Min.Lavoro: adeguamento della disciplina del Fondo di Integrazione Salariale

4 Agosto 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha firmato il Decreto Interministeriale che interessa l'adeguamento della disciplina del **Fondo di Integrazione Salariale** (FIS, art. 29 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148), già istituito presso l'INPS, alla luce delle modifiche introdotte in sede di **Riforma degli Ammortizzatori sociali** dalla Legge di Bilancio 2022 (art. 1, commi 191-216, Legge 30 dicembre 2021, n. 234). In particolare, il Decreto adegua, a decorrere dal primo gennaio 2022, la disciplina del FIS di cui al Decreto Interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (emanato di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze), alle disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015, come integrate e modificate dalla Legge di Bilancio. Restano salvi i trattamenti di Assegno ordinario e di solidarietà già autorizzati e corrisposti in base alle previgenti previsioni.

Tra le **principali novità**:

- L'ambito di applicazione. Sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e che non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali
- I destinatari del FIS. Sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a esclusione dei dirigenti, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 30 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili. Inoltre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dal primo gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie

- L’Assegno di integrazione salariale. Ai lavoratori beneficiari, il FIS garantisce la prestazione di un Assegno di integrazione salariale d’importo pari all’integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, l’accesso all’Assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie e straordinarie; ai datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente (nonché ai datori di lavoro di cui all’art. 20, comma 3 ter del D.Lgs. n. 148 del 2015, a prescindere dal numero dei dipendenti), l’accesso all’assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie
- Il finanziamento. Per l’Assegno di integrazione salariale, dal primo gennaio 2022 è dovuto al Fondo per due tipologie di datori di lavoro. Per coloro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,5% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori. Per i datori di lavoro, che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,8% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori. A decorrere dal primo gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di Assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l’aliquota si riduce in misura pari al 40%.

Da ultimo, si ricorda che l’**erogazione delle prestazioni in favore dei lavoratori è a carico del datore di lavoro**; l’importo delle prestazioni è rimborsato dall’INPS al datore di lavoro o conguagliato da questo secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Fonte DTL Modena