

**Articolo 1, commi da 191 a 203**  
*(Modifiche della disciplina dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale)*

I commi da 191 a 203 operano un complesso di modifiche della disciplina<sup>89</sup> sui trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale - trattamenti concernenti alcuni periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per alcune categorie di datori di lavoro -. I commi 191 e 192 estendono l'ambito di applicazione sia ai lavoratori a domicilio sia alle tipologie di lavoratori apprendisti finora escluse e riducono (ai fini della possibilità di accesso) il requisito di anzianità di effettivo lavoro da novanta a trenta giorni. Il comma 193 specifica che, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, le soglie relative al numero di dipendenti del datore di lavoro devono ritenersi comprensive di tutti i lavoratori (subordinati), inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Il comma 194 prevede l'unificazione del limite massimo della misura del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale - limite che, nella disciplina finora vigente, è articolato in due importi, in relazione alla retribuzione mensile di riferimento -; la novella stabilisce l'applicazione in via esclusiva del limite più elevato finora vigente. Il comma 195 modifica la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro - previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale -, in particolare introducendo un'ipotesi di riduzione del contributo a decorrere dal 2025. Il comma 196 introduce alcuni obblighi di comunicazione, a carico del datore di lavoro, per il caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale. Il comma 197 - oltre a porre una norma abrogativa in coordinamento con i successivi commi 202 e 203 - opera una revisione delle norme in materia di compatibilità con attività lavorativa dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale. Il comma 198 modifica la disciplina dell'ambito dei datori di lavoro per i quali possono trovare applicazione i trattamenti straordinari di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi (in merito a questi ultimi, il successivo comma 201 reca una novella di coordinamento); il nuovo ambito, a regime, corrisponde a quello dei datori di lavoro rientranti nell'istituto del trattamento ordinario di integrazione salariale o iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) dell'INPS, fatto salvo, per il trattamento straordinario, il requisito

<sup>89</sup> Di cui al titolo I del [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148](#), e successive modificazioni.

dimensionale già previsto e fatta salva la conferma dell'istituto (del trattamento straordinario) per alcune specifiche categorie, le quali già rientrano nell'ambito a prescindere dal numero di dipendenti. Il **comma 199** modifica la disciplina **delle causali** che possono sottostare alla concessione del **trattamento straordinario di integrazione salariale**; le novelle concernono la causale di riorganizzazione aziendale (ai fini di un ampliamento della relativa nozione) e quella di contratto di solidarietà (ai fini di un elevamento dei limiti massimi di riduzione dell'orario di lavoro), mentre non viene modificata la disciplina della causale di crisi aziendale, per la quale resta quindi ferma l'esclusione del trattamento per i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Il **comma 200** introduce un'ipotesi di concessione di **ulteriori dodici mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale** - nell'ambito delle causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale - in deroga ai limiti di durata previsti. Il **comma 202** prevede **un obbligo di formazione o riqualificazione** a carico dei lavoratori che fruiscono dei **trattamenti straordinari di integrazione salariale**; tale disciplina viene introdotta in sostituzione di una normativa finora vigente (oggetto di abrogazione esplicita da parte del **comma 203**), relativa all'obbligo di stipulazione - per i soli lavoratori fruitori di trattamento con riduzione di orario superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi - del patto di servizio personalizzato con il centro per l'impiego.

### **Ambito dei lavoratori dipendenti per i quali possono trovare applicazione i trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale (commi 191 e 192)**

I **commi 191 e 192** modificano l'ambito dei lavoratori dipendenti che possono essere destinatari dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale.

La disciplina finora vigente<sup>90</sup> esclude - nell'ambito dei lavoratori alle dipendenze dei datori di lavoro per i quali trovano applicazione uno o entrambi gli istituti suddetti<sup>91</sup> - i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti rientranti in una tipologia diversa dall'apprendistato professionalizzante<sup>92</sup> e pone la condizione che i lavoratori posseggano,

<sup>90</sup> Cfr. gli articoli 1 e 2 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015, e successive modificazioni.

<sup>91</sup> Per l'ambito dei datori di lavoro rientranti nell'istituto del trattamento ordinario di integrazione salariale e per l'ambito di quelli rientranti nell'istituto del trattamento straordinario di integrazione salariale, cfr. la parte della presente scheda relativa al **comma 198**.

<sup>92</sup> Nella normativa finora vigente, i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante rientrano esclusivamente nell'ambito di una delle due tipologie (ordinaria o straordinaria) di trattamento di integrazione, secondo le varie ipotesi di cui al comma 2 del citato articolo 2 del D.Lgs. n. 148 (comma ora oggetto di abrogazione da parte della **presente novella**).

presso l'unità produttiva per la quale sia richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni (alla data di presentazione della domanda di trattamento); quest'ultima condizione non si applica per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili<sup>93</sup>.

La novella - con riferimento ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022<sup>94</sup> - estende l'ambito di applicazione ai lavoratori a domicilio e alle tipologie di lavoratori apprendisti finora escluse e riduce il suddetto requisito di anzianità a trenta giorni (ferma restando l'esenzione per i trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili).

La novella specifica altresì che, per le tipologie di apprendistato oggetto dell'estensione in esame ("apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" e "apprendistato di alta formazione e di ricerca")<sup>95</sup>, la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo (come eventualmente ridefinito dalle singole regioni o province autonome) - fermo restando<sup>96</sup> che, per tutte le tipologie di apprendistato, il periodo di apprendistato medesimo è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita -.

### **Computo dei dipendenti (comma 193)**

Il **comma 193** specifica che, nell'ambito della disciplina sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro - di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148](#) -, ai fini dell'applicazione delle norme facenti riferimento a soglie relative al numero di dipendenti del datore di lavoro, devono ritenersi compresi nel calcolo tutti i lavoratori (subordinati), inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti (a prescindere dalla circostanza che il luogo di svolgimento della prestazione sia all'interno o all'esterno delle sedi proprie del datore di lavoro). Tale specificazione è

<sup>93</sup> Resta altresì fermo - ai sensi del comma 3 del citato articolo 1 del D.Lgs. n. 148 del 2015 - che, a fini del requisito in esame, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passi alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto dell'intero periodo durante il quale il lavoratore sia stato impiegato nell'attività appaltata.

<sup>94</sup> Si ricorda che il trattamento ordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti causali: situazione aziendale dovuta a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazione temporanea di mercato. Riguardo alle causali del trattamento straordinario di integrazione salariale, cfr. la parte di scheda relativa al **comma 199**.

<sup>95</sup> Riguardo alla disciplina delle tre tipologie di apprendistato, cfr. il capo V del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), e successive modificazioni.

<sup>96</sup> Cfr. il comma 4 dell'articolo 2 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015.

conforme a quanto già seguito in via interpretativa per il computo ai fini della determinazione dell'ambito di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale<sup>97</sup>.

*Sotto il profilo redazionale, si valuti l'opportunità di collocare la presente novella nel titolo IV - recante le "disposizioni transitorie e finali" - del citato D.Lgs. n. 148 del 2015, e successive modificazioni, anziché nel titolo I, il quale concerne esclusivamente i trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale.*

### **Misura dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale (comma 194)**

Il **comma 194** - con riferimento ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 - prevede l'unificazione del limite massimo della misura del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, limite che, nella disciplina finora vigente, è articolato in due importi, in relazione alla retribuzione mensile di riferimento. La novella prevede l'applicazione in via esclusiva del limite più elevato finora vigente, pari **nel 2021** a 1.199,72 in termini lordi ed a 1.129,66 al netto della contribuzione previdenziale<sup>98</sup>; resta fermo che l'importo viene annualmente incrementato in misura pari al 100 per cento dell'eventuale variazione annua positiva dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il **comma 194**, inoltre, conferma che, per i lavoratori che fruiscono dei trattamenti ordinari o straordinari in oggetto, il riconoscimento dell'istituto dell'assegno per il nucleo familiare comprende anche gli aumenti transitori della misura di quest'ultimo beneficio, disposti dall'articolo 5 del [D.L. 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2021, n. 112](#).

### **Contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro (comma 195)**

Il **comma 195** modifica la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro - previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari

---

<sup>97</sup> Riguardo a tale ambito, cfr., come detto, la parte della presente scheda relativa al **comma 198**.

<sup>98</sup> Riguardo all'altro limite **per il 2021** e all'importo della soglia retributiva di riferimento (sempre **per il 2021**), cfr. la [circolare dell'INPS n. 7 del 21 gennaio 2021](#).

Riguardo ai criteri di calcolo - nell'ambito del suddetto limite - del trattamento (ordinario o straordinario) di integrazione salariale, cfr. l'articolo 3 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015 (articolo oggetto di novella parziale da parte del presente **comma 194**).

o straordinari di integrazione salariale<sup>99</sup>-, in particolare introducendo un'ipotesi di riduzione del contributo a decorrere dal 2025.

Si ricorda che, nella normativa finora vigente, tale contributo è pari al:

- 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente 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;
- 12 per cento oltre il limite suddetto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15 per cento oltre quest'ultimo limite, nell'ambito di un quinquennio mobile.

La novella di cui al **presente comma** dispone, a decorrere dal 1° gennaio 2025, in favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo di fruizione, una riduzione, rispettivamente, a 6 e 9 punti delle prime due percentuali suddette.

La novella, inoltre, specifica (al **comma 195, lettera a)**) che l'esonero dal contributo addizionale in favore di alcune imprese operanti nel settore della fabbricazione di elettrodomestici - esonero previsto da una norma transitoria - non si applica per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022. *Si valuti di chiarire gli effetti - in particolare con riferimento all'anno 2021 - della novella, considerato che la norma transitoria era posta nell'ambito di specifici limiti di spesa, stabiliti per i soli anni 2019 e 2020.* Si ricorda che il beneficio era riconosciuto qualora le imprese suddette avessero un organico superiore alle 4.000 unità nonché unità produttive site nel territorio nazionale, di cui almeno una in un'area di crisi industriale complessa, e a condizione che le stesse imprese avessero stipulato contratti di solidarietà che prevedessero, nell'anno 2019, la riduzione concordata dell'orario di lavoro di durata non inferiore a quindici mesi.

### **Obblighi del datore di lavoro in caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale (comma 196)**

Il **comma 196** introduce alcuni obblighi di comunicazione, a carico del datore di lavoro, per il caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

<sup>99</sup> Si ricorda che, per i trattamenti ordinari di integrazione salariale, il contributo addizionale non è dovuto qualora il trattamento sia concesso per eventi oggettivamente non evitabili (articolo 13, comma 3, del citato D.Lgs. n. 148 del 2015).

La novella richiede, a pena di decadenza, che il datore invii all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizi il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione; trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico (in via definitiva) del datore inadempiente. *Si valuti l'opportunità di chiarire il riferimento ad un'ipotesi di saldo distinta da quella generale del pagamento.*

Si ricorda che il pagamento diretto può essere ammesso<sup>100</sup> (in luogo del pagamento tramite il datore, con rimborso o conguaglio da parte dell'INPS) nelle seguenti ipotesi: per i trattamenti ordinari di integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa e su espressa richiesta di quest'ultima; per i trattamenti straordinari di integrazione salariale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento, il pagamento diretto (sempre da parte dell'INPS), in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa impresa.

### **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (comma 197)**

Il **comma 197** opera, in primo luogo, una revisione delle norme in materia di compatibilità dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con attività lavorativa (diversa da quella svolta presso il datore che ha fatto ricorso ai trattamenti medesimi).

La novella limita ai rapporti di lavoro subordinato a termine di durata superiore a sei mesi ed al lavoro autonomo il principio vigente che esclude il diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Per i casi di rapporto di lavoro subordinato a termine di durata inferiore a sei mesi, la novella prevede che il trattamento sia sospeso per la durata del rapporto di lavoro. Da questa distinzione discende che solo per le prime due fattispecie suddette restano riconosciuti sia il cumulo tra il reddito da lavoro e il trattamento (relativo alle giornate non oggetto di prestazione lavorativa) sia, almeno in base all'interpretazione fin qui seguita dalla giurisprudenza e dall'INPS, l'eventuale quota di trattamento, per il caso in cui il reddito della giornata di lavoro risulti inferiore a quello che spetterebbe in base al

---

<sup>100</sup> Ivi compreso il pagamento del connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

trattamento medesimo<sup>101</sup>. *Si valuti l'opportunità di definire in termini espliciti quest'ultimo profilo. Si valuti inoltre di chiarire in quale delle fattispecie summenzionate rientri il caso di rapporto di lavoro esattamente pari a sei mesi (la **relazione illustrativa** dell'originario disegno di legge include tale ipotesi nella prima fattispecie, facendo riferimento ad una durata pari o superiore a sei mesi<sup>102</sup>).*

La novella, inoltre, reca un'abrogazione, in coordinamento con le novelle di cui ai successivi **commi 202 e 203** (cfr. la relativa parte di scheda).

### **Ambito dei datori di lavoro per i quali possono trovare applicazione i trattamenti straordinari di integrazione salariale (comma 198)**

Il **comma 198** modifica la disciplina dell'ambito dei datori di lavoro per i quali possono trovare applicazione i trattamenti straordinari di integrazione salariale (ed i relativi obblighi contributivi) - oltre ad operare alcune novelle soppressive in coordinamento con la novella di cui al precedente **comma 193** (relativa al computo dei dipendenti) -<sup>103</sup>; in

<sup>101</sup> Riguardo a tale aspetto e ad altre ipotesi particolari, cfr. la [circolare dell'INPS n. 107 del 5 agosto 2010](#), la quale esplicita anche l'incompatibilità di ogni rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato con i trattamenti in oggetto.

<sup>102</sup> Cfr. la **relazione illustrativa**, reperibile nell'[A.S. n. 2448](#).

<sup>103</sup> Riguardo all'ambito individuato dalla disciplina finora vigente, si ricorda che l'articolo 20 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015, e successive modificazioni, prevede, in primo luogo, che il suddetto istituto possa trovare applicazione per le imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che siano:

- a) imprese industriali (comprese quelle edili e affini);
- b) imprese artigiane che procedano alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che eserciti l'influsso gestionale prevalente;
- c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, le quali abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, qualora quest'ultima riduzione abbia comportato per la suddetta azienda appaltante il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli o loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

Il medesimo articolo 20 prevede inoltre che possano rientrare nell'ambito di applicazione in esame le imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti e che siano:

- a) imprese esercenti attività commerciali (comprese quelle della logistica);
- b) agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici).

Sempre in base all'articolo 20, possono rientrare nell'ambito di applicazione in esame, a prescindere dal numero dei dipendenti:

relazione alle modifiche di cui al presente **comma 198**, il successivo **comma 201** reca una novella di coordinamento al fine di far salva l'applicazione della contribuzione - in favore dell'INPS ed inerente al trattamento straordinario di integrazione salariale - per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione dell'istituto<sup>104</sup>.

Le modifiche di cui al **comma 198** in esame concernono i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022.

In base a tali modifiche:

- si estende - **capoverso 3-bis della lettera c)** del presente **comma 198** - l'ambito di applicazione a tutti i datori di lavoro rientranti nell'ambito dell'istituto del trattamento ordinario di integrazione salariale<sup>105</sup> e a quelli iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) dell'INPS<sup>106</sup>, ferma restando (per l'accesso al trattamento

a) le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale;

b) i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (cfr., in merito, anche *infra*).

L'applicazione al settore dell'editoria del trattamento straordinario di integrazione salariale è disciplinato dall'articolo 25-*bis* dello stesso D.Lgs. n. 148, articolo che non è modificato **dalle novelle in esame** (cfr., in merito, anche *infra*).

<sup>104</sup> Cfr., in merito, la parte finale della presente scheda relativa al **comma 198**.

<sup>105</sup> Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 10 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015, quest'ultimo ambito comprende (con l'applicazione, naturalmente, anche dei relativi obblighi contributivi):

a) le imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, di produzione e distribuzione dell'energia, acqua o gas;

b) le cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal [D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602](#), relativo al "riassetto previdenziale ed assistenziale di particolari categorie di lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società ed enti medesimi";

c) le imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

d) le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitino attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri, limitatamente ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

e) le imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;

f) le imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

g) le imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;

h) le imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;

i) le imprese addette all'armamento ferroviario;

l) le imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;

m) le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;

n) le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

o) le imprese artigiane che svolgano attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgano tale attività di lavorazione in laboratori, con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione.

<sup>106</sup> Riguardo al FIS, cfr., in particolare, la scheda relativa ai successivi **commi 207 e 219**.

straordinario) la condizione che il datore abbia occupato mediamente più di quindici dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. Si conferma l'esclusione di quest'ultima condizione per alcune categorie di datori (ora menzionate nel **capoverso 3-ter** della citata **lettera c)**); in quest'ultimo ambito, inoltre, per la categoria dei partiti e movimenti politici (e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali)<sup>107</sup> si sopprime il limite di spesa specifico<sup>108</sup> per l'applicazione del trattamento straordinario medesimo;

- si escludono, sempre in base alla formulazione del **capoverso 3-bis** della **lettera c)**, dall'ambito di applicazione del trattamento straordinario le categorie che rientrino nell'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà (diversi dal FIS), come ridisciplinati dalle novelle di cui ai successivi **commi da 204 a 206 e da 208 a 214**. L'esclusione opera a condizione che il fondo assicuri una tutela equivalente, come richiesto dalle suddette novelle; in caso contrario, i datori di lavoro confluiscono, ai fini dell'applicazione degli assegni ordinari di integrazione salariale, nel FIS, a decorrere dal 1° gennaio 2023, ovvero (come specifica la novella di cui al successivo **comma 216**) dal 1° luglio 2023 nell'ipotesi di fondi costituiti nel corso degli anni 2020 e 2021 (nel caso di confluenza nel FIS, dunque, si ricadrebbe nella fattispecie di cui al punto precedente)<sup>109</sup>.

*Si valuti l'opportunità di chiarire se, in base alla suddetta revisione dell'ambito, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, non viga più la disciplina sull'applicazione al settore dell'editoria del trattamento straordinario di integrazione salariale, di cui all'articolo 25-bis del citato D.Lgs. n. 148 del 2015. Riguardo ai giornalisti lavoratori dipendenti, cfr., in ogni caso, anche il precedente **comma 108**.*

*Si valuti l'opportunità di chiarire se l'istituto del trattamento straordinario di integrazione salariale trovi applicazione, in presenza dei suddetti presupposti dimensionali, anche per gli ambiti agricolo e della pesca interessati, come prestazione ordinaria di integrazione salariale, dal trattamento (cosiddetto CISOA) di cui all'articolo 8 [della L. 8 agosto 1972, n. 457](#), come modificato dal **comma 217** del presente **articolo 1** (cfr. la relativa scheda di lettura).*

<sup>107</sup> Ai fini dell'applicazione dell'istituto del trattamento straordinario di integrazione salariale, resta fermo che i partiti e movimenti politici debbano essere iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del [D.L. 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2014, n. 13](#).

<sup>108</sup> Limite pari a 11,25 milioni di euro annui.

<sup>109</sup> In ogni caso, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ogni datore non rientrante già in un fondo di solidarietà viene iscritto al FIS ai fini suddetti (cfr. i **commi 207 e 219**).

Riguardo alla contribuzione per l'istituto del trattamento straordinario di integrazione salariale, si ricorda che essa è pari allo 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali del dipendente, di cui 0,60 punti a carico del datore di lavoro e 0,30 punti a carico del lavoratore - ai sensi dell'articolo 23 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015, articolo, come detto, oggetto della novella di coordinamento di cui al **comma 201** -; inoltre, il **comma 220**, con riferimento alle retribuzioni di competenza dell'anno 2022, riduce di 0,63 punti la suddetta aliquota nel caso di datori di lavoro - con un numero medio di dipendenti superiore a quindici - iscritti (per quanto riguarda il trattamento ordinario di integrazione salariale) al Fondo di integrazione salariale (FIS)<sup>110</sup>.

*Si valuti l'opportunità di chiarire, nella novella di cui al **comma 201**, il riferimento alla media occupazionale dell'ultimo semestre precedente la domanda, considerato che le aliquote in oggetto dovrebbero trovare applicazione a prescindere da una richiesta di intervento di integrazione salariale.*

Riguardo al contributo addizionale a carico del datore di lavoro - previsto in caso di ammissione al trattamento -, cfr. la parte di scheda relativa al precedente **comma 195**.

### **Causali di intervento dei trattamenti straordinari di integrazione salariale (comma 199)**

Il **comma 199** modifica la disciplina delle causali che possono sottostare alla concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Le novelle concernono la causale di riorganizzazione aziendale e quella di contratto di solidarietà, mentre non viene modificata la disciplina della causale di crisi aziendale, per la quale resta quindi ferma l'esclusione del trattamento per i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

In base alle novelle:

- riguardo alla causale di riorganizzazione aziendale, si specifica che essa può riguardare anche processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, sentito il Ministro dello sviluppo economico, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, e che la condizione già vigente della finalità (da parte del programma di riorganizzazione) del "consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di

---

<sup>110</sup> Riguardo al FIS, cfr. in particolare, come detto, la scheda relativa ai successivi **commi 207 e 219**.

lavoro" può concretarsi anche mediante la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze;

- riguardo alla causale costituita dalla stipulazione di un contratto di solidarietà, si consente che tali contratti (se stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022) prevedano una riduzione media oraria fino all'80 per cento (fino al 60 per cento, invece, nella disciplina finora vigente) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e, per ciascun lavoratore, una riduzione complessiva dell'orario di lavoro fino al 90 per cento (fino al 70 per cento nella disciplina finora vigente) nell'arco dell'intero periodo oggetto del contratto di solidarietà. La restante parte della novella di cui al **comma 199, lettera d)**, costituisce una conferma della disciplina già vigente relativa alla suddetta causale.

### **Durata del trattamento straordinario di integrazione salariale (comma 200)**

Il **comma 200** introduce un'ipotesi di concessione di ulteriori dodici mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale - nell'ambito delle suddette causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale -, in deroga ai limiti di durata previsti (la deroga concerne anche i limiti di durata complessiva, inerenti anche al cumulo di trattamento ordinario e di trattamento straordinario di integrazione salariale<sup>111</sup>).

In particolare, la novella prevede che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le suddette causali di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti possa essere concesso un ulteriore intervento straordinario di integrazione salariale (inteso al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero), pari a un massimo di dodici mesi complessivi (non ulteriormente prorogabili).

*Si valuti l'opportunità di chiarire se il requisito relativo al numero di dipendenti sia computato anche in tal caso con riferimento alla media nel semestre precedente la data di presentazione della prima domanda di trattamento (cfr., al riguardo, la parte di scheda relativa al precedente **comma 198**).*

Ai fini del riconoscimento dei suddetti ulteriori dodici mesi di trattamento, in sede di procedura di consultazione sindacale<sup>112</sup> sono definite (con accordo sindacale) le azioni intese alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale (anche mediante il ricorso ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la

<sup>111</sup> Al riguardo, cfr. *infra*.

<sup>112</sup> Procedura di cui all'articolo 24 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015.

formazione continua<sup>113</sup>). La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

Le suddette azioni (definite dall'accordo sindacale) possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle misure di formazione e politica attiva del lavoro.

I lavoratori interessati dai suddetti ulteriori dodici mesi di trattamento accedono al programma nazionale "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL)<sup>114</sup> - il quale prevede un sistema di presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale che associ la profilazione dei servizi per il lavoro alla formazione -; a tal fine, i nominativi dei lavoratori interessati dai suddetti ulteriori dodici mesi di trattamento sono comunicati all'ANPAL, che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Si ricorda che, nella disciplina generale, i trattamenti straordinari di integrazione salariale hanno una durata massima<sup>115</sup>: di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale di riorganizzazione aziendale; di 12 mesi, anche continuativi, per la causale di crisi aziendale (una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione); di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile per la causale di contratto di solidarietà.

Sempre in base alla disciplina generale, il trattamento ordinario<sup>116</sup> e/o quello straordinario di integrazione salariale non possono superare complessivamente<sup>117</sup> la durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile - esclusivamente a tal fine, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene

---

<sup>113</sup> Fondi di cui all'articolo 118 della [L. 23 dicembre 2000, n. 388](#), e successive modificazioni. Riguardo a tali fondi, cfr. la scheda relativa ai successivi **commi da 240 a 242**.

<sup>114</sup> Piano di cui alla Missione 5, Inclusione e coesione, Componente 1, Politiche per il lavoro, Riforma 1.1, Politiche attive del lavoro e formazione, del [Piano nazionale di ripresa e resilienza](#).

<sup>115</sup> Ai sensi dell'articolo 22 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015. I limiti massimi in oggetto si riferiscono alle singole unità produttive interessate dal trattamento.

<sup>116</sup> Si ricorda che i limiti di durata propri del trattamento ordinario sono disciplinati dall'articolo 12 del citato D.Lgs. n. 148 del 2015. Tale trattamento (fatte salve alcune norme specifiche o di chiusura poste nel medesimo articolo 12) può essere corrisposto fino ad un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane, e una nuova domanda (per la medesima unità produttiva) può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

<sup>117</sup> Anche per tali limiti - che sono posti dall'articolo 4 del citato D.Lgs. n. 148 - occorre far riferimento alla singola unità produttiva.

computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente - ovvero di 30 mesi per alcune imprese<sup>118</sup>.

Si ricorda che, con riferimento alla fattispecie degli ulteriori dodici mesi di trattamento di cui alla presente novella, specifiche norme in materia di incentivi e di apprendistato professionalizzante sono poste dai successivi **commi da 243 a 248** (si rinvia alla relativa scheda di lettura).

La novella di cui al presente **comma 200**, inoltre, reca una limitazione, facendo riferimento, per l'anno 2022, alla sola causale del contratto di solidarietà, per i trattamenti straordinari di integrazione salariale previsti dalla normativa transitoria e specifica di cui all'articolo 22-*bis* del citato D.Lgs. n. 148 del 2015, e successive modificazioni, come da ultimo integrato dal precedente **comma 129**, *nel quale tuttavia non sussiste tale limitazione* (cfr. la relativa scheda di lettura); *si valuti l'opportunità di un coordinamento tra quest'ultimo comma e il presente comma 200*.

#### **Aliquote contributive per l'istituto del trattamento straordinario di integrazione salariale (comma 201)**

Si rinvia alla parte di scheda relativa al precedente **comma 198**.

#### **Obblighi di formazione o riqualificazione a carico dei lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale (commi 202 e 203)**

Il **comma 202** prevede un obbligo di formazione o riqualificazione a carico dei lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale; tale disciplina viene introdotta in sostituzione di una normativa finora vigente<sup>119</sup> (oggetto di abrogazione esplicita da parte del **comma 203**), relativa all'obbligo di stipulazione - per i soli lavoratori fruitori di trattamento con riduzione di orario superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi - del patto di servizio personalizzato con il centro per l'impiego<sup>120</sup>.

La nuova disciplina concerne esclusivamente i lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale (a prescindere

<sup>118</sup> Tale limite più elevato (di cui al comma 2 del citato articolo 4 del D.Lgs. n. 148) concerne: le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; le imprese artigiane che svolgano attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgano tale attività di lavorazione in laboratori, con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione.

<sup>119</sup> Di cui all'articolo 22 del [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150](#).

<sup>120</sup> Riguardo in generale all'istituto del patto di servizio personalizzato, cfr. l'articolo 20 del citato D.Lgs. n. 150 del 2015.

dall'entità della riduzione dell'orario di lavoro), a differenza di quella oggetto di abrogazione, riguardante (in caso di riduzione di orario superiore alla suddetta soglia) anche i lavoratori fruitori di trattamento equivalente a carico di fondi di solidarietà bilaterali o del Fondo di integrazione salariale (FIS) dell'INPS<sup>121</sup>. *Si consideri l'opportunità di una valutazione di tale profilo.*

In base alla nuova disciplina, i lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale hanno l'obbligo di partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione (allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze e in relazione alla domanda di lavoro espressa dal territorio); tali iniziative sono adottate anche mediante i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua<sup>122</sup> e possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle misure di formazione e politica attiva del lavoro. Le modalità di attuazione delle iniziative sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali - previa intesa in sede di Conferenza unificata Stato-regioni-province autonome-città ed autonomie locali - da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

La mancata partecipazione alle suddette iniziative comporta, in assenza di giustificazione, l'irrogazione di sanzioni, secondo i criteri e le modalità da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge; i valori minimo e massimo della sanzione sono individuati direttamente dalla novella e sono pari, rispettivamente, alla decurtazione di una mensilità del trattamento di integrazione salariale e alla decadenza dal trattamento.

**Articoli 58, 59 e 64 dell'originario disegno di legge - stralciati ai sensi dell'[articolo 126, comma 3](#), del Regolamento del Senato**

L'originario articolo 58 - che è stato stralciato ai sensi dell'[articolo 126, comma 3](#), del Regolamento del Senato - specificava che l'esame congiunto della situazione aziendale tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, propedeutico alla richiesta di trattamento ordinario di integrazione salariale, poteva svolgersi anche in via telematica.

Si ricorda che tale esame è richiesto dal datore o dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, o dalle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più

---

<sup>121</sup> Riguardo a tali fondi, cfr. la scheda relativa ai successivi **commi da 204 a 214 e commi 219 e 220**.

<sup>122</sup> Fondi disciplinati, come detto, dall'articolo 118 della L. n. 388 del 2000, e successive modificazioni. Riguardo a tali fondi, cfr. la scheda relativa ai successivi **articoli 79 e 80**.

rappresentative a livello nazionale. L'eventuale richiesta è successiva alla comunicazione preventiva - obbligatoria per il datore di lavoro - concernente le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

**L'originario articolo 59 - che è stato stralciato ai sensi dell'[articolo 126, comma 3, del Regolamento del Senato](#) - attribuiva in termini generali all'INPS la competenza all'adozione del provvedimento di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, sopprimendo il riferimento specifico alla sede dell'INPS territorialmente competente<sup>123</sup>.**

**L'originario articolo 64 - che è stato stralciato ai sensi dell'[articolo 126, comma 3, del Regolamento del Senato](#) - specificava che l'esame congiunto della situazione aziendale tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, propedeutico alla richiesta di trattamento straordinario di integrazione salariale per la causale di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, poteva svolgersi anche in via telematica.**

Si ricorda che tale esame è richiesto dal datore o dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, o dalle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'eventuale richiesta è successiva alla comunicazione preventiva - obbligatoria per il datore di lavoro<sup>124</sup> - concernente le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

---

<sup>123</sup> In merito all'applicazione della suddetta norma vigente, cfr. i criteri definiti dalla [circolare dell'INPS n. 7 del 20 gennaio 2016](#).

<sup>124</sup> Comunicazione che il datore può effettuare direttamente o tramite l'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato.