Ammortizzatori sociali – Aspetti contributivi delle novità introdotte dalla legge di bilancio – INPS, circ. n. 76/2022 e msg. n. 2637/2022

11 Luglio 2022

Con la circolare n. 76 del 30 giugno 2022, l'INPS ha illustrato le modifiche riguardanti gli aspetti di natura contributiva apportate dalla legge di bilancio in materia di ammortizzatori sociali, fornendo altresì le istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens, ai fini del versamento della contribuzione corrente e della regolarizzazione dei periodi pregressi (come preannunciato nel messaggio n. 637/2022; cfr. comunicazione Ance del 15 febbraio 2022).

Le predette istruzioni operative sono state, peraltro, parzialmente modificate con il successivo messaggio n. 2637 del 1° luglio 2022, che ha sostituito, nel paragrafo 11 della predetta circolare, i punti 11.1 (Periodi correnti) e 11.2 (Periodi pregressi da gennaio 2022 a maggio 2022).

Si illustra di seguito quanto di interesse per le imprese dell'industria edile.

Le integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

Si ricorda che il campo di applicazione della disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria (CIGO) è rimasto invariato ed è individuato dall'art. 10 del d. lgs. n. 148/2015, che ricomprende, alla lett. m) del comma 1, le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini.

Sono rimasti invariati anche gli obblighi di contribuzione (ordinaria e addizionale).

Si ricordano di seguito le aliquote del contributo ordinario, fissate dall'art. 13 del citato d. lgs.:

- 4,70% per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- 1,70% per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2,00% per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile che occupano oltre 50 dipendenti.

L'Inps precisa che, in considerazione dell'ampliamento della platea dei lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali, disposto dalla legge di bilancio (come ricordato nel prosieguo della presente nota), le suddette aliquote contributive si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia. L'Istituto segnala che le procedure operative sono state aggiornate di conseguenza.

Le integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

Si ricorda che la legge di bilancio ha significativamente ampliato la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria (CIGS): 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 CIGS e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione con riferimento ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26,

27 e 40 del d. lgs n. 148/2015 (rispettivamente fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano) e che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Pertanto, vi rientrano – oltre, come già previsto, ai datori di lavoro del settore industriale, incluse le imprese edili e affini, che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti – anche i datori di lavoro che abbiano il suddetto requisito dimensionale e che siano destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS).

La legge di bilancio ha confermato l'aliquota del contributo ordinario di finanziamento della CIGS, fissata dall'art. 23 del d. lgs. n. 148/2015 in misura pari allo 0,90%, di cui lo 0,60% a carico del datore di lavoro e lo 0,30% a carico del lavoratore.

Come già precisato per la CIGO, la suddetta aliquota contributiva si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia.

Si segnala, per completezza di informazione, che la legge di bilancio ha previsto, per il solo anno 2022, una riduzione dell'aliquota del contributo ordinario di finanziamento della CIGS per i datori di lavoro, aventi il predetto requisito dimensionale, che rientrano nel campo di applicazione del FIS.

Il contributo addizionale per le integrazioni salariali ordinarie (CIGO) e straordinarie (CIGS)

Ferma restando la riduzione introdotta dalla legge di bilancio con decorrenza dal 1° gennaio 2025 (cfr. comunicazione Ance del 9 febbraio 2022), le aliquote del contributo addizionale, dovuto dal datore di lavoro che faccia ricorso ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria (CIGO) e/o straordinaria (CIGS), sono rimaste invariate:

- 9% 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;
- 12% oltre il suddetto limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di 104 settimane, in un quinquennio mobile.

L'Istituto ricorda che il contributo addizionale trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresi i trattamenti in deroga agli ordinari limiti di fruizione di cui agli articoli 4, 12 e 22 del d. lgs. n. 148/2015.

L'Inps ricorda, altresì, che, come previsto dall'art. 24 co. 6 del citato d. lgs. e dal DM n. 94956/2016, il contributo addizionale è suscettibile di incremento, a titolo di sanzione, nel caso di mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati dall'intervento della cassa integrazione straordinaria (CIGS). Tale incremento è pari all'1% e si applica sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non sia stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale sia stata accertata la violazione. A tal fine, il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro trasmette gli esiti dell'accertamento alla struttura territoriale competente dell'Inps, che provvederà ad applicare la sanzione comminata.

L'Istituto riepiloga, infine, i casi in cui il contributo addizionale non è dovuto:

- per i trattamenti di CIGO concessi per eventi oggettivamente non evitabili (es. eventi meteo);
- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale;
- dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'art. 7 co. 10-ter del DL n. 148/1993, convertito con modificazioni dalla legge n. 236/1993;

- 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.

* * * * *

Per completezza di informazione, si segnala che la circolare in esame illustra anche gli aspetti contributivi delle novità introdotte dalla legge di bilancio per i datori di lavoro aderenti al FIS (paragrafo 6) o ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del d. lgs. n. 148/2015 (paragrafo 5).

* * * *

Si illustrano di seguito, sempre per quanto di interesse per le imprese dell'industria edile, ulteriori profili di natura contributiva trattati nella circolare qui considerata.

Contratto di apprendistato

Come è noto, la legge di bilancio ha ampliato la platea dei destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, ricomprendendovi, tra l'altro, i lavoratori con contratto di apprendistato di qualunque tipologia (cfr. da ultimo comunicazione Ance del 4 aprile 2022).

Con la suddetta modifica, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono stati, quindi, estesi – oltre che ai lavoratori in apprendistato professionalizzante, come previsto dalla disciplina previgente – anche ai lavoratori in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello), nonché a quelli in apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. apprendistato di terzo livello).

Inoltre, gli apprendisti di qualunque tipologia possono fruire non soltanto del trattamento di CIGO (come in precedenza già previsto per il settore edile, ancorché limitatamente all'apprendistato professionalizzante), bensì anche del trattamento di CIGS (per qualsiasi causale), ovviamente nel caso in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione di quest'ultima, e saranno quindi soggetti alle relative contribuzioni di finanziamento. Infatti, al 31 dicembre 2021 ha cessato di avere applicazione la disposizione previgente, in base alla quale i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante erano destinatari soltanto di uno dei due trattamenti di integrazione salariale (CIGO o CIGS), a seconda del settore di appartenenza del datore di lavoro.

Per completezza di informazione, l'ampliamento disposto dalla legge di bilancio riguarda ovviamente anche gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti sia nelle tutele del FIS, sia – a seguito delle novità introdotte proprio dalla legge di bilancio – in quelle della cassa integrazione straordinaria.

Per quanto sopra, l'Inps ricorda in via generale che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale, disciplinati dal d. lgs. n. 148/2015, di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia.

Il suddetto obbligo contributivo sussiste, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sia per gli apprendisti già in forza alla predetta data che per quelli assunti successivamente.

In ordine alla misura della contribuzione ordinaria e addizionale, si rinvia a quanto illustrato nei

precedenti paragrafi.

Fermo restando quanto sopra, **l'Inps fornisce indicazioni anche per la fattispecie del lavoratore mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato.**

Come è noto, 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.

A tal fine, l'Istituto ha previsto 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.

Ora l'Inps comunica che, in considerazione delle modifiche apportate dalla legge di bilancio, per i periodi di paga decorrenti da gennaio 2022, cambia la misura della contribuzione dovuta per i lavoratori apprendisti rispettivamente di primo e terzo livello (quindi diversi dall'apprendistato professionalizzante), assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e mantenuti in servizio in vigenza delle predette modifiche, in quanto il datore di lavoro è tenuto al versamento anche della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale.

Al ricorrere dei suddetti presupposti, a decorrere dal 1° gennaio 2022 la misura della contribuzione varia anche per gli apprendisti professionalizzanti mantenuti in servizio. Infatti, se detti lavoratori sono alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO), come nel caso delle imprese edili, il datore di lavoro è tenuto, qualora occupi più di 15 dipendenti nel semestre di riferimento, al versamento della contribuzione CIGS anche per questi lavoratori. Lo stesso dicasi, per completezza di informazione, per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del FIS.

L'Inps precisa che, ai fini della determinazione della contribuzione dovuta, la procedura di calcolo è adeguata a decorrere dal periodo di paga giugno 2022 e, di conseguenza, i datori di lavoro non dovranno procedere ad alcun adempimento di regolarizzazione per i periodi antecedenti alla suddetta decorrenza.

Infine, per gli apprendisti assunti a decorrere dal mese di gennaio 2022 e mantenuti in servizio, la contribuzione rimane determinata, per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nella misura prevista nel corso del periodo di apprendistato medesimo.

Individuazione della platea di lavoratori destinatari delle integrazioni salariali

Si ricorda che, con il nuovo art. 2-bis del d. lgs. n. 148/2015, introdotto dalla legge di bilancio, è stato disposto che, agli effetti di cui al medesimo d. lgs., ai fini della determinazione della dimensione aziendale sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi dirigenti, lavoratori a domicilio e apprendisti di qualsiasi tipologia, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Come già chiarito nella circolare n. 18/2022 (cfr. la citata comunicazione Ance del 9 febbraio 2022), la suddetta disposizione non modifica i criteri di determinazione della media semestrale già utilizzati dall'Inps, che rinvia in proposito alle circolari 176/2016 e 9/2017.

Tali circolari prevedono, tra l'altro, 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.

Per quanto sopra, in considerazione dell'impianto della riforma degli ammortizzatori sociali realizzata con la legge di bilancio, che si fonda su un principio di protezione sociale universale, l'Istituto fornisce ora le seguenti precisazioni.

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 differenziate tra cassa integrazione ordinaria (CIGO) e FIS, ai fini della determinazione del requisito dimensionale previsto dalla normativa in materia di cassa integrazione straordinaria (CIGS), il computo della media occupazionale va effettuato considerando tutti i lavoratori dipendenti denunciati sulle singole matricole riconducibili al medesimo datore di lavoro. Tuttavia, tale modalità di computo del requisito dimensionale si applica considerando i soli lavoratori di un medesimo datore di lavoro esposti sulle sole matricole rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali (CIGO – FIS).

Ciò significa che non dovranno essere considerati i lavoratori di eventuali matricole del medesimo datore di lavoro appartenenti a settori che comportino l'accesso ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del d. lgs. n. 148/2015 (a meno che il numero di tali lavoratori non sia inferiore alla soglia minima stabilita dai rispettivi decreti istitutivi, nel qual caso i lavoratori medesimi vanno invece computati, in quanto, nel periodo transitorio fino all'adeguamento dei decreti stessi alle disposizioni della legge di bilancio, questi dipendenti sono tutelati dal FIS).

Contratto di rete e codatorialità

Per i criteri di computo dei lavoratori assunti in codatorialità nell'ambito di un contratto di rete, ai fini della determinazione della forza aziendale, si rinvia alle indicazioni contenute nel paragrafo 2.1 della circolare in esame.

Il rimborso delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa dai lavoratori nel caso di CIGS con causale contratto di solidarietà

L'Inps fornisce chiarimenti sulla disposizione di cui all'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 21 del d. lgs. n. 148/2015 (non modificata dalla legge di bilancio) che, nel caso di intervento della CIGS con causale contratto di solidarietà, prevede il recupero, da parte del datore di lavoro, delle quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa dai lavoratori interessati a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, che sono poste a carico della gestione di afferenza della CIGS.

Fanno eccezione le quote di TFR relative a lavoratori licenziati, per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

L'Istituto chiarisce che la suddetta disposizione non prevede 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 siano destinatari di un provvedimento di licenziamento per motivo oggettivo o nell'ambito di un licenziamento collettivo entro il termine indicato dalla disposizione medesima. Pertanto, il datore di lavoro potrà procedere al recupero delle quote di TFR 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 già a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, per causa diversa dal motivo oggettivo o dal 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 le istruzioni operative, l'Inps rinvia alla circolare n. 9/2017 e, in particolare, al paragrafo 6.2, in cui viene specificato che il codice di conguaglio da esporre nel flusso Uniemens è **"L045"**, avente il significato di "Quote TFR ex articolo 21, comma 5, D.lgs. n. 148/2015".

L'Istituto ricorda, infine, che per i datori di lavoro tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria, di cui all'art. 1 co. 755 della legge n. 296/2006, 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, opereranno come segue:

- decorso il termine sospensivo sopra indicato, provvederanno al recupero delle quote di TFR 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, procederanno 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, presenteranno domanda di pagamento diretto.

Aspetti contributivi connessi all'art. 25-ter del d. lgs. n. 148/2015

Si ricorda che la legge di bilancio ha ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità, ora disciplinato dal nuovo art. 25-ter del d. lgs. n. 148/2015: i lavoratori beneficiari di CIGS, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, che possono essere finanziate anche mediante fondi interprofessionali ovvero cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

In proposito, l'Inps evidenzia che, qualora il datore di lavoro corrisponda ai lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale, durante il periodo in cui sono impegnati nel percorso di formazione di cui sopra, un corrispettivo, quest'ultimo costituisce imponibile contributivo a tutti gli effetti di legge ed è, pertanto, assoggettato a ordinario prelievo contributivo, ai fini sia pensionistici che di finanziamento delle assicurazioni previdenziali minori.

L'Istituto chiarisce, inoltre, che il suddetto importo, sebbene corrisposto in costanza di integrazione salariale, non incide sulla determinazione della c.d. retribuzione persa (che, ai sensi dell'art. 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*"). Quest'ultima costituisce la base di calcolo per l'importo dell'integrazione salariale, per la contribuzione figurativa e correlata, nonché per il contributo addizionale.

Pertanto, nell'ipotesi sopra prospettata, il contributo addizionale è comunque calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (ossia sulla c.d. retribuzione persa), a nulla rilevando le ulteriori somme eventualmente corrisposte al lavoratore

per la partecipazione alla formazione durante le ore di intervento della CIGS.

* * * * *

Per la compilazione dei flussi Uniemens, si rinvia alle istruzioni operative fornite dall'Inps nel messaggio n. 2637 del 1° luglio 2022, che, come accennato in apertura della presente nota, ha sostituito, nel paragrafo 11 della circolare qui esaminata, i punti 11.1 (Periodi correnti) e 11.2 (Periodi pregressi da gennaio 2022 a maggio 2022).

In questa sede ci limitiamo a segnalare che, per quanto riguarda i periodi correnti, l'Inps comunica che, a decorrere dal periodo di competenza **"luglio 2022"** la procedura di calcolo è adeguata al fine di consentire il corretto carico contributivo previsto dalla legge di bilancio.

Per quanto riguarda la regolarizzazione dei periodi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di giugno 2022), qualora necessaria (es. lavoratori in apprendistato), l'Istituto segnala che la stessa può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di luglio, agosto e settembre 2022.

Per quanto non riportato nella presente, si rinvia alla circolare e al messaggio citati.

Allegati

Circolare_n_76-2022
Apri
Messaggio_n_2637-2022
Apri