

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **FEBBRAIO 2022**

Lecco, 28/02/2022

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO - DURC

Come noto il Durc, documento che riguarda la regolarità contributiva dei datori di lavoro, viene rilasciato a fronte della correttezza dei versamenti relativi alla contribuzione Inps (nelle varie Gestioni interessate), ai premi Inail e, per il caso delle imprese del settore edile, alla contribuzione alla Cassa edile.

Il Legislatore, su tale tema, a mezzo della recente Legge di Bilancio 2022, ha modificato la normativa riguardante gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (D.Lgs. 148/2015), introducendo il nuovo articolo 40-bis, che recita: *“A decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell’aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (Durc)”*.

Si assiste, pertanto, a un’estensione della contribuzione presa in esame ai fini del rilascio del Durc regolare. Ciò pone, sul piano teorico, ma anche pratico, alcuni interrogativi.

Sarà necessaria, pertanto, un’immediata rivalutazione dell’attuale struttura di controllo, che implicherà l’inserimento, tra gli enti coinvolti, anche dei predetti Fondi.

La delicatezza del tema, per le sue implicazioni operative, è del tutto evidente. Si attendono le necessarie istruzioni per capire la nuova strutturazione per l’esame delle pratiche e i tempi di realizzazione.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

La Legge di Bilancio 2021 ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro, esclusi quelli del settore agricolo, che non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge, subordinato all’autorizzazione della Commissione Europea giunta l’8 dicembre 2021 e che considera escluse dal beneficio le imprese operanti nel settore finanziario.

La circolare Inps n. 30/2021 ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti connessi all’esonero, mentre con il messaggio n. 197/2022 l’Istituto stesso ha fornito ulteriori chiarimenti rispetto all’ambito di applicazione della misura, nonché le indicazioni operative per la richiesta dell’esonero e per la corretta esposizione del beneficio nelle denunce contributive.

Rinuncia a una quota di esonero ex D.L. 137/2020 per accedere a quello in trattazione

Il beneficio contributivo della Legge di Bilancio 2021 può essere riconosciuto ai datori di lavoro privati, a esclusione di quelli agricoli, che:



- non abbiano richiesto, nella medesima unità produttiva, i trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge;
- rinuncino alla spendita del residuo di esonero di cui all'articolo 12, D.L. 137/2020, e non intendano avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale della medesima legge.

Dato che l'autorizzazione UE per l'esonero in oggetto è giunta solo a dicembre scorso, numerosi datori di lavoro avevano già integralmente fruito dell'esonero del D.L. 137/2020, precludendosi, in tal modo, l'accesso alle misure di integrazione salariale disciplinate dalla Legge di Bilancio 2021. L'Inps ora chiarisce che tali datori di lavoro possono ugualmente accedere al diverso esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2021, previa rinuncia a una quota di esonero ex D.L. 137/2020, con conseguente restituzione della medesima quota che:

- può essere relativa anche a un solo lavoratore (si veda il messaggio Inps n. 3475/2021);
- corrisponde all'importo della contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio, dovuta per il mese di competenza in relazione al quale si effettua la rinuncia e relativa a un solo lavoratore (individuato a cura dal datore di lavoro).

ESONERO TURISMO - ULTERIORI CHIARIMENTI INPS

L'Inps, con messaggio n. 96/2022, ha reso note le modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive di chi abbia ricevuto accoglimento della richiesta di esonero previsto dall'articolo 43, D.L. 73/2021, come modificato, in sede di conversione, dalla L. 106/2021, per i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo. Tale esonero può trovare applicazione nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail.

Per ulteriori chiarimenti, l'Istituto rinvia alle circolari n. 140/2021 e n. 169/2021.

Importo autorizzato e possibilità di proporre istanza di riesame

Laddove l'importo richiesto per ogni singola istanza di esonero sia risultato coerente con l'ammontare dell'agevolazione calcolata dall'Istituto, è stata autorizzata la fruizione dell'esonero nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruito nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021.

Nelle diverse ipotesi in cui, invece, l'importo richiesto nell'istanza *on line* sia risultato superiore rispetto all'ammontare dell'esonero calcolato dai sistemi informatici dell'Inps, è stato autorizzato il solo importo calcolato dall'Istituto (istanza "accolta parziale").

Al riguardo, si precisa che, laddove si dovesse ritenere che l'importo nella misura autorizzata dall'Istituto non sia corrispondente a quanto effettivamente spettante, i datori di lavoro interessati potranno proporre, entro 30 giorni a decorrere dal 10 gennaio 2022, una richiesta telematica di riesame, volta a una nuova valutazione - da parte della Struttura territoriale competente - dell'ammontare dell'esonero, accedendo direttamente al modulo di domanda "SOST.BIS_ES", presente all'interno del "Portale delle Agevolazioni".

La documentazione allegata nel modulo di richiesta sarà esaminata dalla Struttura territoriale Inps competente. Laddove, a seguito della verifica della congruità delle informazioni inviate dal soggetto interessato con quanto risultante dagli archivi telematici a disposizione dell'Istituto, vi siano le condizioni



per riconoscere un maggiore importo, la Struttura territoriale competente provvederà a riconoscere il maggiore importo richiesto e spettante. L'esito del riesame sarà visionabile in calce al modulo di domanda. L'importo autorizzato potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione datoriale esonerabile, nelle denunce contributive come di seguito indicato.

Fruizione dell'esonero

L'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, da riparametrare e applicare su base mensile, non può superare la contribuzione datoriale relativa ai mesi di spettanza, ossia ricadenti nel periodo compreso tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021 (e, quindi, entro il mese di competenza novembre 2021).

Si evidenzia, inoltre, che l'esonero in oggetto è riconosciuto ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary Framework*), e successive modificazioni, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Qualora la capienza disponibile non si esaurisca nel mese di maggio, nello stesso mese potrà essere esposto il complessivo importo residuo.

IL PUNTO (PARZIALE) DELL'INPS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Con la circolare n. 18/2022 l'Inps ha illustrato le novità in materia di riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali e fornito le linee di indirizzo e le prime indicazioni che, dal 1° gennaio 2022, interessano gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, riservandosi di rendere note ulteriori istruzioni su specifici aspetti della riforma e, in particolare, sulle disposizioni che, per la loro piena operatività, attendono l'emanazione di decreti ministeriali attuativi.

Principi generali

Le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio producono effetti sulle richieste di trattamenti per inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa dal 1° gennaio 2022 in avanti, mentre non valgono per le richieste a cavallo degli anni 2021-2022 in cui la riduzione/sospensione sia iniziata nel corso dell'anno 2021, anche se proseguita nel 2022.

a) Lavoratori destinatari

È ampliata la platea dei destinatari, che ora comprende anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti in apprendistato di qualunque tipologia, finora esclusi dalle tutele dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), nonché da quelle garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015) e dal Fis.

Da notare anche che, dal 1° gennaio 2022, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia, laddove occupati presso datori di lavoro destinatari sia di Cigo che di Cigs (ad esempio, imprese industriali che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente) possono accedere, nel rispetto delle singole causali d'intervento, a entrambe le misure (Cigo-Cigs) e sono, perciò, soggetti alle relative contribuzioni di finanziamento. Lo stesso dicasi per gli apprendisti di datori di lavoro rientranti sia nelle tutele



del Fis, sia in quelle della Cigs. In precedenza, gli apprendisti con contratto professionalizzante potevano accedere solo ad uno dei trattamenti di integrazione salariale (Cigo o Cigs), a seconda della natura e delle caratteristiche del loro datore di lavoro.

Per i contratti di apprendistato di I e III livello la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non devono pregiudicare il completamento del percorso formativo.

b) Anzianità di effettivo lavoro

Per i trattamenti richiesti dal 1° gennaio 2022 è ridotta da 90 a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della domanda di concessione. Nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo di impiego presso il precedente datore di lavoro. L'anzianità di effettivo lavoro di 30 giorni minimo non è necessaria per le sole domande per eventi oggettivamente non evitabili (c.d. Eone).

c) Importo dei trattamenti

Per i trattamenti relativi a periodi decorrenti dal 1° gennaio 2022 sono superati i 2 massimali per fasce retributive, essendo stato introdotto un unico massimale, il più alto, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

d) Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Sono stati introdotti termini decadenziali per la trasmissione dei dati necessari per i trattamenti con pagamento diretto: in caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni occorre inviare all'Inps quanto necessario entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Si ricorda che, per i trattamenti non emergenziali, il pagamento diretto a carico dell'Inps è possibile solo su specifica richiesta e in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie.

e) Computo dei dipendenti

Per valutare la dimensione aziendale si devono comprendere nel calcolo 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.

Dal periodo contributivo "gennaio 2022", il contributo di finanziamento dell'ammortizzatore sociale di riferimento verrà richiesto anche ai datori di lavoro che hanno forza aziendale uguale a zero (0), ma che occupano almeno un dipendente.

f) Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale, che, durante il periodo di sospensione/riduzione, svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi, nonché di lavoro autonomo, non ha titolo al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Se il



lavoratore svolge, invece, attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Cigo

Le novità non coinvolgono in modo sensibile la Cigo, che resta applicabile a:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 602/1970;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

È stata introdotta la possibilità di:

- svolgere l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali anche in via telematica;
- organizzare diversamente le competenze territoriali Inps di autorizzazione della Cigo.

Per la determinazione dei limiti massimi di durata i periodi di trattamento Covid sono neutralizzati.

La domanda deve essere presentata entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, fatte salve le istanze riferite a eventi Eone, da presentarsi entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Contributo addizionale

L'ammontare del contributo addizionale dovuto in caso di ricorso ai trattamenti (Cigo e Cigs) di integrazione salariale sarà ridotto, dal 1° gennaio 2025, per chi non abbia fruito dei trattamenti per almeno 24 mesi "successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento", nelle seguenti misure:

- 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, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al 15%.



Il contributo addizionale è escluso per le imprese che fruiscono di trattamenti concessi per eventi Eone.

Cigo		
Cause di intervento	Requisiti	Cause integrabili
<ul style="list-style-type: none"> Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato. <p>N.B. Nella disciplina ordinaria non sono ammesse le causali Covid-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Transitorietà; temporaneità; involontarietà; non imputabilità. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancanza di lavoro o commesse; crisi di mercato; mancanza di materie prime o componenti; fine cantiere/fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante; eventi meteo; sciopero di un reparto o di un'altra azienda; incendi, alluvioni, sisma, crolli, etc.; sospensione per ordine di pubblica Autorità; guasti ai macchinari, manutenzione straordinaria.
Documentazione	Relazione tecnica contenente le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui a operare sul mercato.	

Cigs

La riforma supera la precedente logica per l'individuazione delle aziende rientranti nel campo di applicazione (requisito occupazionale dei datori di lavoro e loro appartenenza a specifici settori produttivi), allargando significativamente la platea dei destinatari.

Campo di applicazione

Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione/riduzione decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina Cigs e i relativi obblighi contributivi si applicano:

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015;
- alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nell'apposito registro, a prescindere dal requisito dimensionale dei datori di lavoro.

Sono, perciò, attratti dalla disciplina, in relazione alle dimensioni occupazionali medie semestrali, oltre ai datori di lavoro del settore industriale, anche quelli operanti in tutti gli altri settori in cui non sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali ai sensi degli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015.

Inoltre, la Cigs e i relativi obblighi contributivi sono estesi a tutti i datori di lavoro, con dimensione occupazionale media semestrale superiore a 15 dipendenti, che rientrano nelle tutele del Fis.



Non è più applicabile la disposizione che definisce i criteri per attrarre nella sfera di applicazione del trattamento Cigs le c.d. imprese artigiane dell'indotto.

La previgente disciplina relativa al campo di applicazione della Cigs si applica per i trattamenti di integrazione salariale concessi fino al 31 dicembre 2021.

Causali di intervento

Le modifiche interessano anche le causali di intervento. In particolare, è stata ampliata la causale di "riorganizzazione aziendale" ricomprendendovi anche i casi in cui le aziende vi ricorrano "per realizzare processi di transizione", che saranno individuati e regolati con decreto ministeriale.

Parallelamente, sono state modificate anche le disposizioni relative al programma di riorganizzazione aziendale, prevedendo che il recupero occupazionale si possa realizzare anche tramite la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze.

Quanto al contratto di solidarietà, il nuovo testo innalza le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto, che, dal 1° gennaio 2022, si articoleranno come segue:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al 80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, passa dal 70% al 90%.

Anche per questo istituto c'è la possibilità di svolgere l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali anche in via telematica e, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti, i periodi connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Cigs	
Destinatari	Soglia dimensionale media
Datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, quindi: <ul style="list-style-type: none"> • datori di lavoro appartenenti al settore industriale destinatari di Cigo; • datori di lavoro destinatari del Fis; 	+ 15 dipendenti nel semestre precedente
<ul style="list-style-type: none"> • imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; • partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni. territoriali, a condizione che risultino iscritti nell'apposito Registro. 	A prescindere dal numero dei dipendenti
Causali intervento	Caratteristiche e contenuti
Riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione che saranno individuati con D.M.	Necessario presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale ovvero a gestire processi di transizione. Il relativo programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.
Crisi aziendale	Necessaria la presentazione di un piano di risanamento per fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale con indicazione degli obiettivi concretamente raggiungibili, finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.
Contratto di solidarietà	Stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015, 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 attraverso un suo più razionale impiego.



Aliquote di finanziamento

L'aliquota del contributo ordinario resta allo 0,90% (0,60% a carico datore di lavoro e 0,30% a carico lavoratore), ma per mitigare l'aumento del costo del lavoro, solo per il 2022 (periodi di paga da gennaio a dicembre), è prevista una riduzione delle aliquote ordinarie (sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore) di finanziamento del Fis e della Cigs.

Contribuzione ordinaria di finanziamento del Fis anno 2022	
Destinatari	Contribuzione
Datori di lavoro fino a 5 dipendenti	0,15% (0,50% ordinaria – 0,35% riduzione)
Datori di lavoro da 5,1 a 15 dipendenti	0,55% (0,80% ordinaria – 0,25% riduzione)
Datori di lavoro oltre 15 dipendenti	0,69% (0,80% ordinaria - 0,11% riduzione)
Imprese commerciali (incluse logistica), agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici con oltre 50 dipendenti	0,24% (0,80% ordinaria - 0,56% riduzione)
Contribuzione ordinaria di finanziamento della Cigs anno 2022	
Destinatari	Misura della contribuzione
Datori di lavoro destinatari del Fis che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.	0,27% (0,90% ordinaria - 0,63% riduzione)

Tale riduzione si applica anche ai datori di lavoro del settore aereo e dei partiti e movimenti politici e alle imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

L'Inps si è riservato di dettare, con successiva circolare, le istruzioni operative concernenti le predette modifiche alla misura della contribuzione ordinaria di finanziamento Fis e Cigs, così come saranno fornite indicazioni, sotto il profilo procedurale, in ordine alle riduzioni previste sulla contribuzione ordinaria per il 2022.

Contributo addizionale

Vale quanto già illustrato in precedenza per la Cigo.

Accordo di transizione occupazionale

Il nuovo articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015, prevede che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito di Cigs per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, un ulteriore intervento di Cigs finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. In sede di consultazione sindacale devono essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua. I lavoratori destinatari dal trattamento accedono al programma Gol, perciò i loro nominativi sono comunicati all'Anpal, che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

Cigs per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

È prevista la possibilità di concedere un ulteriore trattamento Cigs per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Possono accedere alla misura i



datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigs, che, avendo raggiunto i limiti massimi previsti di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, non possono accedere ai trattamenti di Cigs.

Il nuovo periodo di Cigs, concesso in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, può avere una durata massima di 52 settimane, fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023, nel rispetto dei limiti di spesa previsti monitorati dall'Inps.

Si ricorda che, in materia di Cigs, la potestà concessoria fa capo al Ministero del lavoro, limitandosi l'Inps ad autorizzare l'erogazione dei trattamenti secondo le modalità (pagamento diretto ovvero conguaglio) stabilite nel decreto di concessione.

Fondi di solidarietà bilaterali

Fino al 2021 le tutele dei Fondi di solidarietà bilaterali erano per i datori di lavoro non destinatari dei trattamenti di Cigo o Cigs, con dimensione aziendale mediamente superiore alle 5 unità nel semestre precedente, fatti salvi limiti aziendali inferiori previsti dai decreti istitutivi di alcuni Fondi. Valeva, quindi, il principio di alternatività tra le tutele del Titolo I (Cigo e Cigs) e quelle regolate dal Titolo II (Fondi di solidarietà), D.Lgs. 148/2015. Le micro realtà non erano tutelate, perciò in emergenza è stata per loro utilizzata la Cigd. Per estendere le tutele a tutti i lavoratori, la Legge di Bilancio 2022 ha modificato sia il quadro normativo utile a identificare la misura di sostegno applicabile sia la disciplina in materia di Fondi di solidarietà; dal 1° gennaio 2022, perciò:

- è prevista la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie disciplinate dal Titolo I, D.Lgs. 148/2015;
- i nuovi Fondi di solidarietà che si costituiscono devono obbligatoriamente garantire le tutele per tutti i datori di lavoro del settore che occupano almeno 1 dipendente.

Inoltre, per periodi di sospensione/riduzione decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi devono:

- assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale (la denominazione non è più assegno ordinario) di importo almeno pari a quello previsto dal nuovo articolo 3, comma 5-*bis*, D.Lgs. 148/2015;
- stabilire la durata di detta prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, fermo restando il rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015.

Tipologie di datori di lavoro	Durata massima dell'assegno di integrazione salariale
Che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
Che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
Che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	<ul style="list-style-type: none"> • 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; • 24 mesi per causale Cigs "riorganizzazione aziendale"(anche per realizzare processi di transizione); • 12 mesi per causale Cigs "crisi aziendale"; • 36 mesi per causale Cigs "contratto di solidarietà"



È bene ricordare che, per la determinazione dei limiti massimi di durata delle prestazioni, i periodi di trattamento di assegno ordinario connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Il vecchio assegno ordinario potrà continuare a essere riconosciuto per le richieste aventi a oggetto periodi plurimensili a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

Ai lavoratori destinatari del nuovo assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi e dal Fis spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare a carico delle gestioni dei Fondi stessi, che però, dal 1° marzo 2022, sarà sostituito, per i nuclei familiari con figli a carico, dall'assegno unico e universale.

Per adeguarsi alle nuove disposizioni i Fondi già costituiti al 31 dicembre 2021 hanno a disposizione un periodo transitorio che termina il 31 dicembre 2022. In caso contrario, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, dal 1° gennaio 2023, nel Fis, al quale vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro. Ciò vale per tutti i Fondi, quindi non solo per quelli generalisti (ex articolo 26, D.Lgs. 148/2015), ma anche per quelli alternativi (ex articolo 27, D.Lgs. 148/2015, cioè allo stato il Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato e il Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione) e per il Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano (ex articolo 40, D.Lgs. 148/2015). I Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, costituiti fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, potranno adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 30 giugno 2023.

Quanto alle modalità di svolgimento dell'esame congiunto con le organizzazioni sindacali, la possibilità di svolgimento in via telematica viene estesa ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015 (sono esclusi i Fondi alternativi che non applicano le disposizioni dell'articolo 14, D.Lgs. 148/2015).

Fis

Campo di applicazione

Dal 1° gennaio 2022 sono soggetti alla disciplina del Fis, in via residuale, i datori di lavoro che:

- occupano almeno un dipendente;
- non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 10, D.Lgs. 148/2015, ossia della Cigo;
- non sono destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015.

La platea dei soggetti tutelati è perciò allargata, dato che prima i destinatari erano i datori di lavoro con dimensioni aziendali mediamente superiori a 5 addetti nel semestre precedente.

Inoltre, in attesa che i Fondi già costituiti al 31 dicembre 2021 si adeguino alle novità intervenute, i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi al 1° gennaio 2022, rientrano nella disciplina del Fis. Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i menzionati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del Fis, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.



La possibilità di svolgimento in via telematica dell'esame congiunto con le organizzazioni sindacali è estesa anche al Fis.

Destinatari Fis	
Datori di lavoro non destinatari della Cigo e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, che occupano almeno un dipendente.	Datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, con una dimensione aziendale inferiore alla soglia prevista dai singoli decreti istitutivi dei Fondi, al 1° gennaio 2022.
N.B. Nella normativa emergenziale, i suddetti datori di lavoro con dimensioni medie aziendali fino a 5 dipendenti sono stati in genere tutelati dalla Cigd.	N.B. la regola sussiste fino alla data di adeguamento del Fondo di settore, che deve intervenire entro il 31 dicembre 2022, ovvero fino a quella di superamento dei requisiti minimi dimensionali previsti dal medesimo Fondo.

Prestazioni

Le novità investono anche la tipologia e la durata della prestazione assicurata dal Fis:

- per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fis potrà riconoscere prestazioni per causali sia ordinarie sia straordinarie;
- per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché per i datori di lavoro del settore del trasporto aereo e dei partiti e movimenti politici (che rientrano nel campo di applicazione della Cigs), il Fis può riconoscere l'assegno di integrazione salariale solo in relazione a causali ordinarie.

L'assegno di solidarietà non può essere riconosciuto per periodi di sospensione/riduzione successivi al 31 dicembre 2021, fatte salve le autorizzazioni già richieste, riferite a periodi rientranti nella disciplina previgente, per le quali l'assegno continuerà ad essere corrisposto fino a naturale scadenza.

Durata e misura

Per periodi di sospensione/riduzione decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal Fis per le seguenti durate massime:

- 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.

Ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata delle prestazioni, i periodi di trattamento di assegno ordinario connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 cessa di operare la disposizione (c.d. tetto aziendale) che limita le prestazioni concesse dal Fis in misura non superiore a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Destinatari Fis	Durata dell'assegno di integrazione salariale
Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane in un biennio mobile
Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane in un biennio mobile



Aliquote di finanziamento

Dal 1° gennaio 2022 l'aliquota ordinaria di finanziamento del Fis è articolata come segue:

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

In ordine alla misura ridotta della contribuzione ordinaria del Fis relativamente all'anno 2022 vale quanto già anticipato nel paragrafo sulla Cigs.

Quanto al contributo addizionale, resta inalterata al 4% della retribuzione persa dai lavoratori l'aliquota dovuta dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del Fis, ma dal 1° gennaio 2025 la stessa si ridurrà in misura pari al 40% (attestandosi, così, al 2,4%) per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

Termini di trasmissione delle domande

Sono rimasti inalterati i termini di trasmissione delle domande di accesso alle prestazioni, tuttavia, per consentire ai datori di lavoro di adeguarsi alle novità, la procedura è stata aggiornata e le istanze di Cigo, di assegno di integrazione salariale e di Cisoa riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nell'arco temporale che va dal 1° gennaio al 1° febbraio 2022 potranno essere inviate entro il 16 febbraio 2022.

Resta confermato il termine del 28 febbraio 2022 per la trasmissione delle domande relative a sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa connesse a eventi Eone verificatisi a gennaio 2022.

Decreto Sostegni-ter

Il D.L. 4/2022, in vigore dal 27 gennaio 2022, consente ai datori di lavoro operanti in determinati settori che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio al 31 marzo 2022 di richiedere, ai sensi del D.Lgs. 148/2015, come modificato dalla Legge di Bilancio, l'accesso ai trattamenti senza obbligo di versamento del contributo addizionale.

Datori di lavoro destinatari

Rientrano nella previsione solo i datori di lavoro dei settori del turismo, della ristorazione, e dei parchi divertimenti e parchi tematici, degli stabilimenti termali, delle attività ricreative e delle altre attività, identificati secondo la classificazione ATECO 2007 con i codici di seguito indicati:

- Turismo: Alloggio (55.10 e 55.20), Agenzie e *tour operator* (79.1, 79.11, 79.12 e 79.90);
- Ristorazione: Ristorazione su treni e navi (56.10.5); *Catering* per eventi, *banqueting* (56.21.0); Mense e *catering* continuativo su base contrattuale (56.29); Bar e altri esercizi simili senza cucina (56.30); Ristorazione con somministrazione (56.10.1);
- Parchi divertimenti e parchi tematici (93.21);
- Stabilimenti termali (96.04.20);
- Attività ricreative: Discoteche, sale da ballo *night-club* e simili (93.29.1); Sale giochi e biliardi (93.29.3); Altre attività di intrattenimento e divertimento (sale bingo) (93.29.9);
- Altre attività: Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane e altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca (49.31 e 49.39.9); Gestione di stazioni per autobus (52.21.30); Gestioni di



funicolari, *ski-lift* e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano e suburbano (49.39.01); Attività di servizi radio per radio taxi (52.21.90); Musei (91.02 e 91.03); Altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua (52.22.09), Attività dei servizi connessi al trasporto aereo (52.23.00); Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi (59.13.00); Attività di proiezione cinematografica (59.14.00); Organizzazione di feste e cerimonie (96.09.05).

Tipologia di interventi e relative caratteristiche

I datori di lavoro destinatari delle disposizioni, prima elencati, in relazione alle sospensioni/riduzioni di attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio al 31 marzo 2022, possono richiedere i trattamenti di integrazione salariale di riferimento in base alla disciplina di cui al D.Lgs. 148/2015, come modificato dalla L. 234/2021, secondo l'impianto normativo prima illustrato e, quindi, i trattamenti rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale, fatto salvo il mancato obbligo del versamento del contributo addizionale. Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti, quali, ad esempio, l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi dei singoli trattamenti, il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso, l'anzianità minima di effettivo lavoro dei lavoratori presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali, le modalità di pagamento nonché l'obbligo, a carico delle aziende richiedenti, di produrre una relazione tecnica dettagliata che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.

Modalità e termini di trasmissione delle domande

Per l'accesso ai trattamenti dell'articolo 7, D.L. 4/2022, in relazione alle sospensioni/riduzioni del periodo dal 1° gennaio al 31 marzo 2022, occorre trasmettere domanda per l'ammortizzatore sociale di riferimento secondo le consuete modalità, indicando la causale che determina la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, in base alla disciplina di cui al D.Lgs. 148/2015.

Riguardo alla scadenza per l'invio delle istanze, il Decreto Sostegni-ter non ha introdotto termini specifici, perciò vale quanto già prima specificato.

LE NOVITÀ DEL DECRETO SOSTEGNI-TER

È stato pubblicato sulla G.U. n. 21/2022, il D.L. 4/2022, c.d. Decreto Sostegni-ter, con il quale il Governo prosegue nella politica di sostegno alle imprese nel periodo pandemico. Di seguito, si offre un quadro di sintesi dei principali interventi nelle materie di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, commi 2-3	Sospensione versamenti Viene prevista la sospensione, per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato, le cui attività sono vietate o sospese fino al 31 gennaio 2022 ai sensi dell'articolo 6, comma 2, D.L. 221/2021, dei termini relativi ai seguenti versamenti:



	<p>a) ritenute alla fonte, di cui agli articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973, e delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, nel mese di gennaio 2022;</p> <p>b) Iva in scadenza nel mese di gennaio 2022.</p> <p>I versamenti sospesi saranno effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2022.</p> <p>Viene, inoltre, previsto che non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.</p>
Articolo 4	<p>Esonero contributivo turismo</p> <p>Con riferimento alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, di cui all'articolo 7, D.L. 104/2020, è riconosciuto, con le medesime modalità, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di 3 mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il medesimo esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 6 mesi dalla predetta conversione.</p>
Articolo 19	<p>Detrazioni per carichi di famiglia</p> <p>L'articolo 19, comma 6, D.L. 4/2022, interviene per modificare l'articolo 12, Tuir, avente a oggetto le detrazioni per carichi di famiglia.</p> <p>Nello specifico, l'articolo 12, comma 1, lettera d), Tuir, ora prevede che la detrazione per ogni altra persona (diversa da coniuge e figli) indicata nell'articolo 433, cod. civ., che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, da ripartire <i>pro quota</i> tra coloro che ne hanno diritto, spetti a esclusione in ogni caso dei figli, ancorché per i medesimi non si goda della specifica detrazione ai sensi della lettera c) del medesimo comma.</p> <p>Il nuovo comma 4-ter prevede poi che, ai fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nell'articolo 12, Tuir, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione ai sensi l'articolo 12, comma 1, lettera c), Tuir, siano considerati al pari dei figli per i quali tale detrazione, invece, spetta.</p> <p>Si ricorda che, dal 1° marzo 2022, ai sensi della predetta lettera c), come modificata dal D.Lgs. 230/2021, la detrazione per figli fiscalmente a carico legittimi, naturali riconosciuti, adottivi o affidati spetterà solo se gli stessi hanno età pari o superiore a 21 anni, dato che per loro non è prevista l'erogazione dell'assegno unico e universale.</p>

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Consulenti del Lavoro Associati

