

Con la Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio per l'anno 2022) viene riformato il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro a suo tempo introdotto dal D.Lgs n. 148/2015. Come noto, la novità di maggiore rilievo riguarda principalmente l'ampliamento del campo di applicazione degli ammortizzatori che comporta, da un lato, la possibilità di ricorrere a trattamenti di integrazione salariale da parte di tutti i datori di lavoro indipendentemente dalla dimensione aziendale, dall'altro, l'obbligo di contribuire al finanziamento dei predetti trattamenti.

L'INPS, con la Circolare n. 18/2022 (cfr Aggiornamento AP n. [75/2022](#)), ha fornito le prime indicazioni rispetto alle novità introdotte dalla Legge n. 234/2021 sull'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.



Ora l'INPS, con il **Messaggio n. 637 del 9 febbraio 2022**, interviene nuovamente con specifico riferimento agli **effetti contributivi** che la riforma produce dal **1° gennaio 2022**.

L'Istituto si riserva di fornire con successiva circolare le istruzioni ai fini del corretto assolvimento dei nuovi obblighi contributivi.

In attesa delle predette istruzioni i **datori di lavoro continueranno ad applicare le disposizioni in vigore al 31 dicembre 2021**.

LAVORATORI BENEFICIARI

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è prevista l'estensione dell'utilizzo delle integrazioni salariali, oltre che agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, a **tutte le tipologie di apprendistato**.

Sono pertanto destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **compresi i lavoratori**

- assunti con contratto di **apprendistato**:
 - per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore,
 - professionalizzante e
 - di alta formazione e ricerca.



Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal **1° gennaio 2022**, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia sono pertanto compresi nella platea dei beneficiari

- dei trattamenti di **integrazione salariale ordinaria e straordinaria** (CIGO e CIGS),
- delle tutele garantite dai **Fondi di solidarietà** bilaterali obbligatori, alternativi e territoriali e dal **Fondo di integrazione salariale** (FIS) (rispettivamente artt. 26, 27, 40 e 29 del D.Lgs n. 148/2015).

L'INPS conferma che il relativo **obbligo contributivo** decorre dal 1° gennaio 2022, per gli apprendisti in forza alla medesima data.

- i lavoratori **a domicilio**.



I dirigenti restano esclusi dal campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie (Titolo I del D.Lgs n. 148/2015). Con riferimento ai Fondi di solidarietà (Titolo II del D.Lgs n. 148/2015), il personale dirigente può essere destinatario delle prestazioni e dei connessi obblighi contributivi unicamente se espressamente previsto dai decreti interministeriali istitutivi dei Fondi stessi.

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA (CIGO)

La riforma degli ammortizzatori sociali attuata con la Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) ha lasciato immutata la disciplina della cassa integrazione ordinaria (**CIGO**), che non ha dunque subito modifiche se non riguardo all'ampliamento dei soggetti beneficiari (cfr. Aggiornamento AP n. [10/2022](#)).

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Campo di applicazione

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022**, la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi vengono estesi ai **datori di lavoro**

- non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26 (Fondi di solidarietà bilaterali), 27 (Fondi alternativi) e 40 (Fondi di solidarietà territoriali delle Province Autonome di TN e BZ) del D.Lgs n. 148/2015 e
- che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano **occupato mediamente più di quindici dipendenti**.



L'INPS evidenzia che vengono attratti dalla relativa disciplina, in relazione alle dimensioni occupazionali medie semestrali (più di 15 dipendenti),

- oltre ai datori di lavoro del settore industriale,
- anche i datori di lavoro che sono destinatari delle tutele del **Fondo di integrazione salariale (FIS)**.

Rientrano nel campo di applicazione della CIGS, **indipendentemente dal numero di dipendenti occupati**:

- le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale;
- i partiti, i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Contribuzione ordinaria

Per quanto concerne il **finanziamento** della CIGS, l'INPS ricorda che è previsto, a carico dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**, un **contributo ordinario** nella **misura dello 0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo **0,30% a carico del dipendente**.



Per quanto concerne il **finanziamento** della **CIGS**, l'INPS ricorda che, a decorrere dalla competenza del periodo di paga di **gennaio 2022** e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di **dicembre 2022**, è prevista la **riduzione** dell'aliquota dello 0,90% nella misura di 0,630 punti percentuali (0,90% - 0,63% = 0,27% di cui lo 0,09% a carico dipendente).

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE FIS

Campo di applicazione

L'art. 29 del D.Lgs n. 148/2015, al nuovo comma 2-bis, stabilisce che, **decorrere dal 1° gennaio 2022**, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i **datori di lavoro** che:

- occupano **almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021);

- appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano **nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)** di cui all'art. 10 del D.Lgs n. 148/2015;
- **non** aderiscono ad un Fondo di solidarietà bilaterale (art. 26 del D.Lgs n. 148/2015) ovvero alternativo (art. 27 del D.Lgs n. 148/2015) ovvero territoriale (art. 40 del D.Lgs n. 148/2015).

A decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS) e sono pertanto tenuti ad assolvere i relativi obblighi contributivi i datori di lavoro appartenenti

- al **settore del trasporto aereo** e di **gestione aeroportuale** e società da queste derivate e le imprese del sistema aeroportuale,
- i **partiti**, i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Contribuzione ordinaria

Per quanto concerne il **finanziamento** dell'Assegno di integrazione salariale, è previsto un **contributo ordinario** (di cui un 1/3 a carico dipendente) nella misura dello:

- **0,50%** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente **fino a 5 dipendenti**;
- **0,80%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente **più di 5 dipendenti**.



A decorrere dalla competenza del periodo di paga di **gennaio 2022** e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di **dicembre 2022**, sono previste **riduzioni** dell'aliquota di contribuzione. Pertanto le aliquote per l'anno 2022 sono pari a:

- **0,15%** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente **fino a 5 dipendenti**;
- **0,55%** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente **più di 5 e fino a 15 dipendenti**;
- **0,69%** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente **più di 15 dipendenti**;
- **0,24%** per i datori di lavoro esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che, nel semestre precedente, occupano mediamente **più di 50 dipendenti**.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

Contributo addizionale CIGO e CIGS

Per quanto riguarda il contributo addizionale a carico delle imprese che richiedono l'integrazione salariale, rimangono confermate le misure previste dall'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015. Il contributo è quantificato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in misura pari al:

- 9% relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di 104 settimane, in un quinquennio mobile.



In relazione al **contributo addizionale** dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale, la Legge di Bilancio 2022 introduce una **riduzione del relativo ammontare dal 1° gennaio 2025**.

A decorrere dal **1° gennaio 2025**, per i datori di lavoro che **non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale** per almeno **24 mesi** successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento, la misura del contributo addizionale è determinata secondo le seguenti aliquote:

- **6%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di **52 settimane** in un quinquennio mobile;
- **9%** oltre il precedente limite e sino a **104 settimane** in un quinquennio mobile.

In caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, **oltre** il limite delle **104 settimane** in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al **15%** (art. 5, comma 1, lettera c), D.Lgs n. 148/2015).

Infine, rimane confermato quanto disposto all'art. 13, comma 3 del D.Lgs n. 148/2015, che prevede l'**esclusione del contributo addizionale** per le imprese che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale concessi per **eventi oggettivamente non evitabili**.

Contributo addizionale FIS

Per quanto concerne il **contributo addizionale** a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo delle prestazioni del FIS, rimane confermata la relativa misura pari al **4% della retribuzione persa**.



A decorrere dal **1° gennaio 2025** 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 per almeno ventiquattro mesi è prevista una **riduzione** dell'aliquota del contributo addizionale in misura pari al 40% (4% ridotto del 40% = 2,4%).

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE OBBLIGATORI, ALTERNATIVI E TERRITORIALI

L'art. 26, al nuovo comma 1-bis, stabilisce che, decorrere dal 1° gennaio 2022, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale devono provvedere a stipulare appositi **accordi collettivi e contratti collettivi**, anche **intersettoriali**, volti a:

- costituire **fondi di solidarietà bilaterali**,
- per i **datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)** di cui all'art. 10 del D.Lgs n. 148/2015.

A decorrere dal **1° gennaio 2022**, l'istituzione dei predetti Fondi è obbligatoria per i datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

Analogamente, a decorrere dal **1° gennaio 2022**, il campo di applicazione dei Fondi di solidarietà alternativi (art. 27 del D.Lgs n. 148/2015) e Fondi di solidarietà territoriali delle Province Autonome di TN e BZ (art. 40 del D.Lgs n. 148/2015) viene esteso ai datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

I Fondi già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 devono adeguarsi (tramite decreto) alla nuova disciplina entro il 31 dicembre 2022 (entro il 30 giugno 2023 per i Fondi costituiti nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2021).

In assenza di tale adeguamento entro il 31 dicembre 2022, tutti i datori di lavoro del relativo settore **confluiranno nel Fondo di integrazione salariale** a decorrere dal 1° gennaio 2023.



L'INPS precisa nel periodo che precede l'adeguamento dei singoli decreti interministeriali disciplinanti i Fondi di solidarietà, i **datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti inferiore** a quello stabilito dai rispettivi decreti,

- rientrano dal **1° gennaio 2022**, nella **disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS)** e sono tenuti al **versamento del contributo ordinario** al medesimo Fondo;
- sono destinatari delle **prestazioni** erogate dal Fondo di integrazione salariale.

LAVORATORI DELLA PESCA

A decorrere dal **1° gennaio 2022**, il trattamento di CISOA è riconosciuto

- ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima nonché in acque interne e lagunari e ai soci-lavoratori di cooperative della piccola pesca nonché
- agli armatori e ai proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita.

Il trattamento richiesto deve riguardare periodi di sospensione dell'attività lavorativa diversi da quelli di sospensione derivanti da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, in relazione alle quali sono previste altre misure di sostegno.



A riguardo l'INPS chiarisce che in mancanza di espressa disposizione, la contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale è quella dovuta per gli operai agricoli a tempo indeterminato.

