervenuti fino alla data del 31 dicembre 2021: durata massima della prestazione pari a 6 mesi; - per gli eventi di cessazione involontaria intervenuti dal 1° gennaio 2022: durata massima della prestazione pari a 12 mesi.

Altra novità normativa riguarda i periodi di fruizione dell'indennità DIS-COLL percepita a seguito di eventi di disoccupazione intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, per la quale è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso. La Legge di Bilancio 2022 ha infine stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2022 per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci (non destinatari della prestazione DIS-COLL), è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione di disoccupazione NASpl<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Circolare INPS 4 gennaio 2022, n. 3 "Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022). Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali. Disposizioni in materia di indennità di disoccupazione DIS-COLL", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=7392beb8-badd-4f24-9d8b-f5f85c50c027&title=scheda>

#### 4. TABELLA RIEPILOGATIVA DEI PRINCIPALI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Istituto	Definizione	Prestazioni previste al 31/12/21	Modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/21)
<b>CIGO</b>	<p>La CIGO è una prestazione economica, erogata dall'INPS, corrisposta in caso di decurtazione della retribuzione per la riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p>La CIGO può essere attivata al verificarsi di cause non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato.</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.</p> <p><b>REQUISITO DI ACCESSO:</b> 90 giorni di anzianità lavorativa presso la stessa azienda.</p> <p><b>DURATA:</b> fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario (CIGO) e quello straordinario di integrazione salariale ( CIGS ) non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi.</p>	<p>Il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali, prevista dalla Legge di Bilancio 2022, <b>non</b> coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare.</p> <p><b>DESTINATARI:</b> ricompresi anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, qualunque sia la tipologia.</p> <p><b>REQUISITO DI ACCESSO:</b> a decorrere dal 1° gennaio 2022 anzianità di lavoro presso la stessa azienda pari a <b>trenta giorni</b>.</p> <p><b>IMPORTO:</b> per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, è previsto un unico massimale, pari a <b>1.199,72 euro</b>, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.</p>
<b>CIGS</b>	<p>La CIGS è una prestazione economica, concessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed erogata dall'INPS, con la funzione di sostituire e/o integrare la retribuzione dei lavoratori sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di difficoltà produttiva o per consentire alle stesse di sostenere processi di riorganizzazione o qualora abbiano stipulato contratti di solidarietà.</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, qualora dipendenti di imprese per le quali trovano applicazione solo le integrazioni salariali straordinarie e limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Le imprese devono avere occupato mediamente nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda più di 15 dipendenti (50 in specifici settori). La CIGS spetta, a prescindere dal numero</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> la Legge di Bilancio 2022 stabilisce, per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, una soglia dimensionale media di <b>più di 15 dipendenti</b> nel semestre precedente (abolito il requisito dei 50 dipendenti per alcuni settori). A prescindere dal numero di addetti si applica anche alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.</p>

		<p>dei dipendenti occupati, anche in caso di imprese del trasporto aereo e gestione aeroportuale.</p> <p><b>REQUISITO DI ACCESSO:</b> 90 giorni di anzianità lavorativa presso la stessa azienda.</p> <p><b>DURATA:</b> causale di riorganizzazione aziendale, massimo 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.</p> <p>Causale di crisi aziendale, massimo 12 mesi, anche continuativi.</p> <p>Causale di contratti di solidarietà difensivi, massimo 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, estensibili fino a 36 mesi, secondo specifiche condizioni.</p>	<p><b>REQUISITO DI ACCESSO:</b> a decorrere dal 1° gennaio 2022 anzianità di lavoro presso la stessa azienda pari a <b>trenta giorni</b>.</p> <p><b>IMPORTO:</b> per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, è previsto un unico massimale, pari a <b>1.199,72 euro</b>, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.</p> <p>La Legge di Bilancio 2022 prevede poi un <b>ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale</b>, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Possono accedere alla misura i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGS che hanno raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile. Il nuovo periodo di CIGS può quindi avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023.</p>
<p><b>CIGD</b></p>	<p>La CIGD è una misura di integrazione salariale a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie.</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> La CIGD può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, con <b>REQUISITI DI ACCESSO:</b> anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento. viene concessa dalla regione o provincia autonoma con determina, se la richiesta d'intervento proviene da unità produttive site in un'unica regione o provincia autonoma oppure viene concessa dal Ministero del Lavoro e delle</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> La Legge di Bilancio 2022 prevede, al fine di estendere le tutele a tutti i lavoratori, compresi quelli occupati in contesti di piccole dimensioni che per i trattamenti emergenziali sono stati tutelati dalla cassa integrazione in deroga (CIGD), la modifica sia del quadro normativo utile a identificare la misura di sostegno applicabile. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è quindi prevista la <b>costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali</b> per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della</p>



		<p>Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con apposito decreto interministeriale, se la richiesta proviene da aziende cosiddette “plurilocalizzate” aventi cioè unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale.</p> <p><b>DURATA:</b> durante l'emergenza COVID-19 sono state progressivamente introdotte disposizioni in materia di CIGD tese a concedere il trattamento per una durata massima di 13 settimane, in predeterminati periodi temporali.</p>	<p>cassa integrazione ordinaria. È altresì stabilito che sempre a far data dal 1° gennaio 2022, i nuovi <b>Fondi di solidarietà devono obbligatoriamente garantire</b> le tutele per tutti i datori di lavoro del settore che occupano almeno <b>1 dipendente</b>.</p>
<p><b>NASpl</b></p>	<p>Si tratta di una indennità mensile di disoccupazione, che sostituisce le precedenti prestazioni di disoccupazione ASpl e MiniASpl, in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria che si sono verificati a decorrere dal 1° maggio 2015. La NASpl viene erogata su domanda dell'interessato.</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.</p> <p><b>REQUISITI DI ACCESSO:</b> trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.</p> <p>Fino alla data del 31 dicembre 2021 il DLgs n. 22/15 prevede che la NASpl sia ridotta in misura pari al 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° giorno della prestazione).</p>	<p><b>DESTINATARI:</b> a far data dal 1° gennaio 2022, la Legge di Bilancio ha <b>esteso la tutela</b> della prestazione anche agli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.</p> <p><b>ANZIANITÀ DI LAVORO:</b> per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, è prevista la <b>non applicazione del requisito delle trenta giornate</b> di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.</p> <p><b>IMPORTO:</b> pari a 1.360,77 euro per il 2022. Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione; nonché dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il 50° anno di età alla data di presentazione della domanda.</p>

<b>DIS-COLL</b>	<p>Si tratta di una prestazione a sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.</p>	<p><b>DURATA:</b> fino alla data del 31 dicembre 2021 la durata massima della prestazione è pari a 6 mesi.</p> <p><b>IMPORTO:</b> fino alla data del 31 dicembre 2021, pari a 1.227,55 euro. L'indennità si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, quindi dal 91° giorno di indennità. Fino alla data del 31 dicembre 2021 il DLgs n. 22/15 dispone che per i periodi di fruizione della prestazione DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.</p>	<p><b>DURATA:</b> La Legge di Bilancio 2022 innova la modalità di determinazione della durata della prestazione che dal 1° gennaio 2022, non può superare la durata massima di 12 mesi.</p> <p><b>IMPORTO:</b> 1.250,87 euro per il 2022. A fare data dal 1° gennaio 2022, l'indennità si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione, quindi dal 151° giorno di indennità. Per i periodi di fruizione dell'indennità percepita a seguito di eventi di disoccupazione intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa.</p>
-----------------	---	---	--

Fonte: elaborazione ANPAL Servizi su dati INPS