

RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: COME E QUANDO VERSARE I CONTRIBUTI 2022

PREMESSA

L'approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, dopo il susseguirsi della [circolare Inps n. 76/2022](#) e del [messaggio n. 2637/2022](#), ripercorre le novità diffuse dall'istituto rispetto alle conseguenze a livello contributivo generate dalla riforma degli ammortizzatori sociali. Oltre a schemi pratici relativi ai codici autorizzativi di nuova emanazione e all'esposizione degli elementi tecnici di composizione dei flussi Uniemens, il documento puntualizza e approfondisce gli aspetti di maggiore interesse relativi, fra gli altri, alla platea dei beneficiari degli ammortizzatori, alla codatorialità e al periodo transitorio dei fondi di solidarietà.

L'approfondimento è riservato ai soli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro. È vietata, pertanto, la diffusione del documento sui canali social.

1. I RIFLESSI CONTRIBUTIVI DELLA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DEL 2022

La legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234) ha modificato la normativa in materia di ammortizzatori sociali contenuta nel decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Dalle disposizioni emerge la volontà del legislatore di creare un collegamento tra gli ammortizzatori sociali di cui al D.Lgs. n. 148/2015 e le politiche attive del lavoro, al fine di riqualificare e ricollocare il personale nelle fasi di transizione. L'intervento legislativo, peraltro, al fine di creare un sistema di protezione sociale universale, ha ampliato la platea di lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, è stata superata l'alternatività tra le tutele previste dal Titolo I e quelle del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, prevedendo un sistema di protezione sociale che si basa sulle prestazioni di integrazione salariale quali la cassa integrazione ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS), il Fondo di integrazione salariale (FIS) e quelle previste dai Fondi di solidarietà bilaterali.

A seguito delle predette modifiche, con la circolare n. 76 del 30 giugno 2022, l'Inps ha illustrato le modifiche riguardanti gli aspetti di natura contributiva in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e di Fondi di solidarietà. L'istituto previdenziale, inoltre, ha fornito le istruzioni operative per la composizione dei Flussi Uniemens e le istruzioni contabili per il recupero dell'arretrato, che, tuttavia, con il successivo messaggio n. 2637 del 1° luglio 2022, sono state parzialmente rivedute e modificate con la finalità di concedere un più congruo arco temporale applicativo.

2. L'AMPLIAMENTO DELLA PLATEA DEI BENEFICIARI DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, cc. 191 e 192, ha modificato le disposizioni degli articoli 1 e 2 del D.Lgs. n. 148/2015 e ha disposto l'ampliamento della platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali. In particolare, il legislatore ha disposto che nelle ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dal 1° gennaio 2022, ferma restando l'esclusione dei lavoratori con qualifica di dirigenti¹, possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale, in aggiunta ai lavoratori dipendenti già inclusi dalla previgente normativa, anche i lavoratori a domicilio² e i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione

¹ Con specifico riferimento ai Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del decreto legislativo n.148/2015, il personale dirigente può essere destinatario delle prestazioni dei predetti Fondi di solidarietà e dei connessi obblighi contributivi soltanto se espressamente previsto dai decreti interministeriali istitutivi degli stessi (cfr. l'art. 26, comma 7, del D.Lgs n. 148/2015).

² Articolo 2128 codice civile e articolo 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, così come modificato dall'articolo 2 della legge 16 dicembre 1980, n. 858.

secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca³.

Con preciso riferimento, invece, all'apprendistato professionalizzante, il novellato articolo 2 del D.Lgs. n. 148/2015 dispone che per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, non sia più limitato l'accesso alle integrazioni salariali straordinarie alla sola causale di intervento per crisi aziendale e, parallelamente, viene meno l'ulteriore limitazione per cui se il datore di lavoro era destinatario dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale, la copertura per gli apprendisti professionalizzanti riguardava soltanto la cassa integrazione ordinaria.

Per quanto attiene ai lavoratori a domicilio, l'Inps ha precisato che, a seguito delle modifiche introdotte all'articolo 2 del D.Lgs. n. 148/2015, in ragione della disciplina contenuta all'articolo 1 della legge n. 877/1973⁴, l'esclusione dall'accesso alle integrazioni salariali prevista dal comma 1 dell'articolo 9 della legge n. 877/1973⁵, debba valutarsi come implicitamente abrogata.

Tuttavia, a seguito delle indicazioni contenute nella più volte citata circolare n. 76/2022, resta in vigore la disposizione di cui al successivo articolo 2, secondo comma, della medesima legge n. 877/1973 secondo cui: *"È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni"*.

Tutto ciò premesso, in considerazione di quanto appena argomentato e come peraltro ribadito dall'istituto previdenziale, ne deriva che a decorrere dal 1° gennaio 2022, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I e/o al Titolo II del D.Lgs. n.148/2015, di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e i lavoratori a domicilio. Tale obbligo contributivo sussiste, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sia in relazione ai lavoratori assunti a decorrere da tale data sia per quelli, precedentemente assunti, ancora in forza al 1° gennaio 2022.

³ Attraverso l'introduzione di un ultimo periodo al comma 4, dell'articolo 2 del d.lgs. n. 148, il legislatore ha disposto che non si debba pregiudicare - nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro - il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

⁴ Art. 1, comma 1, legge n. 877/1973: *"È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi"*.

⁵ Art. 9, comma 1, legge n. 877/1973: *"Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale"*.

L'Inps, inoltre, ha fornito le indicazioni in riferimento all'apprendista mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato⁶. In particolare, in ragione delle modifiche apportate all'articolo 2 del D.Lgs. n. 148/2015, a decorrere dai periodi di paga di gennaio 2022, varia la misura della contribuzione dovuta per i lavoratori apprendisti di primo e terzo livello – assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e mantenuti in servizio in vigore delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2022 - in quanto il datore di lavoro è tenuto al versamento anche della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale secondo le indicazioni contenute nella presente circolare. Fermi tali presupposti, la misura della contribuzione varia, a decorrere dal 1° gennaio 2022, anche per gli apprendisti professionalizzanti e non, mantenuti in servizio. Infatti, se tali lavoratori sono alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO) o in forza a un datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS), il datore di lavoro è tenuto, al raggiungimento del requisito dimensionale ove previsto, al versamento della contribuzione CIGS. Sul tema, inoltre, l'istituto ha altresì precisato che ai fini della determinazione della contribuzione dovuta, la procedura di calcolo è adeguata a decorrere dal periodo di paga luglio 2022⁷ e, pertanto, i datori di lavoro non dovranno procedere ad alcun adempimento regolarizzativo per i periodi precedenti alla suddetta decorrenza. Invece, per gli apprendisti assunti a decorrere dal mese di gennaio 2022 e mantenuti in servizio, la contribuzione, per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, rimane determinata nella misura prevista nel corso del periodo di apprendistato.

3. LA CIGS: AMBITO DI APPLICAZIONE E CONTRIBUZIONE

La legge di Bilancio 2022, apportando numerose modifiche in seno all'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015, ha ridisegnato il perimetro di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), nella logica dell'allargamento della platea dei datori di lavoro coinvolti.

Con l'introduzione, nell'ambito del richiamato art. 20, del comma 3-bis, è stato infatti previsto 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 in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1"*.

Sotto un profilo generale, la provvidenza viene quindi estesa a tutti i soggetti datoriali - in termini indipendenti dal settore d'inquadramento previdenziale - che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e non siano aderenti ai

⁶ Art. 47, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015: *"I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo"*.

⁷ Il par. 1.1 della Circolare n. 76/2022 riporta il mese di giugno, ma è da armonizzarsi rispetto alle modifiche operate dal mess. n. 2637/2022.

Fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi dei citati articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015, anche se destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Il requisito occupazionale è determinato, ai sensi del nuovo art. 2-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprendendo nel calcolo della forza aziendale 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.

Nella circostanza in cui il datore di lavoro operi con più matricole contributive che, in ragione del diverso inquadramento, comportino l'accesso a tutele salariali differenziate tra cassa integrazione ordinaria e FIS, ai fini della determinazione del requisito dimensionale di cui all'articolo 20, comma 3-*bis*, del D.Lgs. n. 148/2015, il computo della media occupazionale si deve effettuare considerando tutti i lavoratori dipendenti denunciati sulle singole matricole riconducibili al medesimo datore di lavoro. La circolare n. 76/2022 ha, tuttavia, precisato che tali modalità di computo si applicano considerando unicamente i lavoratori di un medesimo datore di lavoro esposti sulle sole matricole rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali (CIGO - FIS) non considerando i dipendenti iscritti sulle matricole appartenenti a settori che comportano l'accesso ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015. Devono, invece, essere conteggiati i lavoratori che risultino dipendenti da datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi, ma che occupano un numero di lavoratori inferiore a quello stabilito dai decreti istitutivi alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022, tenuto conto di quanto previsto per il c.d. periodo transitorio.

Restano destinatari della CIGS, a prescindere dal numero dei dipendenti, le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale, e i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che siano iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del D.L. n. 148/2013 (cfr. articolo 20, comma 3-*ter*, del D.Lgs. n. 148/2015).

Dal 1° gennaio 2022, la CIGS trova altresì applicazione per i datori di lavoro titolari di farmacie (C.S.C. 7.02.05, anche se a capitale interamente pubblico) che abbiano occupato mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre di riferimento e che - non essendo destinatari dei trattamenti ordinari di integrazione salariale di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 148/2015, né delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo - sono soggetti alla disciplina del FIS⁸ cui è possibile richiedere l'Assegno di integrazione salariale esclusivamente con riferimento a causali ordinarie.

È appena il caso di ricordare che, in ragione delle modificazioni intervenute in materia, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il FIS è destinato al sostegno reddituale dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupino almeno un dipendente e che non rientrano nel campo di applicazione della CIGO e dei Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano-Alto

⁸ Cfr. Inps, circolare n. 16/2022 e messaggi n. 772/2022 e n. 1147/2022.

Adige. Nella circostanza in cui tali soggetti datoriali abbiano fatto registrare una media di dipendenti superiore a 15 sono attratti alla sfera di applicazione della CIGS e ai relativi obblighi contributivi.

Rimangono, *a contrario*, esclusi dal campo di applicazione della CIGS:

- i datori di lavoro attratti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015;
- le aziende industriali a capitale interamente pubblico;
- le aziende dello spettacolo inquadrate con C.S.C. 1.12.10 (contraddistinte dal C.A. "1D"), con C.S.C. 1.18.08, 1.18.09, 1.18.10, 7.07.09;
- le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna, nonché le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea tenute all'osservanza delle leggi n. 628/1952 e n. 1054/1960 o che comunque iscrivono il personale dipendente al Fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale;
- le imprese artigiane ritenute tali agli effetti degli assegni familiari;
- le cooperative, i gruppi, le compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, birocciai e simili.

Non si assiste ad alcuna modificazione per quanto concerne la misura della contribuzione che resta fissata allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,60% a carico del datore di lavoro e lo 0,30% a carico del lavoratore.

In ossequio all'art. 1, comma 220, della legge n. 234/2021, per il solo anno 2022, l'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS è ridotta dello 0,63% per le imprese di cui all'articolo 1, comma 219, lettera c), della stessa legge, vale a dire per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

La misura della contribuzione *de qua* è quindi pari allo 0,27% (di cui lo 0,18% a carico del datore di lavoro e lo 0,09% a carico del lavoratore).

Tenuto conto dell'opzione normativa appena richiamata, i datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a 15, di cui all'art. 20, comma 3-*ter*, del D.Lgs. n. 148/2015, ossia le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale e i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, continueranno a scontare l'aliquota dello 0,90% (di cui lo 0,60% a carico del datore di lavoro e lo 0,30 a carico del lavoratore) dell'imponibile contributivo. Questi ultimi soggetti datoriali usufruiranno dello sconto contributivo al verificarsi della forza lavoro mediamente pari a 15 dipendenti nel semestre precedente.

4. LA CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

Sotto un profilo generale non si individuano modificazioni per la contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Per quella dovuta in caso di utilizzo della CIGO e della CIGS, anche in deroga ai limiti massimi di cui agli articoli 4, 12 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015, a decorrere dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 5 del medesimo D.Lgs. n. 148/2015, l'entità è stabilita in misura:

- del 9% fino a 52 settimane;
- del 12% da 53 a 104 settimane fruite;
- del 15% oltre le 104 settimane utilizzate.

Tali percentuali devono essere applicate sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Nel caso di ricorso alle prestazioni del FIS, la contribuzione addizionale è fissata in ragione del 4% della retribuzione persa ai sensi dell'articolo 29, comma 8, del D.Lgs. n. 148/2015. Per le aziende virtuose, a decorrere dal 1° gennaio 2025, sono previste riduzioni nell'entità dell'aliquota di assoggettamento.

In ogni caso, la contribuzione addizionale non è dovuta (cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare n. 24/2015):

- 1) per gli eventi oggettivamente non evitabili nell'ambito della CIGO (cfr. articolo 13, comma 3, del D.Lgs. n. 148/2015);
- 2) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, (cfr. articolo 8, comma 8-bis, legge n. 160/1988);
- 3) dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del D.L. n. 148/1993;
- 4) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accedano al trattamento di CIGS per le causali previste dal D.Lgs. n. 148/2015.

In caso di mancato rispetto della rotazione stabilita in sede di accordo sindacale all'esito dell'esame congiunto di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, la contribuzione addizionale dovuta a carico del soggetto datoriale subisce un incremento dell'1% a carattere sanzionatorio. L'incremento si applica ai lavoratori in relazione ai quali non è stato rispettato il criterio di rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione (cfr. D.L. n. 94956/2016).

Si ricorda poi come la contribuzione addizionale sia stata esclusa con circolare Inps n. 143/2020, con una forte inversione di orientamento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel caso della CIGS ex art. 41 c. 7 del D.Lgs. n. 148/2015, attivata nell'ambito del contratto di espansione.