INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Lavorofacile

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 01/02/2022

Circolare n. 18

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: **Legge 30 dicembre 2021, n. 234. Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali. Linee di indirizzo e prime indicazioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4. Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale in favore di datori di lavoro operanti in determinati settori di attività**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustrano le novità introdotte dalla legge n.*

234/2021 sull'impianto normativo in materia ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro contenuto nel D.lgs 14 settembre 2015, n. 148. Si illustrano altresì i contenuti delle disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale introdotti dall'articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022 in favore dei datori di lavoro operanti in determinati e specifici settori di attività e si forniscono le relative modalità operative.

INDICE

Premessa
1 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
1.1 Principi generali
1.1.1 Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali
1.2 Anzianità di effettivo lavoro
1.3 Importo dei trattamenti di integrazione salariale
1.4 Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni
1.5 Computo dei dipendenti
1.6 Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa
2. Cassa integrazione ordinaria (CIGO)
2.1 Contributo addizionale
3. Cassa integrazione straordinaria (CIGS)
3.1 Campo di applicazione
3.2 Causali di intervento
3.3 Aliquote di finanziamento
3.3.1 Contributo ordinario
3.3.2 Contributo addizionale
3.4 Ulteriori disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale
3.4.1 Accordo di transizione occupazionale
3.4.2 Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica
4. Fondi di solidarietà bilaterali
5 Fondo di integrazione salariale (FIS)
5.1 Campo di applicazione
5.1.1 Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate nonché imprese del sistema aeroportuale
5.1.2 Partiti e movimenti politici
5.2 Prestazioni
5.3 Durata e misura
5.4 Aliquote di finanziamento
5.4.1 Contributo ordinario
5.4.2 Contributo addizionale
6. Riduzione delle contribuzioni ordinarie di finanziamento del Fondo di integrazione salariale e della cassa integrazione straordinaria
7. Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)
8. Termini di trasmissione delle domande di cassa integrazione ordinaria, di CISOA e di assegno di integrazione salariale
9. Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4. Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale
9.1 Datori di lavoro destinatari
9.2 Tipologia di interventi e relative caratteristiche
9.3 Modalità e termini di trasmissione delle domande

Premessa

Nel quadro generale degli interventi contenuti nella legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, anche legge di Bilancio 2022), si inserisce il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali.

L'insieme delle disposizioni, recato dai commi da 191 a 257 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 – ponendosi nel solco delle politiche finalizzate all'allargamento della platea dei destinatari degli ammortizzatori sociali, al miglioramento delle prestazioni, nonché al completamento del processo di universalizzazione delle tutele avviato con la legge 28 giugno 2012, n. 92, e successivamente sviluppato dal D.lgs 14 settembre 2015, n. 148 - si prefigge di realizzare un sistema di ammortizzatori sociali più inclusivo realizzato tramite il principio dell'universalismo "differenziato".

Successivamente, il decreto–legge 27 gennaio 2022, n. 4, recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento dei prezzi nel settore elettrico" (di seguito, anche decreto Sostegni ter), è intervenuto sull'impianto normativo del D.lgs n. 148/2015, come ridefinito dalla legge n. 234/2021, apportando, tra l'altro, alcune modifiche e introducendo disposizioni di coordinamento ordinamentale.

Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano le novità introdotte dalla legge n. 234/2021 e si forniscono le linee di indirizzo e le prime indicazioni che, a fare tempo dal 1° gennaio 2022, interessano gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Con successive comunicazioni saranno rese note ulteriori istruzioni su specifici aspetti della riforma e, in particolare, sulle disposizioni che, per la loro piena operatività, postulano l'emanazione di decreti ministeriali attuativi.

1. Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

1.1 Principi generali

Come anticipato, la legge n. 234/2021 – pubblicata nel Supplemento ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2022 – attraverso modifiche e integrazioni al D.lgs n. 148/2015, riordina l'impianto normativo ordinario degli ammortizzatori sociali.

In ordine alla portata delle novità legislative, si precisa che, per quanto attiene agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, le modifiche di seguito illustrate producono effetti sulle richieste di trattamenti in cui l'inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca dal 1° gennaio 2022 in avanti; le suddette innovazioni non trovano, invece, applicazione con riferimento alle richieste aventi ad oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022. Le domande che rientrano nel regime previgente continueranno, quindi, ad essere gestite secondo la disciplina vigente prima del riordino normativo operato dalla legge di Bilancio 2022.

1.1.1 Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali

La legge di Bilancio 2022 amplia la platea dei soggetti cui si rivolgono i trattamenti di integrazione salariale che, a seguito della novella normativa, vengono estesi a categorie di

Lavoro facile

lavoratori finora esclusi dalle tutele. L'articolo 1 della legge in commento, attraverso i commi 191 e 192, infatti, modifica gli articoli 1 e 2 del D.lgs. n. 148/2015, stabilendo che, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti in apprendistato qualunque sia la tipologia.

Si ricorda che gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante sono già ricompresi nelle tutele in costanza di rapporto di lavoro in forza di quanto previsto, originariamente, dall'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015. Con la novella recata dalla legge n. 234/2021, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi vengono estesi anche ai lavoratori assunti con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché a quelli assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Si evidenzia, inoltre, che il citato comma 192 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022, integrando il comma 2 dell'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, esclude, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la particolare previsione selettiva contenuta dal medesimo comma in forza della quale, fino al 31 dicembre 2021, gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante sono destinatari solamente di uno dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO o CIGS), a seconda della natura e delle caratteristiche del datore di lavoro presso cui sono alle dipendenze.

Conseguentemente, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia - laddove occupati presso datori di lavoro destinatari sia del trattamento ordinario di integrazione salariale sia di quello straordinario (ad esempio, imprese industriali che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente) potranno accedere, nel rispetto delle singole causali d'intervento, ad entrambe le misure di sostegno (CIGO-CIGS) e saranno altresì soggetti alle relative contribuzioni di finanziamento. Lo stesso dicasi per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti sia nelle tutele del Fondo di integrazione salariale, sia in quelle della cassa integrazione salariale straordinaria per le causali previste dall'articolo 21, comma 1, del D.lgs n. 148/2015. (cfr. il successivo paragrafo 5).

Inoltre, a seguito dell'integrazione apportata al comma 4 dell'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, viene precisato che - per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca - la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non devono pregiudicare il completamento del percorso formativo degli apprendisti come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81.

1.2 Anzianità di effettivo lavoro

Il menzionato comma 191 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022, attraverso un'integrazione all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, rende più agevole l'accesso dei lavoratori ai trattamenti di integrazione salariale. La disposizione, infatti - per i trattamenti richiesti dal 1° gennaio 2022 – riduce 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 al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (trattamenti straordinari) o all'Istituto (trattamenti ordinari).

In ordine ai criteri da seguire per la maturazione del predetto requisito soggettivo, si

richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia.

Si conferma, inoltre, che nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, ai fini dell'anzianità richiesta, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Si precisa altresì che l'intervento operato dalla legge di Bilancio 2022 mantiene inalterata l'eccezione al principio generale dell'anzianità di effettivo lavoro contenuta nel medesimo comma 2 dell'articolo 1 del D.lgs n. 148/2015, secondo cui tale condizione non è necessaria per le sole domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

1.3 Importo dei trattamenti di integrazione salariale

Al fine di garantire una maggiore tutela economica in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, l'articolo 1, comma 194, della legge n. 234/2021, introduce, dopo il comma 5 dell'articolo 3 del D.lgs n. 148/2015, il comma 5-bis che stabilisce, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il superamento dei previsti due massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale - il più alto, che, per l'anno 2021, è stato pari a € 1.199,72 - annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

1.4 Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

L'articolo 1, comma 196, della legge di Bilancio 2022 inserisce, all'articolo 7 del D.lgs n. 148/2015, il comma 5-bis che, mutuando la disciplina introdotta per le integrazioni salariali di tipo emergenziale, prevede l'introduzione di termini decadenziali relativi alla trasmissione dei dati necessari per il pagamento dei trattamenti con pagamento diretto, anche per la disciplina ordinaria.

In particolare, il citato comma 5-bis stabilisce che, in caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale 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 sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

La norma precisa altresì che, trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Si ricorda che, nel regime ordinario, il ricorso al pagamento diretto a carico dell'Istituto è possibile solo su specifica richiesta dei datori di lavoro e in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie degli stessi.

1.5 Computo dei dipendenti

L'articolo 1, comma 193, della legge n. 234/2021 aggiunge, dopo l'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, l'articolo 2-bis il quale prevede che, a tutti gli effetti derivanti dal citato decreto legislativo, ai fini della determinazione della dimensione aziendale, sono da comprendersi 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.

Layoffs.it

Al riguardo si rileva che le regole declinate dalla norma in argomento sono aderenti alle indicazioni già fornite dall'Istituto ai fini della determinazione della "forza aziendale" (cfr. le circolari n. 156/2016, paragrafo 2.2, n. 176/2016, paragrafo 2.2 e n. 9/2017, paragrafo 4.2). Si precisa ad ogni modo che, in conseguenza dell'estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro a tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla consistenza dell'organico (cfr. i paragrafi successivi), a decorrere 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.

1.6 Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

L'articolo 1, comma 197, della legge di Bilancio 2022 interviene sulla disciplina relativa alla compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa.

Sulla materia, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n. 1/2022, ha fornito le indicazioni che di seguono si riepilogano.

Con l'intervento operato dalla legge n. 234/2021 il legislatore ha agito su più fronti.

In primo luogo, il citato comma 197 modifica la denominazione della rubrica dell'articolo 8 del D.lgs n. 148/2015 che, dal 1° gennaio 2022, non è più denominata "Condizionalità e politiche attive del lavoro" ma è sostituita da "Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa".

In secondo luogo, il medesimo comma 197, oltre a disporre l'abrogazione del comma 1 dell'articolo 8 del D.lgs n. 148/2015, sostituisce integralmente il comma 2 del medesimo articolo.

A seguito della modifica, viene previsto che il lavoratore, beneficiario del trattamento di integrazione salariale, che - durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro - svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi, nonché di lavoro autonomo, non abbia 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 sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

2. Cassa integrazione ordinaria (CIGO)

Il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare.

Riguardo al campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, la legge di Bilancio 2022 lascia inalterata la previsione declinata dall'articolo 10 del D.lgs. n. 148/2015; conseguentemente, le relative disposizioni continuano ad applicarsi a:

a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

lavoro.gov.it

d) 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;
e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
i) imprese addette all'armamento ferroviario;
l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
o) 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.

In ordine agli aspetti di tipo regolamentare, si segnala che l'articolo 23 del decreto-legge n. 4/2022, modificando l'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, introduce la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali - previsto dal comma 2 del menzionato articolo 14 – possa svolgersi anche in via telematica.

Inoltre, il medesimo articolo 23 del decreto-legge n. 4/2022, modificando il comma 1 dell'articolo 16 del D.lgs n. 148/2015, introduce la possibilità di organizzare diversamente le competenze territoriali di autorizzazione della cassa integrazione ordinaria in capo all'INPS. Nel confermare al momento l'attuale assetto autorizzatorio territoriale, in ordine alla portata della suddetta modifica, con successive comunicazioni, saranno fornite maggiori e più dettagliate indicazioni.

In merito a tutti gli altri aspetti, compresi quelli inerenti alla contribuzione di finanziamento, si rimanda a quanto già illustrato dall'Istituto in materia con precedenti messaggi e circolari.

Rispetto alla durata della CIGO, si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, di cui agli articoli 4 e 12 del D.lgs. n. 148/2015, i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Il riordino della disciplina attuato dalla legge di Bilancio 2022 non interessa i termini di trasmissione delle domande di integrazione salariale ordinaria che, conseguentemente, restano regolati dalla disposizione declinata dall'articolo 15, comma 2, del menzionato D.lgs. n. 148/2015, il quale prevede che la domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; restano salve le istanze riferite a eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

2.1 Contributo addizionale

In ordine agli aspetti di tipo contributivo, si osserva che, in relazione al contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale, la legge di Bilancio 2022 introduce una riduzione del relativo ammontare.
In particolare, l'articolo 1, comma 195, della legge n. 234/2021, inserendo all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 1-bis, il comma 1-ter, prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione

Lavoro.gov.it

salariale per almeno 24 mesi “successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento”, la misura del contributo addizionale sia determinata secondo le aliquote che seguono:

· 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 di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al 15%, stabilita dall’articolo 5, comma 1, lettera c), del D.lgs n. 148/2015.

Rimane confermato altresì quanto disposto all’articolo 13, comma 3, del D.lgs. n. 148/2015, che prevede l’esclusione del contributo addizionale per le imprese che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Lavorofacile

Cassa integrazione ordinaria		
Destinatari	a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602; c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; d) 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; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; i) imprese addette all'armamento ferroviario; l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; o) 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.	
CAUSE D’INTERVENTO Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all’impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;	REQUISITI • Transitorietà • Temporaneità	CAUSE INTEGRABILI • Mancanza di lavoro o commesse • Crisi di Mercato • Mancanza di materie prime o componenti

Situazioni temporanee di mercato. N.B. Nella disciplina ordinaria, non sono ammesse le causali *COVID-19*	• Involontarietà • Non imputabilità	• 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 ad operare sul mercato	

3. Cassa integrazione straordinaria (CIGS)

Uno degli istituti maggiormente interessati dal riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è quello della cassa integrazione straordinaria (CIGS).

Va in primo luogo evidenziato come, nel novellare la disciplina relativa alla materia, la riforma superi la logica precedentemente utilizzata per l'individuazione delle aziende rientranti nel relativo campo di applicazione, la quale si basava, oltre che sul requisito occupazionale dei datori di lavoro, anche sulla loro appartenenza a specifici settori produttivi.

3.1 Campo di applicazione

L'articolo 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022, introducendo, tra gli altri, all'articolo 20 del D.lgs. n. 148/2015, i commi 3-bis e 3-ter, stabilisce che, 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 intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione con riferimento:

a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015;

b) 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 nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

Si precisa che, con riguardo ai soggetti indicati alla lettera b), ai fini dell'applicazione della disciplina, non rileva il requisito dimensionale dei datori di lavoro.

A seguito della novella legislativa, si allarga significativamente la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Va,

Lavorofacile

infatti, evidenziato che vengono attratti dalla relativa 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 del D.lgs n. 148/2015.

Si osserva altresì che la previsione dettata dal richiamato articolo 20, comma 3-bis, non ricomprendendo l'articolo 29 del D.lgs. n. 148/2015, determina l'estensione della cassa integrazione salariale straordinaria e dei relativi obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro, con dimensione occupazionale media semestrale superiore a 15 dipendenti, che rientrano nelle tutele del Fondo di integrazione salariale.

Si evidenzia inoltre che, in forza dell'integrazione apportata dall'articolo 1, comma 198, lettera d), della legge n. 234/2021, al comma 5 dell'articolo 20 del D.lgs. n. 148/2015, per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, non trova più applicazione la disposizione contenuta nel medesimo comma 5 dell'articolo 20 del D.lgs. n. 148/2015, che definisce i criteri per attrarre nella sfera di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale le cosiddette imprese artigiane dell'indotto.

Ai sensi di quanto disposto dal successivo comma 3-quater del menzionato articolo 20 del D.lgs n. 148/2015 - comma inserito dal richiamato articolo 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022 - la previgente disciplina relativa al campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie di cui all'articolo 20, commi 1, 2 e 3, del D.lgs. n. 148/2015, trova applicazione per i trattamenti di integrazione salariale concessi fino al 31 dicembre 2021.

3.2 Causali di intervento

Le modifiche inerenti alla disciplina in materia di trattamenti di cassa integrazione straordinaria interessano anche le relative causali di intervento. L'articolo 1, comma 199, della legge di Bilancio 2022, infatti, modifica e integra l'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015. In particolare, il citato comma 199 amplia 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 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo economico.

Parallelamente, attraverso integrazioni apportate al comma 2, secondo periodo, dell'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015, vengono modificate anche le disposizioni relative al programma di riorganizzazione aziendale; si prevede, infatti, che il recupero occupazionale si possa realizzare anche tramite la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze.

Si evidenzia, inoltre, che l'articolo 1, comma 199, lettera d), della legge di Bilancio 2022 sostituisce il comma 5 dell'articolo 21 del D.lgs. n. 148/2015 che regola il contratto di solidarietà.

In particolare, il nuovo testo innalza le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto contrattuale 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%.

Lavoro Affari

Riguardo agli aspetti di tipo regolamentare, si segnala che l'articolo 23 del decreto-legge n. 4/2022, modificando l'articolo 24 del D.lgs n. 148/2015, introduce - analogamente a quanto previsto per la cassa integrazione ordinaria - la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali - previsto dal comma 3 del menzionato articolo 24 – possa svolgersi anche in via telematica.

In ordine a tutti gli altri aspetti di tipo regolamentare, si rimanda a quanto già illustrato in materia dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dall'Istituto.
In merito alla durata della CIGS, si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Destinatari **CIGS**	Soglia dimensionale media
• datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, quindi: - datori di lavoro appartenenti al settore industriale destinatari di CIGO - datori di lavoro destinatari del FIS	+ 15 dipendenti nel semestre precedente
- 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 nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.	a prescindere dal numero dei dipendenti

Causali Intervento **CIGS**	Caratteristiche e contenuti
Riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione* *saranno individuati con DM	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 obbiettivi concretamente raggiungibili, finalizzati alla continuazione

lavorofacile

	dell'attività aziendale e alla salvaguardia dei livelli occupazionali
Contratto di solidarietà	Stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del D.lgs *n.* 81/*20*15 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.

3.3 Aliquote di finanziamento

3.3.1 Contributo ordinario

Il riordino della normativa non incide sulla misura della contribuzione mensile di finanziamento della cassa integrazione straordinaria.

Pertanto, l'aliquota del contributo ordinario rimane fissata nella misura dello 0,90% (0,60% a carico datore di lavoro e 0,30% a carico lavoratore), fatto salvo quanto illustrato al successivo paragrafo 6.

3.3.2 Contributo addizionale

In ordine alle modifiche alla disciplina del contributo addizionale, introdotte dalla legge di Bilancio 2022, si rimanda a quanto già precisato al precedente paragrafo 2.1.

3.4 Ulteriori disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale

Allo scopo di fronteggiare particolari situazioni di criticità sul fronte occupazionale, la legge n. 234/2021 prevede due particolari forme di intervento di integrazione salariale straordinaria, recate dai commi 200 e 216 dell'articolo 1, di seguito descritti.

3.4.1 Accordo di transizione occupazionale

L'articolo 1, comma 200, della legge di Bilancio 2022, inserisce, dopo l'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015, l'articolo 22-ter, rubricato "Accordo di transizione occupazionale", con cui si prevede che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs. n. 148/2015, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

A tal fine, in sede di procedura 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 di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui trattasi accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) introdotto dall'articolo 1,

lavoro facile

comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178; a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

3.4.2 Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

L'articolo 1, comma 216, della legge n. 234/2021 inserisce all'articolo 44 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 11-bis, il comma 11-ter con cui si prevede la possibilità di concedere un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Possono accedere alla particolare misura i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria così come descritti al precedente paragrafo 3 che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs n. 148/2015 - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Il nuovo periodo di CIGS previsto dall'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015 - concesso in deroga agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 - può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023.

Il trattamento di CIGS in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e 150 milioni di euro per l'anno 2023. Ai fini del rispetto del citato tetto, la norma affida all'Istituto le attività di monitoraggio e prevede, altresì, che "*qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento anche in via prospettica del limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande*".

Al riguardo si osserva che, in materia di trattamenti di integrazione salariale straordinaria, la potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, limitandosi l'Istituto ad autorizzare l'erogazione dei trattamenti secondo le modalità (pagamento diretto ovvero conguaglio) stabilite nel decreto di concessione. Tanto premesso, si fa presente che l'attività di monitoraggio che la norma assegna all'INPS deve intendersi riferita ai provvedimenti di autorizzazione adottati dall'Istituto a seguito di decreto di concessione ministeriale e ai successivi conseguenti pagamenti, sia diretti che a conguaglio.

4. Fondi di solidarietà bilaterali

In relazione all'impianto normativo definito dal D.lgs n. 148/2015 prima del riordino operato dalla legge n. 234/2021, rientrano nelle tutele dei Fondi di solidarietà bilaterali i datori di lavoro, non destinatari dei trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal Titolo I del medesimo decreto legislativo (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.

Al fine di estendere le tutele a tutti i lavoratori - compresi quelli occupati in contesti di piccole dimensioni che, per i trattamenti emergenziali, sono stati tutelati dalla cassa integrazione in deroga (CIGD) - la legge di Bilancio 2022 modifica sia il quadro normativo utile a identificare la misura di sostegno applicabile sia la disciplina in materia di Fondi di solidarietà.

L'originario impianto del D.lgs n. 148/2015 si muoveva, infatti, secondo una logica di alternatività tra le tutele disciplinate dal Titolo I (Trattamenti di integrazione salariare ordinaria e straordinaria) e quelle regolate dal Titolo II (Fondi di solidarietà).

L'articolo 1, comma 204, della legge n. 234/2021, modificando e integrando l'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la costituzione di Fondi di

Lavoro.gov.it

solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs n. 148/2015, ossia della cassa integrazione ordinaria, 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.

Parallelamente, il medesimo comma 204 – letto in combinato disposto con il comma 208, che modifica l'articolo 30 introducendo il comma 1-bis - aggiungendo al citato articolo 26, dopo il comma 7, il comma 7-bis, stabilisce che, a far tempo dalla medesima data del 1° gennaio 2022, i nuovi Fondi di solidarietà che si costituiscono devono obbligatoriamente garantire le tutele per tutti i datori di lavoro del settore che occupano almeno un dipendente.

Inoltre, il successivo comma 208 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 - aggiungendo all'articolo 30 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 1, il comma 1-bis - prevede che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali cui agli articoli 26, 27 e 40 debbano:

- assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal nuovo articolo 3, comma 5-bis, del D.lgs n. 148/2015 (cfr. il precedente paragrafo 1.3);
- 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, del citato D.lgs. n. 148/2015.

Con riferimento alla prestazione a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali, si precisa che, su espresso avviso ministeriale, i periodi massimi di durata cui devono adeguarsi i Fondi di solidarietà di settore sono quelli previsti dall'impianto normativo a sostegno della cassa integrazione secondo i termini sotto riportati.

Datori di lavoro	***Durata massima della prestazione***
• *datori di lavoro* ***che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente***	• *13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie*
• *datori di lavoro* **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*
• *datori di lavoro* ***che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente***	• *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"*

Riguardo ai menzionati limiti di durata complessiva, si ricorda che ai sensi di quanto previsto

Lavorofacile

dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata delle prestazioni, i periodi di trattamento di assegno ordinario connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

In ordine alla nuova prestazione assicurata dai Fondi di solidarietà, si fa presente che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la stessa assume la denominazione di "*assegno di integrazione salariale*" in luogo di "*assegno ordinario*"; quest'ultimo, tuttavia, potrà continuare ad essere riconosciuto per le richieste aventi ad oggetto periodi plurimensili a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

Inoltre, in relazione a quanto previsto dall'articolo 39 del D.lgs n. 148/2015, nel testo integrato dalla legge n. 234/2021, ai lavoratori destinatari del nuovo assegno di integrazione salariare erogato dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale (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; a far tempo dal 1° marzo 2022, la predetta tutela sarà riconosciuta in relazione ai nuclei familiari senza figli a carico, in ragione delle novità contenute nel D.lgs 21 dicembre 2021, n. 230, in materia di assegno unico e universale per i figli a carico.

Riguardo ai Fondi di solidarietà già costituiti al 31 dicembre 2021, si osserva che il secondo periodo del citato articolo 26, comma 7-bis, del D.lgs n. 148/2015 assegna loro un periodo transitorio, per adeguarsi alle nuove disposizioni, che termina il 31 dicembre 2022. In caso contrario, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale, al quale vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

Analoga previsione è altresì contenuta nei seguenti commi dell'articolo 1 della legge n. 234/2021:

- comma 205, con riguardo ai Fondi bilaterali alternativi disciplinati dall'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015 (Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato e Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione);
- comma 213, con riferimento al Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015.

Si fa presente, inoltre, che – in forza di quanto previsto dal comma 11-quater dell'articolo 44 del D.lgs n. 148/2015 (comma aggiunto dall'articolo 1, comma 216, della legge di Bilancio 2022), i Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del medesimo decreto legislativo, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, potranno adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 30 giugno 2023.

Riguardoagli aspetti di tipo regolamentare, in conseguenza della modifica apportata dal decreto-legge n. 4/2022 all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015 in materia di modalità di svolgimento dell'esame congiunto con le Organizzazioni sindacali (cfr. il precedente paragrafo 2), si precisa che la possibilità di svolgimento in via telematica viene estesa ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che applicano la previsione di cui al menzionato articolo 14.

5. Fondo di integrazione salariale (FIS)

Lavoro.gov.it

L'articolo 1, comma 207, della legge di Bilancio 2022 riordina la disciplina relativa al Fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015 che, allo scopo, viene modificato e integrato.

5.1 Campo di applicazione

In particolare, il citato comma 207 aggiunge all'articolo 29, dopo il comma 2, il comma 2–bis con cui si prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs n. 148/2015, ossia della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

La disposizione allarga, quindi, la platea dei soggetti tutelati dal FIS che, fermo restando la sua natura residuale, prima del riordino della normativa, garantiva i datori di lavoro, non destinatari delle disposizioni di cui al Titolo I del D.lgs n. 148/2015 (CIGO o CIGS) né delle tutele dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo, con dimensioni aziendali mediamente superiori a cinque addetti nel semestre precedente.

Si rammenta che la legge di Bilancio 2022, come precisato al precedente paragrafo 4, ha introdotto un periodo transitorio entro cui i Fondi di solidarietà, già costituiti al 31 dicembre 2021, possono adeguarsi alle nuove disposizioni previste a seguito del riordino della disciplina.

Tanto premesso, al fine di garantire – nelle more dell'adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021 - una tutela ai dipendenti dei 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 alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022 (1° gennaio 2022), su specifico avviso ministeriale, dal 1° gennaio 2022, anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del Fondo di integrazione salariale.

Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento 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.

5.1.1 Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate nonché imprese del sistema aeroportuale

In relazione all'impianto normativo definito dall'articolo 29, comma 2-bis, del D.lgs n. 148/2015, come illustrato al precedente paragrafo 5.1, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono attratte dalla disciplina del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale.

Le citate imprese, infatti:

- non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione ordinaria (cfr. l'art. 10 del D.lgs n. 148/2015);
- non sono destinatarie delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli

Fav-Fore

articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

Al riguardo, si ricorda che il Fondo di solidarietà del settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, costituito ai sensi dei commi 9 e 10 dell'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, assolve alla finalità di integrare prestazioni riconosciute da norme primarie, non essendo un Fondo di solidarietà istituito e operante ai sensi dei primi due commi del medesimo articolo 26.

Conseguentemente, ferma restando la possibilità di adeguamento del decreto istitutivo del Fondo di cui trattasi alla nuova disciplina, dal 1° gennaio 2022, alle aziende del settore si applicano le disposizioni in materia di Fondo di integrazione salariale; le medesime imprese, dal 1° gennaio 2022, restano contemporaneamente destinatarie, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria per le relative causali (cfr. i precedenti paragrafi 3.1 e 3.2).

5.1.2 Partiti e movimenti politici

A decorrere dal 1° gennaio 2022 rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi anche i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 13/2014.

I suddetti soggetti, infatti, analogamente a quanto evidenziato per le imprese di cui al paragrafo precedente:

- non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione ordinaria (art. 10 del D.lgs n. 148/2015);
- non sono destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

In coerenza con le previsioni del riformulato articolo 20 del D.lgs n. 148/2015, in relazione ai soggetti in trattazione, continua a trovare applicazione la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i conseguenti obblighi contributivi, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati.

Destinatari FIS
• *datori di lavoro **non** destinatari della Cassa integrazione ordinaria e **non** coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 **che occupano almeno un dipendente.*** ***N.B**. nella normativa emergenziale, i suddetti datori di lavoro con dimensioni medie aziendali fino a 5 dipendenti sono stati in genere tutelati dalla Cassa integrazione in deroga (CIGD)*
• *datori di lavoro che operano nei settori **coperti dai Fondi di solidarietà** di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 **con una dimensione aziendale inferiore alla soglia prevista dai singoli decreti istitutivi** dei Fondi, al 1° gennaio 2022.*

Lavoro Fiscale

***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.*

Riguardo agli aspetti di tipo regolamentare, in conseguenza della modifica apportata all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015 in materia di modalità di svolgimento dell'esame congiunto con le Organizzazioni sindacali (cfr. il precedente paragrafo 2), si precisa che la possibilità di svolgimento in via telematica viene estesa al Fondo di integrazione salariale.

5.2 Prestazioni

Il riordino della disciplina in esame modifica anche la tipologia e la durata della prestazione assicurata dal Fondo di integrazione salariale.

La legge di Bilancio 2022, infatti, aggiungendo all'articolo 30 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 1, il comma 1-bis, prevede che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale – che, come già anticipato al paragrafo 4, sostituisce, dalla medesima data, l'assegno ordinario - può essere richiesto in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali.

Al riguardo, si evidenzia come la rivisitazione della disciplina attuata dalla legge di Bilancio 2022 non ha mutato la natura residuale del FIS che, come sopra precisato, opera solo con riferimento ai datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria e non sono tutelati dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Tanto premesso – in relazione al tenore letterale del comma 207 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022, come modificato dall'articolo 23 del decreto-legge n. 4/2022 - si precisa che, per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo di integrazione salariale potrà riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie; per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter - e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria - il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie.

Destinatari FIS	***Assegno di integrazione salariale FIS***
• *datori di lavoro **non** destinatari della Cassa integrazione ordinaria e **non** coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 **che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente***	*causali* ORDINARIE STRAORDINARIE
• *datori di lavoro **non** destinatari della Cassa integrazione ordinaria e **non** coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n.*	ORDINARIE

Lavoro e Salute

148/2015 ***che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente****, nonché i datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter*	

Con riferimento all'assegno di solidarietà**,** si fa presente che l'articolo 1, comma 209, della legge di Bilancio 2022 – aggiungendo all'articolo 31 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 7, il comma 7-bis – stabilisce che tale assegno non possa essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa successivi al 31 dicembre 2021. Restano salve le autorizzazioni già richieste, riferite a periodi rientranti nella disciplina previgente, per le quali l'assegno di solidarietà continuerà ad essere corrisposto fino a naturale scadenza.

5.3 Durata e misura

In ordine alla durata della prestazione si precisa che, in relazione a quanto disposto dal comma 3-bis dell'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015 – comma introdotto dall'articolo 1, comma 207, lettera c), della legge n. 234/2021 - per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

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

Con riferimento ai menzionati limiti di durata complessiva, si ricorda che ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata delle prestazioni, i periodi di trattamento di assegno ordinario connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Destinatari FIS	***Durata Assegno di integrazione salariale***
• *datori di lavoro* ***non*** *destinatari della Cassa integrazione ordinaria e* ***non*** *coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015* ***che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente***	*13 settimane in un biennio mobile*
• *datori di lavoro* ***non*** *destinatari della Cassa integrazione ordinaria e* ***non*** *coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015* ***che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente***	*26 settimane in un biennio mobile*

Si evidenzia che la legge di Bilancio 2022, inserendo all'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, dopo il comma 4, il comma 4-bis, stabilisce che, 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

Lavoro e Sale

superiore a dieci 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.

Al fine di garantire la concessione delle prestazioni a carico del Fondo di integrazione salariale conseguenti agli interventi di modifica derivanti dal riordino della disciplina, l'articolo 1, comma 255, della legge n. 234/2021, prevede, in deroga a quanto previsto dall'articolo 29, comma 4, primo periodo, del D.lgs n. 148/2015, un trasferimento a carico dello Stato al FIS nel limite massimo di 2.047,4 milioni di euro per l'anno 2022 e di 400,4 milioni di euro per l'anno 2023.

5.4 Aliquote di finanziamento

5.4.1 Contributo ordinario

A seguito del riordino della disciplina in esame, il legislatore ha apportato delle modifiche anche all'aliquota ordinaria di finanziamento del Fondo di integrazione salariale.
L'articolo 1, comma 207, lettera e), della legge n. 234/2021, riformulando il comma 8 dell'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, prevede che, a decorrere 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 cinque dipendenti;
- 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

In ordine alla misura della contribuzione ordinaria del FIS relativamente all'anno 2022, si rinvia a quanto illustrato al successivo paragrafo 6.

5.4.2 Contributo addizionale

La nuova formulazione del richiamato comma 8 dell'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015 mantiene inalterata nella misura del 4% della retribuzione persa dai lavoratori l'aliquota del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del Fondo di integrazione salariale.

In forza di quanto disposto dal comma 8-bis dell'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015 – comma inserito dall'articolo 1, comma 207, lettera f), della legge di Bilancio 2022, a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce 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.

6. Riduzione delle contribuzioni ordinarie di finanziamento del Fondo di integrazione salariale e della cassa integrazione straordinaria

Al fine di mitigare l'impatto sui datori di lavoro e sui lavoratori in termini di aumento del costo del lavoro conseguente al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, l'articolo 1, commi 219 e 220, della legge n. 234/2021 introduce, limitatamente all'anno 2022 (periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022), una riduzione delle aliquote ordinarie (sia quote a carico del datore di lavoro che del lavoratore) di finanziamento del Fondo di integrazione salariale e della cassa integrazione straordinaria.

Per quanto attiene all'aliquota di finanziamento del FIS, l'articolo 1, comma 219, della legge di Bilancio 2022, modula la riduzione come segue:

Avoface

Contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo di integrazione salariale (FIS) anno 2022	
Destinatari	***Misura della 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)*

Il successivo comma 220 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021 dispone che "*l'aliquota di finanziamento di cui al comma 1-bis dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dalla presente legge, è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219*".

Contribuzione ordinaria di finanziamento della Cassa integrazione straordinaria (CIGS) anno 2022	
Destinatari	***Misura della contribuzione***
Datori di lavoro destinatari del FIS (art. 1, comma 219, lett. c) 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 di cui all'articolo 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del D.lgs n. 148/2015 (comma introdotto dall'art. 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 219, lett. d) della legge n. 234/2021 che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Si fa riserva di dettare, con successiva circolare, le istruzioni operative concernenti le predette modifiche, apportate dalle disposizioni in esame, alla misura della contribuzione ordinaria di finanziamento a carico dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e altresì dei destinatari della disciplina delle integrazioni salariali straordinarie.

Analogamente, verranno fornite indicazioni, sotto il profilo procedurale, in ordine alle riduzioni previste, in riferimento alla suddetta contribuzione ordinaria di finanziamento, per i periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022.

7. Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)

Con le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 217, la legge di Bilancio 2022 interviene anche su alcuni aspetti della disciplina in materia di Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA).

In particolare, il citato comma 217, inserendo all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, dopo il terzo comma, il comma quarto, estende, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il

lavoro facile

trattamento di CISOA e i relativi obblighi contributivi anche a:

- lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima, nonché in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci-lavoratori di cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250;
- armatori e proprietari armatori, imbarcati sulla nave dagli stessi gestita.

Il menzionato comma 217 precisa altresì che il trattamento richiesto deve riguardare periodi di sospensione dell'attività lavorativa diversi da quelli di sospensione derivanti da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, in relazione alle quali sono previste altre misure di sostegno.

Il successivo comma 218 dell'articolo 1 in commento inserisce all'articolo 8 della legge n. 457/1972 l'articolo 8-bis con cui - mutuando la disposizione in materia di decadenza contenuta nell'articolo 3 del D.lgs n. 148/2015 – si introduce un termine decadenziale anche per il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato. Più dettagliatamente, la novella prevede che il conguaglio o la richiesta di rimborso devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.
Con successive comunicazioni saranno fornite ulteriori e più dettagliate istruzioni in ordine alla portata delle novità derivanti dal riordino della disciplina.

8. Termini di trasmissione delle domande di cassa integrazione ordinaria, di CISOA e di assegno di integrazione salariale

Il riordino della disciplina ordinaria in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ha lasciato inalterati i termini di trasmissione delle domande di accesso alle prestazioni.

Tanto premesso, al fine di consentire ai datori di lavoro di adeguarsi alle novità introdotte dalla legge n. 234/2021, si comunica che la procedura è stata aggiornata e che le istanze di cassa integrazione ordinaria, di assegno di integrazione salariale e di cassa integrazione salariale operai agricoli, riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2022 alla data di pubblicazione della presente circolare, potranno essere utilmente inviate entro il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione della presente circolare. Resta confermato il termine del 28 febbraio 2022 per la trasmissione delle domande relative a sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa connesse ad eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel corso del mese di gennaio 2022.

9. Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4. Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

Nella Gazzetta Ufficiale n. 21 del 27 gennaio 2022 è stato pubblicato il decreto–legge n. 4/2022.

Il citato decreto, entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, contiene, tra le altre, disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, l'articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022 consente ai datori di lavoro operanti in

Lavorofacile

determinati settori - che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della disciplina ordinaria prevista dal D.lgs n. 148/2015, come modificata dalla legge n. 234/2021 – di richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dagli articoli 5 e 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo.

9.1 Datori di lavoro destinatari

Rientrano nella previsione declinata dal menzionato articolo 7 del decreto Sostegni teresclusivamentei datori di lavoro appartenenti ai 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 delle attività economiche ATECO 2007 – secondo i codici di seguito indicati:

Settori	**Codici ATECO 2007**
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*

Lavorofacile

Altre attività	
• *Traporto 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 sevizi 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*

lavorofacile

9.2 Tipologia di interventi e relative caratteristiche

I datori di lavoro destinatari delle disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022, come individuati al precedente paragrafo 9.1 – in relazione alle sospensioni/riduzioni di attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 - possono richiedere i trattamenti di integrazione salariale di riferimento in base alla disciplina di cui al D.lgs n. 148/2015, come modificato dalla legge n. 234/2021, secondo l'impianto normativo illustrato nei precedenti paragrafi della presente circolare.

Si evidenzia che, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti indicati al comma 1 dell'articolo 7 del decreto Sostegni ter rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale. L'unica deroga alla disciplina generale di cui al D.lgs n. 148/2015, che regola l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è rappresentata dal mancato obbligo, per i datori di lavoro richiedenti, del versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 (trattamenti di cassa integrazione), 29, comma 8, del D.lgs n. 148/2015 (assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale), nonché quello previsto, per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale, dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti quali, a titolo esemplificativo, l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti, il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento (cfr. il paragrafo 1.2 della presente circolare), l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali nonché l'obbligo, a carico delle aziende richiedenti, di produrre una relazione tecnica dettagliata che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.

Inoltre, si ribadisce l'applicazione delle disposizioni che disciplinano le modalità di pagamento di cui all'articolo 7 del D.lgs n. 148/2015, come modificato dalla legge di Bilancio 2022 (cfr. il paragrafo 1.4 della presente circolare).

9.3 Modalità e termini di trasmissione delle domande

Ai fini dell'accesso ai trattamenti previsti dall'articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022 in relazione alle sospensioni/riduzioni di attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, i datori di lavoro destinatari trasmetteranno domanda per la concessione dell'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 n. 148/2015.

Riguardo ai termini di invio delle istanze, si precisa che il decreto Sostegni ter, nel prevedere la possibilità di accesso ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di pagamento del contributo addizionale in favore dei datori di lavoro operanti in determinati settori di attività, non ha introdotto termini specifici per l'invio delle domande.

Ne consegue che, anche per dette istanze, valgono le indicazioni fornite al precedente paragrafo 8.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

Lavoro facile