



# AMMORTIZZATORI: TUTELE E COSTO DEL LAVORO

Guida Pratica



## ELENCO DEI CONTENUTI

5	Nuovi destinatari, computo e integrazione spettante
8	Contributo aggiuntivo
10	Estensione CIGS
11	Nuove disposizioni FIS
13	L'aliquota di finanziamento
16	L'incidenza sul costo del lavoro
18	Quadro normativo

A cura di Edotto S.r.l.

Rubrica della testata giornalistica telematica  
[www.edotto.com](http://www.edotto.com)

Autorizzazione Tribunale di Perugia n°23/2008

Via A. Morettini 8/F  
06034 - Foligno (Pg)  
Tel: 0742 320759

email: [info@edotto.com](mailto:info@edotto.com)  
web: [www.edotto.com](http://www.edotto.com)

Redazione e progettazione grafica: Edotto S.r.l.

Autore: Michele Siliato

## INTRODUZIONE

La pandemia da Covid-19 ha certamente favorito l'azione di riforma operata dal Governo in materia di ammortizzatori sociali, con particolare riguardo all'universalizzazione delle tutele ed all'estensione della platea dei beneficiari.

L'obiettivo è quello di aumentare il sistema di protezione sociale già delineato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, coinvolgendo, stavolta, anche le micro-piccole imprese, che contribuiranno, anch'esse, a finanziare i fondi dedicati alle riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa.

In tal senso, oltre alla citata estensione della platea dei beneficiari, cambiano le regole di computo dei lavoratori per l'accesso ai trattamenti, i requisiti minimi di anzianità lavorativa, le modalità di computo per l'accesso al trattamento di CIGS e gli importi dell'integrazione salariale spettante. Innegabili, conseguentemente, i risvolti sul costo del lavoro sostenuto dai datori di lavoro e, in particolar modo, dalle piccole e medie imprese rispettivamente coinvolte nel sistema FIS, sin dalla prima assunzione, e CIGS, per coloro che superano la soglia dei 15 dipendenti.

## NUOVI DESTINATARI, COMPUTO E INTEGRAZIONE SPETTANTE

Il modello previgente, *ante* legge di Bilancio 2022, ha fatto conoscere, salvo rare eccezioni, il sistema degli **ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro alle imprese più o meno strutturate del Paese, distinguendo opportunamente – anche su base dimensionale – l'accesso all'uno o all'altro trattamento di **integrazione salariale**. Ad ogni modo, può dirsi che i sostegni al reddito in trattazione erano (quasi) interamente dedicati alle imprese con una media di almeno cinque dipendenti nel semestre precedente.

### Attenzione

Le nuove disposizioni previste dalla [legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), decorrono, come noto, dal 1° gennaio 2022, sia con riferimento ai nuovi obblighi contributivi a carico dei datori di lavoro che alla possibile fruizione di periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.



Ammortizzatori: tutele e costo del lavoro

Quanto alla platea dei beneficiari (art. 1, commi 191 e 192), dalla predetta data:

- **sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio ed i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca o per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori aventi un **requisito minimo di anzianità di effettivo lavoro, presso l'U.P. interessata dalla sospensione o riduzione, pari a 30 giorni, che dovranno essere stati maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione alla concessione del trattamento** (precedentemente i giorni erano 90). Si evidenzia, che, tale requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di CIGO riconosciuti per gli eventi c.d. *non oggettivamente evitabili* nel settore industriale. Ai fini del computo delle predette trenta giornate, il Ministero del Lavoro, con la circolare 3 gennaio 2022, n. 1, ha specificato che dovranno essere comprese tutte le giornate di effettiva presenza al lavoro, anche a prescindere dalla tipologia di orario svolto, e le giornate di sospensione dell'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni, astensione obbligatoria per maternità.

**Attenzione** 

Il comma 193, art. 1, della legge di Bilancio 2022, rivede, invece, **le categorie di lavoratori da computare ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, prevedendo che dovranno essere calcolati 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.**

Per i trattamenti di integrazione salariale decorrenti dal 1° gennaio 2022, non opereranno più i due scaglioni di retribuzione mensile di riferimento utili al calcolo del trattamento spettante (c.d. tetto basso), bensì **avrà luogo il solo massimale "alto" pari, per l'anno 2021, ad euro 1.199,72, che andrà rivalutato annualmente del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.**

## CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

Per l'anno 2022 rimangono invariate le **misure del contributo aggiuntivo** per le imprese che ricorrono alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria. Tale contribuzione, da versare solo in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali, è pari, ai sensi dell'art. 5, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, al:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per gli interventi fino a 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per gli interventi oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per gli interventi oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.



Il nuovo comma 1-ter, introdotto al citato art. 5, ad opera del comma 195, art. 1, della legge di Bilancio 2022, prevede che, dal **1° gennaio 2025, le predette percentuali vengano abbattute, per i datori di lavoro che non abbiano fruito per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione dei trattamenti**, come segue:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per gli interventi fino a 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per gli interventi oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Resta fermo il contributo nella misura del 4% per i trattamenti erogati dal Fondi di Integrazione Salariale (FIS).



## ESTENSIONE CIGS

L'inserimento del comma 3-*bis*, all'art. 20, del Testo Unico degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, estende le tutele della CIGS ed i relativi obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro, non coperti dai fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40, del medesimo decreto legislativo, che abbiano occupato mediamente, nel semestre precedente, più di quindici dipendenti.

Per quanto concerne gli interventi CIGS, appare opportuno evidenziare l'ulteriore periodo di 12 mesi concesso nell'ambito delle causali per riorganizzazione aziendale o crisi aziendale, previa sottoscrizione di un apposito *accordo di transizione occupazionale*, e **l'aumento dei limiti di riduzione massima dell'orario di lavoro nei contratti di solidarietà: dal 2022 la riduzione media per tutto il personale interessato è elevata all'80% e quella individuale al 90% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile del singolo dipendente nell'arco dell'intero periodo oggetto del contratto di solidarietà.**

### Attenzione

**L'aliquota di finanziamento dei trattamenti straordinari di cassa integrazione, solitamente pari allo 0,90%, è ridotta, per il solo anno 2022 e per le imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, di 0,63 punti percentuali**, sicché il contributo dovuto, dal periodo di paga gennaio 2022 a dicembre 2022, è pari allo 0,27%, 2/3 a carico del datore di lavoro ed 1/3 a carico del lavoratore.

## NUOVE DISPOSIZIONI FIS

Tralasciando le modifiche relative ai fondi bilaterali alternativi o territoriali costituiti, che dovranno adattare i propri regolamenti alle nuove disposizioni, entro la fine del 2022 o, al massimo, entro il 30 giugno 2023, **a decorrere dal 1° gennaio 2022 sono soggetti alla disciplina del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, purché non appartenenti – per tipologia d’attività o classe dimensionale – ai fondi di solidarietà bilaterale costituiti ai sensi degli artt. 26, 27 e 40, del citato decreto legislativo.**



Abrogato l'assegno di solidarietà, *l'ex assegno ordinario* viene ora denominato "**assegno di integrazione salariale**" e riconoscerà le prestazioni a sostegno del reddito per riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa in relazione alle causali previste in materia di integrazioni salariali *ordinarie* (situazioni dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti ovvero situazioni temporanee di mercato) e per i seguenti periodi massimi:

- **13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro** che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a cinque dipendenti**;
- **26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro** che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di cinque dipendenti**.

Attenzione 

Ad ogni modo, si rammenta che ai sensi del comma 4, art. 29, non potranno essere riconosciute prestazioni in misura superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro e tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

## L'ALIQUTA DI FINANZIAMENTO

L'aliquota di finanziamento, ai sensi dell'art. 29, comma 8, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è pari a:

- 0,5% per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato **fino a cinque dipendenti**;
- 0,8% per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato **più di cinque dipendenti**.



Ammortizzatori: tutele e costo del lavoro

Anche in tal caso – come per la contribuzione ai trattamenti straordinari di cassa integrazione – **per il solo anno di competenza 2022, l'aliquota di finanziamento del FIS sarà ridotta a seconda della dimensione aziendale o tipologia d'impresa di:**

- **0,35 punti percentuali per i datori di lavoro che abbiano occupato, nel semestre precedente, fino a cinque dipendenti;**
- **0,25 punti percentuali per i datori di lavoro che abbiano occupato, nel semestre precedente, più di cinque dipendenti e fino a 15 dipendenti;**
- **0,11 punti percentuali per i datori di lavoro che abbiano occupato, nel semestre precedente, più di quindici dipendenti;**
- **0,56 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, logistica, agenzie di viaggio e turismo operatori turistici, che abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti.**

Impresa	Aliquota 2022	Aliquota dal 2023
Fino a 5 dipendenti	0,15%	0,50%
Da 5 a 15 dipendenti	0,55%	0,80%
Più di 15 dipendenti	0,69%	0,80%
Commercio, turismo, etc., oltre 50 dipendenti	0,24%	0,80%



Ammortizzatori: tutele e costo del lavoro

## L'INCIDENZA SUL COSTO DEL LAVORO

Impresa del settore commercio (fino a 5 dipendenti) - costo del lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato full-time:

COSTO DEL LAVORO - PREVISIONALE ANNUO			
VOCE	2021	2022	Dal 2023
Retribuzione lorda	€ 22.662,50	€ 22.662,50	€ 22.662,50
Contributi INPS c/ lavoratore	€ 2.082,68	€ 2.094,02	€ 2.120,53
Contributi INPS c/ azienda	€ 6.567,59	€ 6.590,26	€ 6.642,38
Contributi assicurazione INAIL	€ 165,66	€ 167,32	€ 167,32
Reddito complessivo lordo	€ 20.579,82	€ 20.586,49	€ 20.541,97
Irpef lorda	€ 4.956,55	€ 4.842,12	€ 4.835,49
Addizionale Regionale all'Irpef (a. s.)	€ 253,13	€ 252,99	€ 252,67
Addizionale Comunale all'Irpef (a. s.)	€ 164,64	€ 164,55	€ 164,34
Detrazioni di lavoro dipendente	€ 1.312,65	€ 2.590,27	€ 2.592,70
Irpef netta	€ 3.643,90	€ 2.251,85	€ 2.242,80
Trattamento integrativo D.L. n.3 / 2020	€ 1.200,00	-	-
<b>Retribuzione netta</b>	<b>€ 17.622,25</b>	<b>€ 17.803,19</b>	<b>€ 17.786,27</b>
Ente bilaterale c/ dipendente	€ 67,90	€ 67,90	€ 67,90
Fondo sanitario c/ dipendente	€ 28,00	€ 28,00	€ 28,00
Trattamento di fine rapporto	€ 1.565,39	€ 1.565,39	€ 1.565,39
<b>TOTALE COSTO DEL LAVORO ANNUO</b>	<b>€ 31.178,15</b>	<b>€ 31.202,47</b>	<b>€ 31.254,59</b>

Impresa del settore terziario (oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti) - costo del lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato full-time:

<b>COSTO DEL LAVORO - PREVISIONALE ANNUO</b>			
<b>VOCE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Dal 2023</b>
Retribuzione lorda	€ 22.662,50	€ 22.662,50	€ 22.662,50
Contributi INPS c/ lavoratore	€ 2.131,86	€ 2.155,20	€ 2.211,11
Contributi INPS c/ azienda	€ 6.665,72	€ 6.712,63	€ 6.823,68
Contributi assicurazione INAIL	€ 165,66	€ 167,32	€ 167,32
Reddito complessivo lordo	€ 20.530,64	€ 20.507,30	€ 20.451,39
Irpef lorda	€ 4.943,27	€ 4.826,82	€ 4.812,85
Addizionale Regionale all'Irpef (a. s.)	€ 252,53	€ 252,24	€ 251,55
Addizionale Comunale all'Irpef (a. s.)	€ 164,25	€ 164,06	€ 163,61
Detrazioni di lavoro dipendente	€ 1.314,87	€ 2.595,87	€ 2.600,99
Irpef netta	€ 3.628,40	€ 2.230,95	€ 2.211,86
Trattamento integrativo D.L. n.3 / 2020	€ 1.200,00	-	-
<b>Retribuzione netta</b>	<b>€ 17.589,56</b>	<b>€ 17.764,14</b>	<b>€ 17.728,47</b>
Ente bilaterale c/ dipendente	€ 67,90	€ 67,90	€ 67,90
Fondo sanitario c/ dipendente	€ 28,00	€ 28,00	€ 28,00
Trattamento di fine rapporto	€ 1.565,39	€ 1.565,39	€ 1.565,39
<b>TOTALE COSTO DEL LAVORO ANNUO</b>	<b>€ 31.276,28</b>	<b>€ 31.324,84</b>	<b>€ 31.435,89</b>



## QUADRO NORMATIVO



[Legge 30 dicembre 2021, n. 234](#)



Via A. Morettini 8/F  
06034 Foligno (PG)  
Tel. 0742 320759  
Sito web: [www.edotto.com](http://www.edotto.com)