

Misure per il lavoro

La manovra di bilancio per il 2022 contiene riforme strutturali e misure rilevanti per il lavoro e le politiche sociali.

Riforma degli Ammortizzatori sociali, gestione delle crisi aziendali, rilancio dell'apprendistato formativo e sui tirocini extracurricolari, riforma della sicurezza sui luoghi di lavoro, interventi per giovani e donne, contrasto alla delocalizzazione, riforma del reddito di cittadinanza, misure per la non autosufficienza. Interventi che cambiano in maniera significativa il quadro normativo vigente.

AMMORTIZZATORI SOCIALI E POLITICHE ATTIVE

Principi

La riforma interviene sulle disomogeneità esistenti e intende accrescere il grado di equità generale del sistema, realizzando una universalizzazione e razionalizzazione degli ammortizzatori sociali, indispensabile per fronteggiare le trasformazioni, governare le instabilità del mercato del lavoro e supportare le transizioni occupazionali.

L'obiettivo è che non vi siano lavoratori esclusi dal sistema di protezione sociale - sia in costanza di rapporto di lavoro sia in mancanza di occupazione - e che vi sia un miglioramento delle prestazioni, sia in termini di durata che di trattamento. Per 12,4 milioni di persone ci saranno nuove o maggiori protezioni sociali.

La riforma mira al completamento del processo di universalizzazione delle tutele, pur nel quadro di una differenziazione delle tecniche protettive che consente di cogliere la strutturale elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi e attraverso la piena applicazione del principio assicurativo nei meccanismi di tutela.

E' inoltre rafforzato il collegamento tra erogazione dei trattamenti di integrazione salariale e formazione professionale e politiche attive.

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO e CIGS)

Vi è un'estensione della platea dei beneficiari 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.

L'estensione della platea di assicurati è pari a 12,4 milioni di lavoratori: 9,9 milioni i dipendenti di aziende a cui viene estesa la CIGS; 1,5 milioni di lavoratori di datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti a cui viene per la prima volta riconosciuto l'assegno ordinario del FIS; 1 milione i lavoratori a cui viene riconosciuto l'assegno ordinario del FIS in affiancamento alla CIGS (Totale: 12,4 milioni di nuovi o maggiormente assicurati).

Vi è anche un incremento del quantum del sostegno, l'introduzione di durate differenziate per dimensione aziendale e l'estensione delle tutele anche ai lavoratori delle imprese di piccole dimensioni (da 1 a 15 dipendenti).

In tal modo si garantisce a tutti la possibilità di beneficiare di trattamenti di integrazione salariale.

Viene inoltre ipotizzato un meccanismo di premialità che prevede una riduzione della contribuzione addizionale in caso di mancato ricorso ai trattamenti di integrazione salariale per un tempo significativo.

Viene confermata la gestione esclusiva delle integrazioni salariali da parte dei Fondi bilaterali esistenti.

Per quanto concerne i trattamenti di integrazione salariali ordinari (CIGO), è prevista l'estensione del loro campo di applicazione attraverso il Fondo di integrazione salariale (FIS) alle imprese che attualmente non sono coperte da CIGO e che non aderiscono o non costituiscono Fondi di solidarietà bilaterali.

Per quanto riguarda i trattamenti di integrazione salariali straordinari (CIGS), sono estesi a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che non accedono ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 senza alcuna distinzione settoriale.

Con riferimento alle causali si specifica che 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 (si passa dall'attuale 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, all'80%) e viene introdotto l'accordo di transizione occupazionale per governare i processi di transizione nel mercato e prevenire la disoccupazione.

Con questo nuovo strumento è previsto un ulteriore sostegno per aiutare gli addetti di aziende con più di 15 dipendenti nelle transizioni occupazionali. Nel dettaglio, si tratta di concedere fino a 12 mesi complessivi di CIGS aggiuntivi (non ulteriormente prorogabile). In sede di procedura di consultazione sindacale dovranno essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza della prestazione di integrazione salariale. È possibile che le Regioni co-finanzino tali interventi formativi e di riqualificazione all'interno delle rispettive misure di politica attiva. I lavoratori interessati da questi 12 mesi di CIGS aggiuntiva accedono al programma Gol. Si riconosce all'impresa che assume a tempo indeterminato una persona in CIGS, derivante dal nuovo strumento dell'accordo di transizione occupazionale, un incentivo economico, che consiste in un contributo mensile del 50% dell'ammontare CIGS, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore (il contributo non può essere erogato per più di 12 mesi).

Restano ferme tutte le prerogative vigenti dei Fondi di solidarietà bilaterali (artt. 26, 27 e 40 d.lgs. n. 148/2015).



La copertura obbligatoria dei Fondi bilaterali è assicurata anche ai datori di lavoro che occupano da 1 a 5 dipendenti. 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.

Per i Fondi bilaterali alternativi dell'articolo 27 del d.lgs. n. 148/2015 viene chiarito il principio dell'obbligatorietà della contribuzione e introdotta una specifica previsione che richiede la regolarità del versamento contributivo ai Fondi bilaterali quale condizione per il rilascio del DURC.

Il Fondo di integrazione salariale (FIS, art. 29 d.lgs. n. 148/2015) continua a erogare anche prestazioni in via residuale, e copre, così, tutti i datori di lavoro non rientranti nella CIGO o nei Fondi bilaterali, quindi anche le micro imprese del terziario, cioè i datori che occupano almeno un dipendente.

Si estende 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.