

**RIFORMA (DECORRENTE DA GENNAIO 2022) DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA
DI RAPPORTO DI LAVORO
ISTRUZIONI INPS SULL'AMBITO DI APPLICAZIONE E SUI PROFILI DI NATURA CONTRIBUTIVA**

La legge - di Bilancio 2022 - 30/12/2021 n. 234, all'art. 1, commi da 191 a 220 ^[1], ha profondamente modificato la normativa in materia di ammortizzatori sociali contenuta nel d.lgs. 14/9/2015 n. 148 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2, 5, 6, 12 e 13 del 2022; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

In particolare, è stata superata l'alternatività tra le tutele previste dal Titolo I (trattamenti di integrazione salariale) e quelle del Titolo II (Fondi di solidarietà) 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.

Inoltre, la riforma introdotta dalla legge di Bilancio 2022 ha esteso, a decorrere dall'1 gennaio 2022, le relative tutele anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e, quindi, non soltanto professionalizzante, e ai lavoratori a domicilio.

La riforma è altresì intervenuta sul versante delle causali di intervento della CIGS. Nell'ambito delle causali già previste dall'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015, il comma 199 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022 ha, infatti, modificato e integrato la causale di riorganizzazione aziendale e ha aumentato la riduzione media oraria e complessiva relativamente al contratto di solidarietà.

Inoltre, l'art. 1, comma 215, lettere a) e b), della medesima legge n. 234/2021 ha modificato l'art. 41 del d.lgs. n. 148/2015, rubricato "Contratto di espansione" ^[2], prevedendo la proroga del regime sperimentale ivi previsto anche per gli anni 2022 e 2023 e, a decorrere dall'1 gennaio 2022, ossia, per i contratti di espansione sottoscritti dalla data di entrata in vigore della norma, ha ridotto il limite minimo di unità lavorative per accedere alle misure di esodo di cui al comma 5-bis dello stesso articolo ad almeno 50 dipendenti, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Si segnala infine che, in forza di quanto disposto dall'art. 46 del d.lgs. n. 148/2015, la previsione di cui all'art. 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12/8/1947 n. 869 ^[3], è tuttora vigente.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 30/6/2022 n. 76 sotto riportata, ha:

- **fornito istruzioni operative per il versamento della contribuzione corrente dovuta in ragione della predetta riforma e per la regolarizzazione dei periodi precedenti alla pubblicazione di tale suo provvedimento amministrativo;**
- anticipato che, con successive circolari, diramerà puntuali indicazioni in merito sia alla "novella normativa riguardante il contratto di espansione" che alle nuove riduzioni contributive previste dagli artt. 5, comma 1-ter ^[4], e 29, comma 8-bis ^[5], del d.lgs. n. 148/2015, decorrenti dall'1 gennaio 2025.

INPS – Circolare 30/6/2022 n. 76**«1. Contratto di apprendistato e lavoratori a domicilio: aspetti contributivi**

Come anticipato in premessa, la legge di Bilancio 2022 amplia la platea dei destinatari delle integrazioni salariali (articolo 1, commi 191 e 192).

Per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, infatti, possono essere beneficiari delle integrazioni salariali di cui al titolo I e al titolo II del D.lgs n. 148/2015 i lavoratori subordinati, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore, quelli con contratto di apprendistato professionalizzante e gli apprendisti con contratto di alta formazione e ricerca (rispettivamente, articolo 43, 44 e 45 del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81) e i lavoratori a domicilio (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).

Inoltre, per quel che riguarda gli apprendisti professionalizzanti, l'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, come novellato dalle disposizioni sopra richiamate, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, non limita più l'accesso alle integrazioni salariali straordinarie alla sola causale di intervento per crisi aziendale, né è più prevista 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.

Il novellato articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, infatti, dispone che: *“Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022”*.

Per gli obblighi contributivi relativi agli apprendisti 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, si rinvia alla circolare n. 2/2022 e al messaggio n. 2225/2022.

Per quanto attiene ai lavoratori a domicilio, l'articolo 1 della legge n. 877/1973, dispone che: *“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”*. Il comma 1 dell'articolo 9 della medesima legge prevede che: *“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”*.

A seguito delle modifiche introdotte all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015 dalla legge di Bilancio 2022, l'esclusione dall'accesso alle integrazioni salariali prevista dal comma 1 dell'articolo 9 della legge n. 877/1973 deve intendersi implicitamente abrogata.

Rimane, tuttavia, in vigore l'articolo 2, secondo comma, della legge n. 877/1973, il quale dispone che: *“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”.

In considerazione di quanto sopra, 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.

In ordine alla misura della contribuzione ordinaria e addizionale, si rinvia a quanto precisato nei successivi paragrafi.

L'obbligo contributivo in argomento sussiste, a decorrere dalla predetta data del 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.

È, invece, confermata l'esclusione dal campo di applicazione delle integrazioni salariali del Titolo I del D.lgs n. 148/2015, dei dirigenti. Diversamente, con specifico riferimento ai Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del medesimo decreto legislativo, 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).

1.1.Apprendista mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato

I benefici contributivi previsti in favore del datore di lavoro per i rapporti di apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (articolo 47, comma 7, del D.lgs n. 81/2015). Resta, pertanto, ferma anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore.

L'Istituto ha dato applicazione alla suddetta disposizione prevedendo che il datore di lavoro è tenuto al pagamento della contribuzione afferente alle integrazioni salariali sulla base dell'assetto e della misura prevista nel corso del periodo di apprendistato, a prescindere dalla qualifica conseguita dall'apprendista.

Tenuto conto delle modifiche apportate all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, a decorrere dai periodi di paga da gennaio 2022, cambia 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 vigenza 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.

Al ricorrere dei suddetti presupposti, la misura della contribuzione varia - a decorrere dal 1° gennaio 2022 - anche per gli apprendisti professionalizzanti e non, mantenuti in servizio. Infatti, se detti 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.

Ai fini della determinazione della contribuzione dovuta nella misura sopra descritta, la procedura di calcolo è adeguata a decorrere dal periodo di paga giugno 2022 e, conseguentemente, i datori di lavoro non dovranno procedere ad alcun adempimento regolarizzativo per i periodi precedenti alla suddetta decorrenza.

Per gli apprendisti assunti a decorrere dal mese di gennaio 2022 e mantenuti in servizio, invece, 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.

2. Individuazione della platea dei datori di lavoro destinatari delle integrazioni salariali

Ai fini della determinazione della dimensione aziendale, l'articolo 1, comma 193, della legge n. 234/2021, aggiunge, dopo l'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, l'articolo 2-bis, il quale prevede che, a tutti gli effetti derivanti dal citato decreto legislativo, sono da comprendersi 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.

Al riguardo si rileva che le regole declinate dalla norma in argomento comportano l'applicazione degli stessi criteri di determinazione della media semestrale già utilizzati dall'Istituto (cfr. le circolari n. 176/2016 e n. 9/2017).

Le circolari da ultimo richiamate prevedono anche che per i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive, di per sé sprovviste per attività o dimensione di trattamenti di integrazione salariale, il calcolo della media occupazionale si effettua computando i lavoratori denunciati su più matricole.

Ciò considerato, e tenuto conto che l'impianto della riforma si fonda su un principio di protezione sociale universale, volto ad assicurare una più adeguata protezione a tutti i lavoratori - che ha comportato, come anticipato in premessa, il venire meno dell'alternatività tra le tutele disciplinate dal Titolo I e dal Titolo II del D.lgs n. 148/2015 - qualora il medesimo datore di lavoro (identificato tramite il codice fiscale) operi con più posizioni 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, che consente l'applicazione delle tutele di intervento straordinario di integrazione salariale, il computo della media occupazionale si deve effettuare considerando tutti i lavoratori dipendenti denunciati sulle singole matricole riconducibili al medesimo datore di lavoro.

Tuttavia, le suddette modalità di computo del requisito dimensionale si applicano considerando i soli lavoratori di un medesimo datore di lavoro esposti sulle sole matricole rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali (CIGO – FIS).

Pertanto, ai fini del suddetto computo, non dovranno essere considerati i lavoratori delle 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.

Dovranno, invece, essere conteggiati i lavoratori che risultano 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. Detti datori di lavoro, infatti, nel periodo transitorio di cui all'articolo 26, comma 7-bis, del D.lgs n. 148/2015, rientrano nel campo di applicazione del FIS.

Le suddette modalità di calcolo determinano anche i conseguenti obblighi contributivi di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie, sia con riferimento all'aliquota ordinaria sia in relazione a quanto disposto all'articolo 1, comma 220, della legge n. 234/2021.

2.1. Contratto di rete e codatorialità

Ai sensi dell'articolo 3, commi 4-ter e 4-sexies, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i lavoratori possono essere assunti in codatorialità nell'ambito di un contratto di rete.

Gli aspetti connessi agli obblighi comunicativi e contributivi che sussistono in capo al datore di lavoro al ricorrere della suddetta fattispecie sono stati disciplinati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali 29 ottobre 2021, n. 205, registrato dalla Corte dei conti in data 22 dicembre 2021, ed entrato in vigore in data 23 febbraio 2022.

In particolare, con il suddetto decreto, per quanto qui di rilevanza, è stato previsto che le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità per il tramite di un soggetto individuato, nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni di legge.

In caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella suddetta comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto.

Ciò considerato, ai fini del computo dei suddetti lavoratori per la determinazione della forza aziendale e, quindi, per la compilazione dell'elemento <ForzaAziendale>, ne consegue quanto segue:

- i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, sono imputati e conteggiati esclusivamente in capo all'impresa di provenienza, a prescindere dall'effettivo utilizzo e in applicazione delle regole già in uso proprie della fattispecie del contratto di lavoro (contratto a tempo pieno, *part-time*, a tempo determinato, ecc.);
- in caso di nuova assunzione di lavoratori da utilizzare in codatorialità, gli stessi sono imputati e conteggiati in capo all'impresa individuata ai fini dell'inquadramento previdenziale e assicurativo nella relativa comunicazione del soggetto incaricato dalla rete, a prescindere dall'effettivo utilizzo e in applicazione delle regole proprie della fattispecie del contratto di lavoro stipulato in codatorialità (contratto a tempo pieno, *part-time*, a tempo determinato, ecc.);
- i lavoratori in distacco ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del D.lgs n. 276/2003 nell'ambito di un contratto di rete sono computati, secondo la regola generale, in capo al datore di lavoro distaccante.

3. Le integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

La novella normativa non ha modificato in modo sensibile la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, i cui relativi obblighi contributivi rimangono regolamentati dall'articolo 10 e dall'articolo 13 del D.lgs n. 148/2015.

Pertanto, la contribuzione ordinaria, secondo quanto previsto dal citato articolo 13, rimane fissata nella misura di:

- a) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- c) 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- d) 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Le aliquote contributive, come sopra indicate, si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e ai lavoratori a domicilio.

Si precisa, inoltre, che per i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti, dipendenti da datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs n. 148/2015 e ai quali non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 25-bis del D.lgs n. 148/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il datore di lavoro è tenuto al versamento della contribuzione di finanziamento della cassa integrazione ordinaria.

Le procedure operative dell'Istituto sono state conseguentemente aggiornate al fine di consentire il versamento della contribuzione secondo le indicazioni di cui alla presente circolare.

Per quanto attiene, invece, alla misura del contributo addizionale (art. 5 del D.lgs n. 148/2015 come novellato dalla legge di Bilancio 2022), si rinvia al paragrafo 7.1.

Si rammenta, infine, che restano escluse dall'ambito di applicazione delle integrazioni salariali del Titolo I del D.lgs n. 148/2015, le imprese di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, vigente in ragione di quanto previsto all'articolo 46, comma 1, lettera b), nonché in forza di quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, lettera l), del D.lgs n. 148/2015, *“le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato”*, ossia le aziende industriali a capitale interamente pubblico.

4. Le integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

La legge di Bilancio 2022, introducendo il comma 3-bis all'articolo 20 del D.lgs n. 148/2015, ha esteso il campo di applicazione della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, prevedendo 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”.

Pertanto, oltre ai datori di lavoro del settore industriale che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro che abbiano il suddetto requisito dimensionale e che – non aderendo ai Fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi dei citati articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 – siano destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Rimangono destinatarie delle integrazioni salariali per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, del D.lgs n. 148/2015, a prescindere dal numero dei dipendenti, le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e 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 risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13 (articolo 20, comma 3-ter, del D.lgs n. 148/2015).

Gli obblighi contributivi in materia di intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) non trovano, invece, applicazione in relazione ai datori di lavoro coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, nonché, come anticipato, nei confronti delle aziende industriali a capitale interamente pubblico, delle aziende dello spettacolo inquadrato 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 e delle altre imprese citate dall'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947.

Si evidenzia infine che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro titolari di farmacie (C.S.C. 7.02.05, anche se a capitale interamente pubblico) che abbiano occupato mediamente oltre quindici 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 Fondo di integrazione salariale (cfr. la circolare n. 16/2022 e i messaggi n. 772/2022 e n. 1147/2022) cui è possibile richiedere l'Assegno di integrazione salariale esclusivamente con riferimento a causali ordinarie.

Da ultimo, per quanto attiene agli obblighi contributivi afferenti alla CIGS dei giornalisti, anche in relazione a quanto previsto dal comma 108 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021, si rinvia ad apposita circolare di prossima pubblicazione.

4.1. La misura della contribuzione ordinaria

I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie sono tenuti al versamento della relativa contribuzione di finanziamento nella misura pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e lo 0,30% a carico del lavoratore.

La legge di Bilancio 2022 ha, infatti, confermato l'aliquota contributiva già prevista dall'articolo 23 del D.lgs n. 148/2015.

Come già precisato per quanto attiene alla contribuzione ordinaria CIGO, le aliquote contributive CIGS, come sopra indicate, si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e ai lavoratori a domicilio, salvo quanto previsto al successivo paragrafo.

4.2. L'aliquota contributiva ordinaria per l'anno 2022

L'articolo 1, comma 220, della legge di Bilancio 2022 dispone che l'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS, come individuata nel precedente paragrafo, per il solo anno 2022 è ridotta dello 0,63% per le imprese di cui all'articolo 1, comma 219, lettera c), della medesima legge (datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti).

Pertanto, per l'anno 2022 la misura della contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie è pari allo 0,27% (di cui lo 0,18% a carico del datore di lavoro e lo 0,09% a carico del lavoratore) dell'imponibile contributivo.

Come precisato con la circolare n. 18/2022, la riduzione dell'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS si applica anche ai datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del D.lgs n. 148/2015 (comma introdotto dall'articolo 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 219, lettera d), della legge n. 234/2021, che abbiano "occupato più di quindici dipendenti" nel semestre di riferimento.

Ne consegue che per i datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a 15, i quali siano comunque destinatari delle integrazioni salariali straordinarie (articolo 20, comma 3-ter, del D.lgs n. 148/2015, ossia imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale, e i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali), l'aliquota è pari allo 0,90% (di cui lo 0,60% a carico del datore di lavoro e lo 0,30 a carico del lavoratore) dell'imponibile contributivo.

Resta fermo che l'applicazione della riduzione contributiva, laddove prevista, è condizionata dalla media occupazionale del datore di lavoro nel corso dell'anno. Pertanto, qualora il datore di lavoro - nel semestre di riferimento - abbia una media occupazionale inferiore al limite dimensionale previsto dalla suddetta novella normativa, la riduzione contributiva in argomento non può essere riconosciuta per i mesi di paga nei quali si siano registrati i predetti limiti dimensionali (in ragione del combinato disposto dei commi 219 e 220 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022).

L'aliquota contributiva ordinaria nelle misure sopra indicate si applica, per l'anno 2022, a tutti i lavoratori in forza, compresi anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia.

5. Fondi di solidarietà bilaterali

In forza del previgente impianto normativo, di cui al D.lgs n. 148/2015, l'istituzione dei Fondi di solidarietà, fino al 31 dicembre 2021, era obbligatoria per tutti i settori che non rientravano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui rispettivamente agli articoli 10 e 20 del medesimo decreto legislativo, in relazione ai datori di lavoro che occupavano mediamente più di 5 dipendenti.

Per effetto delle modifiche introdotte dalla legge n. 234/2021, l'istituzione dei Fondi di solidarietà è prevista, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per tutti i datori di lavoro esclusi dall'ambito di

applicazione della sola cassa integrazione guadagni ordinaria e che occupano almeno un dipendente (cfr. articolo 26, commi 1-bis e 7-bis, del D.lgs n. 148/2015).

Si ricorda al riguardo che, sempre a decorrere dalla medesima data, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi, non trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del citato decreto legislativo (cfr. art. 20, comma 3-bis, del D.lgs n. 148/2015).

Pertanto, in coerenza con le disposizioni normative di cui sopra, i datori di lavoro destinatari delle tutele dei Fondi di solidarietà, che occupano almeno un dipendente, sono tenuti al versamento del contributo ordinario al relativo Fondo di solidarietà. Ai medesimi non si applica la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, né il relativo obbligo contributivo.

Viene quindi innovato, sotto il profilo del requisito dimensionale, l'ambito di applicazione della disciplina dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, rispetto al precedente sistema, nel quale l'obbligatorietà era prescritta per i datori di lavoro con dimensione aziendale mediamente superiore alle 5 unità nel semestre di riferimento.

Analogamente – per effetto delle modifiche apportate agli articoli 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 dalla legge n. 234/2021 – a decorrere dal 1° gennaio 2022 sono stati assoggettati alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi e dei Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige, anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

Pertanto, i sopra menzionati Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 – nel caso in cui prevedano una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge (cfr. l'elencazione di seguito riportata) – dovranno adeguarsi, entro il 31 dicembre 2022, alla previsione di legge che ha disposto l'estensione dell'obbligo contributivo di finanziamento ai Fondi di solidarietà a tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

In caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore, a fare data dal 1° gennaio 2023, rientreranno nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale, cui verranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

Nello specifico, i Fondi di solidarietà, già costituiti alla data del 1° gennaio 2022, i cui relativi decreti interministeriali prevedono il configurarsi dell'obbligo contributivo al raggiungimento di un determinato requisito dimensionale maggiore di uno, e che, pertanto, come sopra richiamato, dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022, sono i seguenti:

- Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. la circolare n. 27/2016);
- Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – SOLIMARE: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. la circolare n. 28/2016);

- Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento. Tuttavia, i datori di lavoro con classe dimensionale da 1 sino a 5 dipendenti possono, volontariamente, aderire al fondo (cfr. la circolare n. 125/2017);
- Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di tre dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. le circolari n. 77/2021 e n. 16/2022);
- Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. la circolare n. 86/2021).

Si rammenta, infine, che nel periodo che precede il menzionato adeguamento dei singoli decreti interministeriali istitutivi dei Fondi di solidarietà, i relativi datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti inferiore a quello stabilito dai rispettivi decreti, rientrano, dal 1° gennaio 2022, nella disciplina del FIS e sono tenuti, in via transitoria, al versamento del contributo ordinario al medesimo Fondo; al contempo gli stessi sono destinatari delle prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale (cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 1/2022).

Con specifico riferimento al Fondo di solidarietà della provincia di Bolzano-Alto Adige, si sottolinea che l'articolo 2, comma 2, del decreto interministeriale 20 dicembre 2016, n. 98187, prevede la facoltà, per i datori di lavoro con classe dimensionale da 1 sino a 5 dipendenti, di aderire volontariamente al citato Fondo. Pertanto, coloro che hanno esercitato la predetta facoltà di adesione (connotati dal C.A. "2C"), pur occupando un numero di addetti inferiore a quello stabilito dal decreto istitutivo, continueranno a essere assoggettati alla disciplina del citato Fondo territoriale e non verranno attratti, transitoriamente, dal FIS nelle more dell'adeguamento del decreto.

Analogamente, sul piano generale, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale – prescritto dai sopra elencati Fondi di solidarietà – computando i lavoratori denunciati su più matricole (connotate dai codici di autorizzazione "2C" e "6G"), continueranno a essere assoggettati alla disciplina dei Fondi di appartenenza, anche nei periodi precedenti il menzionato adeguamento dei singoli decreti interministeriali.

Si ribadisce, infine, come anticipato al paragrafo 1 della presente circolare, che, a fare data dal 1° gennaio 2022, le aliquote di contribuzione ordinaria di finanziamento dei predetti Fondi – calcolate sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali e nella misura determinata dai decreti interministeriali istitutivi degli stessi - si applicano a tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, con qualsiasi tipo di contratto, e i lavoratori a domicilio.

5.1. Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato (FSBA)

Sono destinatari delle tutele erogate dal Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato (FSBA), istituito ai sensi dell'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015, le imprese artigiane di cui alla legge 8 agosto 1985, n. 443 (cfr. la circolare n. 53/2019).

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in applicazione del combinato disposto del citato articolo 27 e del comma 3-bis dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 148/2015, sono altresì destinatarie, a prescindere dal requisito dimensionale, delle tutele del FSBA anche le cosiddette imprese artigiane dell'indotto che fruivano, fino al 31 dicembre 2021, di trattamenti di CIGS, identificate con i seguenti C.S.C.:

- 4.18.03 con C.A. 5K;
- 4.XX.XX con C.A. 3X;
- 4.13.06 – 4.13.07 – 4.13.08 con C.A. 3P e 3X.

Si rammenta al riguardo, come sopra evidenziato, che a fare data dal 1° gennaio 2022 la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi non trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro rientranti nei Fondi di solidarietà di cui al citato articolo 27 (cfr. l'art. 20 del D.lgs n. 148/2015, come modificato dalla legge n. 234/2021).

6. Fondo di Integrazione Salariale (FIS)

Ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, il Fondo di integrazione salariale ricomprendeva nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro – con più di 5 dipendenti – che non erano soggetti alla disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui rispettivamente agli articoli 10 e 20 del medesimo decreto legislativo, e che non avevano costituito Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo (cfr. la circolare n. 176/2016 e il D.l. 3 febbraio 2016, n. 94343).

La legge n. 234/2021 ha novellato il citato articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, introducendo il comma 2-bis, in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e che non sono destinatari dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO) 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.

Pertanto, la legge di Bilancio 2022 ha innovato la disciplina del FIS, rispetto al previgente sistema, nel quale l'ambito di applicazione era riferito ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti che fossero altresì sprovvisti anche delle tutele fornite dalla cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs n. 148/2015.

Conseguentemente, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il FIS è volto a tutelare il reddito dei lavoratori dipendenti dai datori di lavoro, che occupano almeno un dipendente, non destinatari della cassa integrazione ordinaria e non coperti dai sopra citati Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano-Alto Adige.

Al riguardo, si sottolinea che, in relazione ai soggetti in trattazione, continua a trovare applicazione la disciplina del FIS e il conseguente obbligo contributivo, a prescindere dal requisito dimensionale di più di 15 dipendenti nel semestre di riferimento, il cui raggiungimento fa sorgere, contestualmente, l'obbligo di versamento del contributo di finanziamento della CIGS (cfr. il paragrafo 4 della presente circolare).

Infatti, come già ricordato in premessa, a seguito del riordino della disciplina in esame, è stata superata la logica di alternatività tra i trattamenti di integrazione salariale straordinaria e quelli regolati dal Fondo di integrazione salariale, che caratterizzava la previgente disciplina.

Si aggiunge, al riguardo, che in applicazione del dettato di cui all'articolo 29, comma 2-bis, del D.lgs n. 148/2015, che ha comportato, nello specifico, un ampliamento della platea dei beneficiari delle tutele offerte dal FIS, dal 1° gennaio 2022 sono assoggettati alla disciplina del FIS medesimo, e sono tenuti ad assolvere i relativi obblighi di natura contributiva, a prescindere dal requisito dimensionale, anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale, e i partiti e movimenti politici destinatari delle integrazioni salariali straordinarie. Si ricorda che, per i citati datori di lavoro, il FIS potrà riconoscere l'Assegno di integrazione salariale esclusivamente per causali ordinarie.

Si rammenta inoltre, per completezza, come esplicitato nel precedente paragrafo 5, che dal 1° gennaio 2022, rientrano nella disciplina del FIS e sono tenuti al versamento del relativo contributo di finanziamento, i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021 e che occupano un numero di dipendenti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi. Dalla data di adeguamento di tali decreti istitutivi oppure dalla data in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i datori di lavoro in argomento rientrano nell'ambito di applicazione del rispettivo Fondo di solidarietà bilaterale e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. (cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 1/2022).

Si evidenzia, infine, che il FIS, anche nel nuovo impianto normativo, mantiene la propria funzione "residuale", continuando a rappresentare l'unico modello di Fondo di solidarietà obbligatorio per legge che prescinde da un accordo costitutivo delle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Al riguardo, si rammenta che le aziende di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, in quanto escluse dal campo di applicazione della CIGO e della CIGS, sono tenute al versamento della contribuzione di finanziamento del FIS ove i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro in argomento non siano destinatari delle tutele previste da uno specifico Fondo di solidarietà bilaterale di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

6.1. La misura della contribuzione ordinaria

Nel previgente sistema, ai sensi dell'articolo 29, comma 8, del D.lgs n. 148/2015, il Fondo di integrazione salariale era finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,65% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupavano mediamente più di 15 dipendenti; mentre, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupavano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti, la predetta aliquota ordinaria di finanziamento era fissata nella misura dello 0,45% (cfr. la circolare n. 176/2016).

Successivamente, la legge n. 234/2021 ha riformulato le disposizioni del richiamato comma 8, modificando la misura delle aliquote del contributo di finanziamento del FIS, prevedendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il FIS sia finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente fino a 5 dipendenti, e da un contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Le suddette aliquote, calcolate sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti con qualsiasi tipo di contratto e i lavoratori a domicilio, ad esclusione dei dirigenti espressamente estromessi dal decreto istitutivo del Fondo, sono ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Si sottolinea che il versamento delle predette aliquote, quale contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo medesimo, è dovuto mensilmente, nelle nuove articolazioni previste, da tutti i datori di lavoro rientranti nell'ambito del FIS, a prescindere dal requisito dimensionale. Infatti, il riformulato articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, assoggetta alla disciplina del FIS *“i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente”*.

Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva prevista per i singoli periodi di paga, la soglia dimensionale continuerà a essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre di riferimento. Pertanto, il requisito occupazionale, parametrato su un arco temporale di sei mesi, può comportare una fluttuazione della misura della aliquota contributiva, nel caso di variazione del numero dei dipendenti occupati.

Per gli adempimenti operativi ai quali sono tenuti i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del FIS, che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più 5 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, ai fini dell'attribuzione del C.A. **“9N”** (aliquota ordinaria dello 0,80%), si rinvia alle indicazioni di cui al successivo paragrafo 11.

6.2. L'aliquota contributiva ordinaria per l'anno 2022

L'articolo 1, comma 219, della legge n. 234/2021 ha disposto, per l'anno 2022, la riduzione della misura delle aliquote del contributo di finanziamento del Fondo di integrazione salariale.

Nel dettaglio, per effetto della riduzione prevista, la misura della contribuzione di finanziamento del FIS, limitatamente all'anno 2022 (periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022), è articolata come segue:

- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente fino a 5 dipendenti è pari allo 0,15% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,50%, cui si sottrae la riduzione dello 0,35%);
- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti è pari allo 0,55% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,25%);

- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 15 dipendenti è pari allo 0,69% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,11%);

- per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di cinquanta dipendenti è pari allo 0,24% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,56%).

Detta riduzione delle aliquote ordinarie di finanziamento del FIS è prevista, per il solo anno 2022, con le relative modulazioni, per tutti i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del FIS.

In tale platea sono compresi i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, con una dimensione aziendale inferiore alla soglia prevista dai singoli decreti istitutivi, per i quali la misura della contribuzione di finanziamento del FIS, per effetto della riduzione prevista, sarà pari allo 0,15% (Datori di lavoro fino a 5 dipendenti).

La riduzione delle aliquote in argomento è ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Si evidenzia, in relazione ai profili operativi, che i datori di lavoro (rientranti nell'ambito di applicazione del FIS) che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale, di più di 5 fino a 15 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza, per consentire l'attribuzione, alle predette posizioni, del C.A. **“oG”**, che assume il nuovo significato di *“Azienda con più di 5 dipendenti fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS”*.

Inoltre, sempre ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 15 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali di competenza, per consentire l'attribuzione alle posizioni in argomento, con numero di dipendenti inferiore a tale limite, del C.A. **“oW”**, che assume il nuovo significato di *“Azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS”*.

Analogamente, infine, le imprese commerciali, le agenzie di viaggio e turismo, gli operatori turistici sopra menzionati, che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 50 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno chiedere alle Strutture territoriali di competenza l'attribuzione, alle suddette posizioni, del codice di autorizzazione **“gE”**, che assume il nuovo significato di *“Impresa commerciale (inclusa logistica), agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico con più di 50 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS”*.

Si sottolinea che l'utilizzo dei codici di autorizzazione **“oG”**, **“oW”** e **“gE”**, per i menzionati datori di lavoro, si rende necessario in quanto, come sopra esplicitato, le aliquote contributive sono differenziate, limitatamente all'anno 2022, in base alla fattispecie di riferimento. Nei suddetti casi viene, infatti, inibito, da parte della procedura, il controllo del limite occupazionale.

Conseguentemente, ogni variazione della media occupazionale, tale da determinare una variazione del codice di autorizzazione, dovrà essere comunicata alla Struttura competente a cura del datore di lavoro.

7. Il contributo addizionale

7.1. Il contributo addizionale per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie

La contribuzione addizionale, che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale (sia per la CIGO che per la CIGS) nella misura di cui all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015 (pari al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, fino a 52 settimane fruite; al 12%, da 53 a 104 settimane fruite e pari al 15% oltre le 104 settimane fruite, nel quinquennio mobile) non è stata modificata dalla riforma degli ammortizzatori introdotta dalla legge di bilancio 2022.

Per completezza, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del D.lgs n. 148/2015, il contributo addizionale può essere suscettibile di un incremento, a titolo di sanzione, in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati nell'applicazione della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro di cui al comma 3 del medesimo articolo. Tale incremento è pari all'1% del contributo addizionale dovuto e 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. Al riguardo, il decreto 10 marzo 2016, n. 94956, emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, dispone che l'ITL (ex DTL) competente trasmetta gli esiti dell'accertamento alla Struttura territoriale competente dell'INPS, la quale provvederà ad applicare la sanzione comminata.

Come già chiarito con la circolare n. 24/2015 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il contributo addizionale non è dovuto nei seguenti casi:

- a) per gli interventi di integrazione salariale ordinaria, quando gli stessi siano concessi per eventi oggettivamente non evitabili (articolo 13, comma 3, del D.lgs n. 148/2015);
- b) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'articolo 8, comma 8-bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- d) 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.

Si ricorda, inoltre, che le disposizioni di cui al citato articolo 5 del D.lgs n. 148/2015 trovano applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione - ivi comprese le prestazioni in deroga agli ordinari limiti di fruizione di cui agli articoli 4, 12 e 22 del medesimo decreto legislativo.

Per effetto dell'articolo 1, comma 195, lettera b), della legge di Bilancio 2022, che ha inserito il comma 1-ter all'articolo 5 citato, viene introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2025, una riduzione

sulla contribuzione addizionale al ricorrere degli specifici presupposti previsti dal medesimo comma.

7.2. Il contributo addizionale connesso alle prestazioni erogate dal FIS

Si rammenta che, in caso di ricorso alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale, è dovuto dal datore di lavoro un contributo addizionale nella misura del 4% della retribuzione persa ai sensi dell'articolo 29, comma 8, del D.lgs n. 148/2015 (cfr. la circolare n. 176/2016 e la circolare n. 170/2017).

8. Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)

La legge di bilancio 2022 è intervenuta anche sulla disciplina della cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA).

In particolare, l'articolo 1, comma 217, della legge n. 234/2021, ha aggiunto all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, il quarto comma secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2022, i trattamenti di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) sono estesi ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima e in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, nonché agli armatori e ai proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita.

Tale disposizione precisa che i trattamenti di CISOA richiesti devono 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 specifiche misure di sostegno.

Il successivo comma 218 dell'articolo 1 in commento inserisce nella legge n. 457/1972 l'articolo 8-bis con cui, analogamente a quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del D.lgs n. 148/2015, si introduce un termine decadenziale anche per il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, nei seguenti paragrafi 8.1 e 8.2, in ragione della necessità di completare il quadro normativo delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2022, si illustra la disciplina dettata con specifico riferimento ai lavoratori della pesca. Si segnala, tuttavia, che in attesa dell'adozione del decreto interministeriale di disciplina dei criteri di accesso e di riconoscimento della CISOA, per i datori di lavoro del settore pesca di cui all'articolo 1, comma 217 della legge di bilancio per il 2022 permangono gli obblighi contributivi vigenti fino al 31 dicembre 2021 e le relative istruzioni operative fornite dall'Istituto.

A seguito dell'adozione del citato decreto, con successiva circolare saranno fornite le indicazioni per l'attuazione della disciplina di cui all'articolo 1, comma 217, legge di Bilancio 2022, che comunque viene di seguito compiutamente illustrata.

8.1. Lavoratori della pesca

Con specifico riferimento alla platea dei lavoratori della pesca elencati dall'articolo 1, comma 217, legge di Bilancio 2022, tenuto conto del parere espresso in materia dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si precisa quanto segue.

Lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima

I lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima per i quali possono essere richiesti i trattamenti di CISOA sono esclusivamente i marittimi disciplinati dall'articolo 115 e seguenti del Codice della Navigazione, imbarcati in qualità di membri dell'equipaggio delle predette navi della pesca.

Sono esclusi dai trattamenti in parola i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle imprese della pesca che, pur non facendo parte dell'equipaggio, siano imbarcati per lo svolgimento di attività che non attengono al governo stesso delle navi da pesca (ad esempio, tecnici che eseguono a bordo interventi di manutenzione delle attrezzature o si occupano delle fasi di manipolazione e conservazione del pescato, ecc.).

Soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/1958

Per quanto riguarda i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/1958, sono destinatari dei trattamenti di CISOA di cui alla legge n. 457/1972 i soci che abbiano stipulato con le cooperative medesime contratti di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Sono invece esclusi dalle predette integrazioni salariali i soci che abbiano stipulato con le cooperative contratti di lavoro autonomo o parasubordinato.

Sono altresì esclusi dalle integrazioni salariali in argomento i soci imprenditori di cooperative della pesca (cooperative di servizi) iscritte all'Albo nazionale degli enti cooperativi che, per effetto di quanto disposto dall'articolo 10-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sono assicurati al regime previdenziale di cui alla legge n. 250/1958 – atteso che gli stessi non sono soci lavoratori e, conseguentemente, non stipulano con le cooperative alcun contratto di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001 (cfr. la circolare n. 100/2021).

Armatori e proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita

Si precisa, infine, che gli armatori e i proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita sono i soggetti contemplati dall'articolo 12 della legge 26 luglio 1984, n. 413, per i quali trova applicazione, limitatamente ai periodi di imbarco, il regime previdenziale dei lavoratori marittimi, recato dalla medesima legge n. 413/1984.

8.2 Misura della contribuzione

Per il finanziamento dei trattamenti di cassa integrazione in argomento, le imprese della pesca interessate sono tenute a versare il relativo contributo di finanziamento, pari all'1,50%, come determinato dall'articolo 11, primo comma, del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537.

Per l'assolvimento degli obblighi informativi e contributivi riferiti alla platea dei lavoratori destinatari dei trattamenti CISOA, le imprese della pesca operano sulle matricole contributive caratterizzate come segue:

C.S.C.	C.A.
1.20.01 Industria della pesca oltre gli stretti (od oceanica) e mediterranea (o d'altura) - Posizione riferita ai lavoratori marittimi imbarcati soggetti alla legge n. 413/84, ivi compresi gli armatori ed i proprietari armatori.	
1.20.01 Industria della pesca, ravvicinata o locale con navi minori, Posizione riferita ai lavoratori marittimi imbarcati, soggetti alla legge n. 413/84, ivi compresi gli armatori ed i proprietari armatori.	3W e 3Z
1.19.01 Soci cooperative piccola pesca ex lege n. 250/58	

Le predette imprese sono tenute a versare su tali matricole, unitamente agli altri contributi obbligatori dovuti, anche il contributo di finanziamento della CISOA, pari all'1,50% della retribuzione imponibile.

Stante il nuovo assetto contributivo determinato dall'articolo 1, comma 217, della legge di Bilancio 2022, le predette imprese della pesca dal 1° gennaio 2022 non sono più tenute al versamento del contributo ordinario al Fondo di integrazione salariale per i lavoratori destinatari dei trattamenti CISOA.

Sulle matricole contributive sopra indicate viene, pertanto, eliminato, laddove presente, il C.A. "0J".

Tuttavia, le predette imprese della pesca, già rientranti nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale, sono tenute a continuare a versare il contributo ordinario al FIS per i propri lavoratori dipendenti che non svolgono la propria opera quali imbarcati sulle navi da pesca, in quanto tali lavoratori sono esclusi dalle integrazioni salariali di cui all'articolo 1, comma 217, della legge n. 234/2021.

C.S.C.	C.A.
1.21.01 Industria della pesca oltre gli stretti (od oceanica) e mediterranea (o d'altura) - Posizione riferita ai lavoratori non soggetti alla legge n. 413/84	0J

1.21.01 Industria della pesca, ravvicinata o locale con navi minori - Posizione riferita ai lavoratori non soggetti alla legge n. 413/84	3W e 3Z oJ
---	---------------

Per la misura del contributo ordinario al FIS, si rinvia ai precedenti paragrafi 6.1 e 6.2.

Infine, si rammenta che le imprese della pesca restano escluse dall'ambito di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie, in base al disposto di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, vigente in ragione di quanto previsto all'articolo 46, comma 1, lettera b), del D.lgs n. 148/2015.

9. Il rimborso delle quote di TFR ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del D.lgs n. 148/2015

Il comma 5 dell'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015, che disciplina la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario a seguito della stipula di contratto di solidarietà, è stato in parte modificato dall'articolo 1, comma 199, lettera d), della legge di Bilancio 2022.

Il comma 5 è rimasto, tuttavia, invariato nella parte in cui dispone che: *“Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente”*.

Con riferimento a tali quote di TFR - maturate dai lavoratori come sopra individuati e con eccezione delle quote relative a lavoratori destinatari, nell'arco temporale previsto dalla norma, di provvedimenti di licenziamento per motivo oggettivo o collettivo - i datori di lavoro interessati potranno procedere al rimborso oppure al recupero delle predette quote, operando sulla denuncia UniEmens e i relativi oneri sono posti a carico della gestione prevista dall'articolo 19 del D.lgs n. 148/2015.

La norma in esame non prevede, quindi, un termine a decorrere dal quale il datore di lavoro possa esercitare il suo diritto di ripetizione, né un termine di decadenza.

Tuttavia, il diritto di credito del datore di lavoro è sottoposto a una condizione sospensiva, consolidandosi solo se i lavoratori interessati non sono destinatari di un provvedimento di licenziamento per motivo oggettivo o collettivo *“entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente”*.

Ciò considerato, il datore di lavoro potrà procedere al recupero delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa solo dopo il decorso del termine sospensivo previsto dalla disposizione in esame.

Il suddetto termine di sospensione si applica anche con riferimento alla decorrenza del termine di prescrizione decennale al quale soggiace il diritto di credito del datore di lavoro.

Il datore di lavoro potrà, invece, esercitare il proprio diritto di credito al recupero delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a decorrere dalla data di interruzione del rapporto di lavoro nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro (per causa diversa dal motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo) intervenuta durante il periodo di fruizione dell'integrazione salariale o prima della scadenza del periodo di sospensione. Da tale data decorrerà altresì il termine di prescrizione.

Per quanto attiene alle istruzioni operative, si rinvia alle indicazioni fornite con la circolare n. 9/2017 (cfr. il paragrafo 6.2, nel quale viene specificato che il codice di conguaglio da esporre nel flusso Uniemens è "Lo45", avente il significato di "Quote TFR ex articolo 21, comma 5, D.lgs. n. 148/2015").

Si rammenta, inoltre, che per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria di cui all'articolo 1, commi 755 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale relativamente alle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione o della sospensione dell'attività lavorativa.

Pertanto, i suddetti datori di lavoro, qualora ammessi alla fruizione di periodi di CIGS con la causale contratto di solidarietà, provvederanno:

- decorso il termine sospensivo previsto dal comma 5 dell'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015, al recupero delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa secondo le indicazioni della citata circolare n. 9/2017;
- alla cessazione del rapporto di lavoro o, comunque, quando il lavoratore avrà maturato il diritto alla liquidazione (o all'anticipazione) del TFR, al conguaglio delle suddette quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria (unitamente alle altre di spettanza del lavoratore interessato) secondo le indicazioni operative di cui alla circolare n. 70/2007 oppure, sussistendone i presupposti, ad inoltrare domanda di pagamento diretto.

10. Aspetti contributivi connessi all'articolo 25-ter del D.lgs n. 148/2015

L'articolo 1, comma 202, della legge di Bilancio 2022 ha ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità e ha inserito nel D.lgs n. 148/2015 l'articolo 25-ter, che, a seguito delle ulteriori modifiche apportate dall'articolo 23, lettera h), del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, prevede che i lavoratori destinatari di integrazioni salariali straordinarie per le causali di cui all'articolo 21 e per quelle di cui al Titolo II del medesimo decreto legislativo partecipino a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, pur in costanza di rapporto di lavoro con l'impresa.

Al riguardo, si evidenzia che qualora il datore di lavoro corrisponda ai lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale, durante il periodo in cui sono impegnati nel suddetto percorso di formazione, un corrispettivo, dette somme sono assoggettate a ordinario prelievo contributivo, ai fini sia pensionistici che di finanziamento delle assicurazioni previdenziali minori, in quanto costituiscono imponibile contributivo a tutti gli effetti di legge.

Inoltre, i suddetti importi - sebbene corrisposti in costanza di integrazione salariale - non incidono sulla determinazione della retribuzione persa che, ai sensi dell'articolo 3 del D.lgs n. 148/2015, è

calcolata sulla base della “retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate”.

Al riguardo, si rammenta (cfr. le circolari n. 9/2017 e n. 170/2017) che la base di calcolo del contributo addizionale di cui agli articoli 5, **29, comma 8, e 33, comma 2, del D.lgs n. 148/2015**, è determinata dalla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. retribuzione persa, che è, al contempo, anche la base di calcolo per l'integrazione salariale e per la contribuzione figurativa e correlata).

Alla luce di quanto sopra, si ribadisce che nelle ipotesi in argomento, il contributo addizionale è calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, a nulla rilevando le ulteriori somme corrisposte al lavoratore per la partecipazione alla formazione durante le ore dei suddetti interventi di integrazione salariale.

Pertanto, per il corretto calcolo della base imponibile da assumere a riferimento per la determinazione della misura del contributo addizionale, i datori di lavoro interessati possono utilizzare gli algoritmi di calcolo - esposti in allegato alla citata circolare n. 9/2017 - della retribuzione persa per le diverse fattispecie di rapporti di lavoro.

11. Istruzioni operative. Compilazione dei flussi UniEmens e adempimenti contributivi.

11.1 Periodi correnti

A decorrere dal periodo di competenza “GIUGNO 2022” la procedura di calcolo è adeguata al fine di consentire il corretto carico contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2022.

Per quanto attiene all'esposizione dei dati retributivi e contributivi, relativi ai lavoratori nel flusso UniEmens, si confermano le modalità in uso.

Si fa presente che, ai fini del corretto adempimento degli obblighi contributivi, qualora ricorrano le condizioni descritte al paragrafo 2 della presente circolare, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali Inps di competenza per consentire l'attribuzione del C.A. “**3Y**”, che dal periodo di competenza giugno 2022 assume il nuovo significato di “Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento del contributo CIGS”. Detta comunicazione dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello nel quale si perfeziona il predetto requisito.

Dal periodo di competenza giugno 2022 e fino al 31 dicembre 2022, i codici di autorizzazione “oG”, “oW” e “gE” assumono il seguente nuovo significato:

C.A.	Descrizione
oG	Azienda con più di 5 dipendenti fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS
oW	Azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS

9E	Impresa commerciale (inclusa logistica), agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico con più di 50 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS
-----------	---

Ai fini del corretto adempimento degli obblighi contributivi i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano i suddetti requisiti occupazionali, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza per consentire l'attribuzione dei codici di autorizzazione sopra indicati.

Si precisa che i codici di autorizzazione “oG”, “oW”, “9E” devono essere assegnati solo sulle posizioni contributive contrassegnate dal C.A. “oJ”.

Dalla medesima decorrenza di giugno 2022, alle posizioni contributive dei datori di lavoro che entrano nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale, a seguito della riforma di cui alla legge di Bilancio 2022, in sede di prima applicazione, è stato attribuito centralmente il C.A. “oJ”.

In particolare, le aziende interessate sono contraddistinte dai C.S.C./C.A. evidenziati nella tabella sotto riportata.

C.S.C.	C.A.	
7.07.10		Partiti politici
1.15.04 1.15.05 1.15.06 7.07.05	con “4P”	Aziende trasporto aereo
7.02.05	Senza ca 7V	Farmacie
Tutti i C.S.C.*	Con C.A. (6L, 8V, 6P, oS, 1Z) in assenza di C.A. 6G o 2C.	Fondi solidarietà

* Per l'anno 2022 in via transitoria, il C.A. “oJ” è assegnato anche ai datori di lavoro appartenenti a settori nei quali i decreti istitutivi dei relativi Fondi di solidarietà prevedono una soglia dimensionale di accesso al fondo diversa da quella prevista dalla legge (cfr. il precedente paragrafo 5).

Si comunica, inoltre, che il C.A. “3J”, avente il significato di “Impresa che occupa più di 50 dipendenti, compresi quelli denunciati su altra posizione, soggetta alla disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale”, alla data del 1° giugno 2022 cessa la sua validità ed è eliminato centralmente dalle posizioni contributive.

Sempre dalla stessa data alle posizioni su cui si è provveduto ad eliminare il C.A. “3J” è attribuito centralmente il C.A. “3Y”.

Invece ai C.S.C. 4.18.03 con C.A. 5K; 4.XX.XX con C.A. 3X; 4.13.06 – 4.13.07 – 4.13.08 con C.A. 3P e 3X, è attribuito a decorrere dal 1° giugno 2022 il C.A. “7B”, avente il significato di “Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato”.

In considerazione di quanto esposto ai paragrafi 6.1 e 6.2 della presente circolare, dal periodo di competenza gennaio 2023, centralmente saranno eliminati dalle posizioni contributive attive i codici di autorizzazione “oG”, “oW” e “9E” e sarà attribuito il C.A. “9N”, che dal periodo di competenza gennaio 2023 assume il nuovo significato di “Azienda che opera su più posizioni con forza aziendale più 5 dipendenti tenuta al contributo FIS”.

Le imprese costituite successivamente al mese di gennaio 2023, che opereranno con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzeranno il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza per consentire l’attribuzione del C.A. “9N”.

Il C.A. “9N” può essere assegnato solo sulle posizioni contributive contrassegnate dal C.A. “oJ”.

A integrazione dei C.S.C. dei partiti politici, delle farmacie e delle aziende di navigazione aerea, nella tabella sottostante si riporta l’elenco dei C.S.C. contraddistinti dal C.A. “oJ” e rientranti nell’ambito di applicazione del FIS.

Settore	C.S.C. C.A.
Industria	1.XX.XX con 4A con 1D con 1E con 1F
	1.15.05 con 2E 1.15.06 con 2E
	1.18.08
	1.18.09
	1.21.01
Enti	2.XX.XX con oV (o comunque non pubblica amministrazione)
Credito, Assicurazioni, Tributi	6.01.XX escluso se 3D o 3F 6.02.XX escluso se 2V 6.03.01 con 1L (se non rientranti nel Regolamento del Fondo di solidarietà Tributi)

Terziario	7.01.XX - 7.02.XX - 7.03.01 - 7.04.01 - 7.05.01 - 7.05.02 - 7.05.03 - 7.05.04 - 7.06.01 - 7.06.02 - 7.07.01 - 7.07.02 - 7.07.04 - 7.07.05 - 7.07.06 - 7.07.07
	7.07.03 escluso se 9U
	7.07.08 escluso se 9A
	7.07.XX con 4A
	7.07.09

Si ricorda, che rientrano nel campo di applicazione del FIS anche le aziende industriali a capitale interamente pubblico, in quanto escluse dalla disciplina della CIGO e della CIGS, ove non rientranti nel campo di applicazione di Fondi di solidarietà istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

Si rammenta, inoltre, che rientrano nel campo di applicazione del FIS i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti, ove dipendenti di datori di lavoro destinatari della disciplina di cui all'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, in quanto esclusi dalle tutele previste dall'articolo 10 e dall'articolo 25-bis del medesimo decreto legislativo. Parallelamente, ove detti giornalisti siano dipendenti da datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà di cui ai citati articoli 26, 27 e 40, in relazione agli stessi sussiste l'obbligo di versamento della contribuzione di finanziamento ai suddetti Fondi di solidarietà.

11.2 Periodi pregressi da gennaio 2022 a maggio 2022

CIGO

Per il versamento del contributo CIGO, dovuto per le mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022, per la qualifica di lavoratore a domicilio, apprendista di primo e terzo livello (non professionalizzante) e giornalista, i datori di lavoro interessati, valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore già in uso, **“Mo26”**, avente il significato di “Versamento contributo ordinario CIGO anno 2022”;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione dovuta;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo dovuto in base all'inquadramento aziendale o al limite dimensionale.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

Si rammenta che la sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Si evidenzia, infine, che per gli apprendisti di qualsiasi tipologia, dipendenti da imprese dell'industria e artigianato edile o da imprese dell'industria e artigianato lapidei, la contribuzione CIGO è dovuta nella misura indicata all'articolo 13, comma 1, lett. c) e d), del D.lgs n. 148/2015 (cfr. il messaggio n. 24/2016, par. 3, relativo agli apprendisti professionalizzanti).

CIGS

Ai fini del recupero o del versamento del contributo CIGS, relativo alle mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022, i datori di lavoro, per tutte le qualifiche interessate (operai, impiegati, lavoratori a domicilio, giornalisti, apprendisti e apprendisti trasformati), valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore

- “**Lo27**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero riduzione contributiva CIGS anno 2022”;
- “**Lo28**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero contributo CIGS anno 2022”;
- “**Mo27**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributivo CIGS ridotto anno 2022”;
- “**Mo32**”, già in uso, avente il significato di “Versamento contributo CIGS anno 2022”.

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;

- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione dovuta;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato:

per il codice “Lo27” l'importo della quota contributiva da recuperare pari allo 0,63% dell'imponibile contributivo;

per il codice “Lo28” l'importo pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo;

per il codice “Mo27” il contributo da versare pari allo 0,27% dell'imponibile contributivo;

per il codice “Mo32” il contributo da versare pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

Si rammenta che la sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

FIS

Ai fini del recupero o del versamento del contributo FIS, relativo alle mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022, i datori di lavoro valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore

- “**Lo29**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero quota contributiva FIS anno 2022 aliquota 0,45%”;
- “**Lo30**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero quota contributiva FIS anno 2022 aliquota 0,65%”;
- “**Mo29**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,15%”;
- “**Mo30**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,10%”;
- “**Mo31**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,04%”;
- “**Mo37**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,69%”;
- “**Mo33**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,24%”;
- “**Mo34**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,55%”

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;

- nell'elemento<AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>, per le qualifiche diverse dal lavoratore a domicilio e apprendistato di primo e terzo livello, dovrà essere indicato l'importo del contributo ridotto **da versare** pari a:

0,15% dell'imponibile contributivo (0,50% aliquota ordinaria – 0,35% riduzione nei casi di Forza aziendale fino a 5 dipendenti); Codice Mo29

0,10% dell'imponibile contributivo (0,55% aliquota ridotta 2022 se Forza aziendale maggiore di 5 e minore o uguale a 15 dipendenti - 0,45% aliquota ordinaria anno 2021); Codice Mo30

0,04% dell'imponibile contributivo (0,69% aliquota ridotta anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti - 0,65 aliquota ordinaria anno 2021); Codice Mo31

0,69% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,11% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti); Codice Mo37

0,24% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,56% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 50 dipendenti e azienda inquadrata come impresa commerciale -inclusa logistica- agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico); Codice Mo33

Per la qualifica di lavoratore a domicilio (Qualifica uguale “6”) e apprendista di primo e terzo livello (Tipo Lavoratore uguale a “PA, PC, Mo, M1”) l'importo del contributo ridotto è pari a:

0,15% dell'imponibile contributivo (0,50% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,35% riduzione anno 2022 se Forza aziendale minore o uguale a 5 dipendenti); Codice Mo29

0,55% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,25% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 5 e minore o uguale a 15 dipendenti); Codice M034

0,69% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,11% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti); Codice M037

0,24% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,56% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 50 dipendenti e azienda inquadrata come Impresa commerciale -inclusa logistica- agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico); Codice M033

o da recuperare, per le qualifiche diverse dal lavoratore a domicilio e apprendistato di primo e terzo livello, pari a:

0,45% dell'imponibile contributivo, se Forza aziendale da 5 dipendenti fino a 15 per i datori di lavoro contrassegnati dai C.S.C. 1.20.01; 1.20.01 con C.A. "3W e 3Z ", 1.19.01; Codice L029

0,65% dell'imponibile contributivo, se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti per i datori di lavoro contrassegnati dai C.S.C. 1.20.01; 1.20.01 con C.A. "3W e 3Z ", 1.19.01; Codice L030

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

Si rammenta che la sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Fondi di solidarietà

Ai fini del versamento del contributo di finanziamento dei Fondi di solidarietà, relativo alle mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022 afferente ai lavoratori in forza – ivi compresi i lavoratori a domicilio (Qualifica1 uguale "6") e apprendisti di primo e terzo livello (Tipo Lavoratore uguale a "PA", "PC", "Mo", "M1") – i datori di lavoro valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "**M036**", di nuova istituzione, avente il significato di "Versamento contributo di finanziamento Fondo di solidarietà anno 2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;

- nell'elemento<AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo relativo al fondo di appartenenza.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

Si rammenta che la sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro contraddistinti dai codici di autorizzazione “oS”, “1Z”, “6P”, “7B” “7V” per il recupero del contributo CIGS, versato e non dovuto, utilizzeranno il codice sopra esposto “Lo28”.

12.Istruzioni contabili

omissis»

[1] Art. 1, commi 191-200 della legge n. 234/2021

191. All'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 è aggiunto, infine, il seguente periodo: «Per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio»;

b) al comma 2, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a trenta giorni».

192. All'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, la parola: «professionalizzante» è soppressa e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022»;

b) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022»;

c) al comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «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, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, 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 ».

193. Dopo l'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è inserito il seguente:

«Art. 2-bis. - (Computo dei dipendenti) - 1. Agli effetti di cui al presente decreto, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendere nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda».

194. All'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 5 è inserito il seguente:

«5-bis. Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale di cui alla lettera a) del comma 5 cessa di produrre i propri effetti e l'importo del trattamento di cui al comma 1, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, non può superare l'importo massimo mensile di cui al comma 5, lettera b), come rivalutato ai sensi del comma 6»;

b) al comma 9, dopo le parole: «dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni» sono aggiunte le seguenti: «, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2021, n. 112 ».

195. All'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1-bis è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022»;

b) dopo il comma 1-bis è aggiunto il seguente:

«1-ter. A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

a) al 6 per cento 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;

b) al 9 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile».

196. All'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:

«5-bis. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare 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 inizia 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 del datore di lavoro inadempiente».

197. All'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è abrogato;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro»;

c) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa».

198. All'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, alinea, le parole: « , inclusi gli apprendisti e i dirigenti » sono soppresse;

b) al comma 2, alinea, le parole: « , inclusi gli apprendisti e i dirigenti » sono soppresse;

c) dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti:

«3-bis. 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.

3ter. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, in relazione alle categorie seguenti:

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

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

3-quater. La disciplina di cui ai commi 1, 2 e 3 trova applicazione per i trattamenti di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2021»;

d) al comma 5 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022».

199. All'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, lettera a), dopo le parole: «riorganizzazione aziendale» sono aggiunte le seguenti: « , anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione »;

b) al comma 2, primo periodo, dopo le parole: «gestionale o produttiva» sono inserite le seguenti: « ovvero a gestire processi di transizione »;

c) al comma 2, secondo periodo, dopo le parole: «recupero occupazionale» sono inserite le seguenti: « , anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze, »;

d) il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa mediante contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore

al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso è determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. I contratti di cui al primo periodo devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di

lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente».

200. Dopo l'articolo 22-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è inserito il seguente:

«Art 22-ter. - (Accordo di transizione occupazionale) - 1. Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

2. Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1, in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

3. Le azioni definite dall'accordo sindacale di cui al comma 2 possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

4. I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui al comma 1 accedono al programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178; a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

5. Per l'anno 2022, il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale contratto di solidarietà».

^[2] Il contratto di espansione è un ammortizzatore sociale, sperimentale fino a tutto il 2022 e 2023, nell'ambito del quale l'impresa con più di 50 dipendenti può "accompagnare alla pensione" i lavoratori a cui manchino non più di 60 mesi per maturarne i requisiti di accesso.

^[3] **Articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947:**

Sono escluse dall'applicazione delle norme sulla integrazione dei guadagni degli operai dell'industria: 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 24 maggio 1952, n. 628 e 22 settembre 1960, n. 1054, o che comunque iscrivono il personale dipendente al Fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto; le imprese di spettacoli; 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; le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato. Su richiesta delle Amministrazioni interessate, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'art. 7 del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788, le imprese industriali degli enti pubblici possono essere assoggettate all'applicazione delle norme sulla integrazione dei guadagni degli operai dell'industria.

^[4] **Art. 5, comma 1-ter, del d.lgs. n. 148/2015 (relativo alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria)**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

- a) al 6 per cento 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;
- b) al 9 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

^[5] **Art. 29, comma 8-bis, del d.lgs. n. 148/2015 (relativo al Fondo di Integrazione Salariale - FIS)**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando quanto previsto dal comma 4, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale ai sensi del presente articolo per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di cui al comma 8 si riduce in misura pari al 40 per cento.