

La circolare di lavoro e previdenza n. 3/2022

La nuova contribuzione del Commercio dopo la riforma degli ammortizzatori sociali

di Francesco Natalini e Roberto Vinciarelli – consulenti del lavoro

A seguito della riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nella Legge di Bilancio 2022, che comporta l'abbassamento a 15 dipendenti del limite di utilizzo della Cigs per quei settori, come il Commercio, in cui il limite era fissato a 50 unità, per tali aziende si dovrà considerare un incremento dei costi per il relativo finanziamento (0,90%) di tale ammortizzatore sociale, in aggiunta alla contribuzione relativa al Fis (0,8%), con un aggravio non indifferente sul costo del lavoro.

Premessa

Com'è noto, prima della riforma inserita all'interno della Legge di Bilancio per il 2022, l'[articolo 20](#), comma 2, D.Lgs. 148/2015 (applicabile fino al 31 dicembre 2021), stabiliva che i datori di lavoro del settore Commercio con più di 50 dipendenti (calcolati come media nel semestre precedente) potessero rientrare nell'ambito di applicazione della (sola) Cigs (e non anche del trattamento ordinario) e per il relativo finanziamento ([articolo 23](#), comma 1, D.Lgs. 148/2015) avrebbero dovuto versare all'Inps un contributo complessivo dello 0,9% (di cui 0,3% a carico del dipendente).

Pertanto, fino a tutto il 2021, i predetti datori di lavoro, oltre a non avere accesso (come già anticipato) alla Cigo, non avrebbero mai potuto nemmeno allocarsi nell'area (residuale) di competenza del Fis, Fondo di integrazione salariale gestito dall'Inps (già Fondo di solidarietà residuale), atteso che, ai sensi dell'[articolo 29](#), D.Lgs. 148/2015, ne erano comunque esclusi i datori che avrebbero potuto godere di almeno uno degli ammortizzatori di cui al Titolo I, D.Lgs. 148/2015, come, per l'appunto, nel caso dei datori soggetti alla sola Cigs, tra cui proprio le imprese del settore commercio con più di 50 dipendenti.

Attraverso la (mini) riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nella Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021), si ridefinisce, invece, sia l'ambito di applicazione della stessa Cigs (si veda il nuovo articolo 20, comma 3-bis, D.Lgs. 148/2015), sia quello dei datori rientranti nella competenza del Fis (articolo 29, D.Lgs. 148/2015) e, contestualmente, si rimodula la contribuzione destinata allo stesso Fondo, introducendo, tra l'altro, un nuovo ammortizzatore denominato assegno di

integrazione salariale, che, nell'ambito dei datori rientranti nel Fis, coprirà le sole causali ordinarie, cioè quelle tipicamente riconducibili alla Cigo (peraltro con durate specifiche, che verranno di seguito rappresentate), mandando "in pensione" l'assegno ordinario, il quale, ricordiamo che, a dispetto del termine "ordinario" (potenzialmente fuorviante), poteva abbracciare sia causali tipicamente riconducibili alla Cigo, che quelle più specifiche della Cigs (ad esempio, crisi e riorganizzazione), ma che di fatto cancella anche l'assegno di solidarietà, di cui all'[articolo 31](#), D.Lgs. 148/2015 (ammortizzatore che, come si può evincere dal termine, ricalcava sostanzialmente il contratto di solidarietà difensivo).

Va ricordato che, durante il periodo pandemico, i datori di lavoro soggetti alla sola Cigs hanno potuto godere, per le causali "ordinarie" (quelle tipicamente riconducibili alla Cigo), non avendo a disposizione ammortizzatori "tradizionali", dell'intervento della Cigd, reintrodotta dall'[articolo 22](#), D.L. 18/2020, anche se, a dire il vero, un esplicito riferimento normativo riguardo a tale spettanza non pare emergere dalla normativa emergenziale sopra richiamata, sicché l'estensione della Cigd anche a tali imprese la si deve a delibere regionali, confermate poi anche da atti di prassi (Inps, [circolare n. 47/2020](#)).

Estensione dell'ambito di applicazione della Cigs nell'area Fis

Tornando, quindi, alla riforma, dal 2022 saranno compresi nel campo di applicazione della Cigs (sempre in base al già richiamato [articolo 20](#), comma 3-bis, D.Lgs. 148/2015) anche i datori di lavoro che facciano registrare una media di dipendenti superiore a 15 unità nel semestre, purché rientranti nell'ambito della competenza (residuale) del Fis; da che si deduce, *a contrario*, che non avranno diritto al predetto intervento straordinario quei datori di lavoro che rientrano nell'ambito di competenza dei Fondi di solidarietà bilaterali ex [articolo 26](#), D.Lgs. 148/2015 (ad esempio, il settore credito), dei Fondi di solidarietà bilaterali "alternativi" ex [articolo 27](#), D.Lgs. 148/2015 (tipico esempio è il Fsba per gli artigiani), ovvero del Fondo di solidarietà bilaterale ex [articolo 40](#), D.Lgs. 148/2015 (ad esempio, il Fondo territoriale per le Province di Trento e Bolzano). Per questi ultimi è prevista, a carico dei medesimi Fondi, la sola erogazione dell'assegno di integrazione, il quale però - diversamente dal caso precedente (e proprio per questo motivo) - coprirà entrambe le causali, siano esse ordinarie che straordinarie (alla stessa stregua di quanto faceva l'assegno ordinario fino al 2021).

Sempre in tema di datori di lavoro soggetti al Fis, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione della Cigo ([articolo 10](#), D.Lgs. 148/2015) e che non rientrano nemmeno nell'alveo dei già richiamati Fondi bilaterali ex articoli 26, 27, 40, D.Lgs. 148/2015, questi potranno accedere (e qui sta la novità) quantomeno all'assegno di integrazione salariale (in base al novellato [articolo 29](#), D.Lgs. 148/2015)

anche se occupano un solo dipendente, realizzando in qualche modo l'obiettivo principale della riforma, che era quello di dare a, ogni datore di lavoro (a prescindere dal numero dei dipendenti in forza) una forma di integrazione salariale; obiettivo fino a oggi eccezionalmente ottenuto solo perché, per arginare la situazione emergenziale generata dal Covid-19, il Legislatore ha "riesumato", come si è detto, l'istituto della Cigd.

In sintesi, dal 2022 potremmo dunque avere, oltre ai datori di lavoro "storicamente" riconducibili nella duplice area Cigo + Cigs (ci si riferisce alle industrie con più di 15 dipendenti nel semestre), anche quelli rientranti nella inedita "accoppiata" Fis + Cigs, vale a dire, sulla base di quanto già precedentemente esposto: i datori del settore Commercio/Terziario con più di 15 dipendenti, sempre calcolati nel semestre.

Tornando al novellato assegno di integrazione salariale, si è detto che esso ha una funzione c.d. *double face*, nel senso che, a seconda dell'ente/soggetto erogatore, potrà sopperire alle sole causali tipiche della Cigo, connesse cioè a eventi transitori (ciò avverrà in caso di assegno erogato dal Fis), ovvero anche quelle più specificatamente riconducibili a una Cigs (se l'erogazione avviene da parte dei Fondi bilaterali ex articoli [26](#), [27](#) e [40](#), D.Lgs. 148/2015).

Qualora l'assegno predetto rientri nella competenza del Fis, esso avrà una durata differenziata, sempre in relazione al numero dei dipendenti occupati nel semestre. Nello specifico, potrà essere corrisposto per 13 o 26 settimane nel biennio mobile, a seconda che, rispettivamente, il datore occupi fino a 5 ovvero più di 5 dipendenti nel semestre.

Come si diceva, la novità, introdotta dalla riforma degli ammortizzatori sociali, è che vi sarà una nuova figura, mai esistita nell'ordinamento fino a oggi: quella del datore Fis + Cigs, identificato alla stregua di quel soggetto rientrante nella residuale area occupata dal Fis (non potendo disporre né di un ammortizzatore tradizionale, quale la Cigo, e non avendo un proprio Fondo bilaterale specifico), il quale, abbinato a un limite occupazionale (sempre con riferimento al semestre precedente) superiore a 15 dipendenti, avrà diritto sia al novellato assegno di integrazione che alla Cigs.

Egli, però, in ragione della possibilità di utilizzare un doppio ammortizzatore: ordinario (assegno di integrazione salariale) o straordinario (Cigs), a regime, dovrà, parallelamente, versare una doppia contribuzione di finanziamento - lo 0,8% (ridotto allo 0,5% se il datore occupa fino a 5 dipendenti) - a cui si aggiunge anche il già previsto 0,90% per la Cigs, con un aggravio non indifferente sul costo del lavoro, dovendo calcolare un aumento dell'1,70% di contributi totali (che graverà, *erga omnes*, su tutti i

Prestazioni assistenziali e previdenziali

datori di lavoro, con maggiore disappunto da parte di quelle aziende virtuose che non fanno uso di strumenti di integrazione salariale).

In tal senso, ma solo per il 2022, al fine di attenuare i costi e mitigare l'impatto sui bilanci aziendali, sono state previste delle riduzioni della contribuzione dovuta al Fis (comprese tra 0,35 e 0,56%), riassunte in dettaglio, per semplicità, nella tabella sottostante.

Tabella Fis anno 2022*

Numero dipendenti nel semestre precedente/tipologia	Contributo ordinario Fis (%) (A)	Riduzioni contributo Fis anno 2022 (B)	Contributo dovuto al Fis anno 2022 (A-B)	Contributo Cigs anno 2022
>15	0,8%	0,11	0,69%	0,9 (-) riduzione anno 2022: 0,63 = 0,27 %
>5 e fino a 15	0,8%	0,25	0,55%	-
Fino a 5	0,5%	0,35	0,15%	-
Ex Commercio/Logistica >50 nel semestre (articolo 20, comma 2, D.Lgs. 148/2015)	0,8%	0,56	0,24%	0,9%

* Vedasi articolo 1, commi 219-220, L. 234/2021.

Sintesi riassuntiva

Soggetti obbligati alla contribuzione Cigs dal 1° gennaio 2022 (nuovo articolo 20, comma 3-bis, D.Lgs. 148/2015):

- datori non rientranti nei Fondi bilaterali ex articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015;
- con >15 dipendenti nel semestre precedente (per il calcolo si rimanda alla [circolare n. 1/2022](#) del Ministero del lavoro).



Per cui rientrano nell'area Cigs, se hanno occupato >15 dipendenti nel semestre precedente:

- i datori (di norma: imprese industriali) in area Cigo ([articolo 10](#), D.Lgs. 148/2015);
- i datori in area Fis ([articolo 29](#), D.Lgs. 148/2015).



Con il 31 dicembre 2021 è venuta, quindi, meno la figura del datore di lavoro solo Cigs (ex [articolo 20](#), comma 2, D.Lgs. 148/2015): ad esempio, commercio > 50 dipendenti nel semestre precedente.



[Articolo 29](#), comma 2-*bis* (nuovo articolo), D.Lgs. 148/2015 ➔ datore obbligato a contribuire al Fis:

- datore no Cigo ([articolo 10](#), D.Lgs. 148/2015);
- anche con un dipendente;
- non rientrante nei Fondi bilaterali ex articoli [26](#), [27](#) e [40](#), D.Lgs. 148/2015.



Dal 2022 potremmo, quindi, avere:

- nel settore industriale il “classico” datore Cigo + Cigs (ad esempio, industria >15 dipendenti nel semestre);
- il nuovo datore Fis + Cigs (esempio commercio >15 dipendenti nel semestre).



Presso il datore Fis + Cigs:

- l’assegno di integrazione salariale coprirà le sole causali temporanee (tipo Cigo);
- la Cigs coprirà le causali strutturali della crisi/riorganizzazione/solidarietà difensiva.

Considerazioni finali

In conclusione, si può comunque esprimere un giudizio sostanzialmente positivo per le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio, nello specifico, per quanto riguarda l’abbassamento a 15 dipendenti del limite di utilizzo della Cigs (per quei i settori il cui limite era, invece, fissato a 50 unità), anche se poi per tali aziende (cioè quelle collocate nella fascia 16-50 dipendenti) si dovrà considerare un incremento dei costi per il relativo finanziamento (0,90%), che graverà su di esse a prescindere dall’utilizzo o meno dell’ammortizzatore (nel primo caso ci sarà da considerare, a livello di costo, anche il contributo addizionale), con ciò penalizzando ancor di più, come spesso accade, quei datori di lavoro che non fanno ricorso a strumenti di integrazione salariale, obbligati nondimeno a sottostare a una socializzazione dell’onere che, francamente, non è sempre gradita. Forse, a tal fine, la previsione di un meccanismo premiale di riduzione dell’aliquota di finanziamento ordinaria (come è stato previsto per il contributo addizionale dal novellato [articolo 5](#), comma 1-*ter*, D.Lgs. 148/2015), in assenza di ricorso alla Cigs (ma il ragionamento può essere esteso a qualunque tipologia di integrazione del salario) sarebbe stato più equo e coerente.