

LEGGE DI BILANCIO 2022

Ammortizzatori sociali 2022

La disciplina ordinaria - Le modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2022
- Gli strumenti di gestione della cassa integrazione

WEBINAR 17/2/2022

A cura di

Caterina Claudi

Consulente Tributario



Riferimenti Normativi

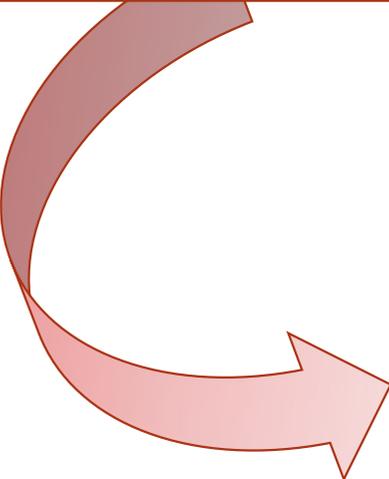
- D.Lgs. 148/2015
- Legge di Bilancio n. 234 30/12/2021
- Circ. Ministero del lavoro n. 1 del 3/1/2022
- Circ. INPS n. 18 del 1/2/2022
- Messaggio INPS n. 606 dell'8/2/2022
- Circ. Ministero del lavoro n. 3 del 16/2/2022

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto

Cosa cambia dal 2022

Ammortizzatori sociali post covid

Con la legge n.234 del 30 dicembre 2021 viene introdotto un riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali



La legge di Bilancio modifica ed integra il D.Lgs. n. 148, del 14 settembre 2015, “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

L’obiettivo della riforma è di garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutela

Quali sono i trattamenti

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano essenzialmente alle imprese del settore industriale, a prescindere dal numero di lavoratori occupati e specificatamente 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;
- 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;
- j. imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k. imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- l. imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- m. 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.

Quali sono i trattamenti

Integrazioni Salariali straordinarie dal 1° gennaio 2022 si applicano alle imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**

Dal 1° gennaio 2022, il **FIS – Fondo Integrazione Salariale** – si applica ai datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs. 148/15 (Cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto

Integrazione Salariale Ordinaria CIGO

Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)

(articolo 10 del d.lgs. n. 148)

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

Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) Causali

Ai dipendenti delle imprese indicate precedentemente, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:



- 1) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- 2) situazioni temporanee di mercato.

Integrazione Salariale Straordinaria CIGS

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

(articolo 20 del d.lgs. n. 148)

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi, **dal 1 gennaio 2022**, si applica alle imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato **mediamente più di 15 dipendenti**, nel computo, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, si calcolano anche i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno delle imprese.

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) Campo D'Applicazione

Quindi, le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (**con più 15 dipendenti**) **che non accedono ai Fondi di solidarietà bilaterali, Fondi bilaterali alternativi e al Fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano.**

In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti **indipendentemente dal settore lavorativo.**

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

Causali

L'intervento di integrazione salariale straordinaria può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali :

- a. riorganizzazione aziendale (anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione ossia, 01/01/2022);
- b. crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- c. contratto di solidarietà.

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

Causali

a) riorganizzazione aziendale

Il programma deve contenere un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori).

In ogni caso il programma deve, 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).

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

Causali

b) crisi aziendale

Il Programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni.

Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

Causali

c) contratti di solidarietà

Per i contratti di solidarietà, stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 % nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Il trattamento retributivo perso è determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà.

Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

Causali

- Per la causale di **riorganizzazione aziendale** e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- Per la causale di **crisi aziendale** e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.
- Per la causale di **contratto di solidarietà** e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile con ulteriori eccezioni e deroghe come previste

Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) Contribuzione

Il contributo ordinario CIGS è fissato, a decorrere dal 1 gennaio 2022, nella misura dello:

- 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore.
- Il contributo è posto a carico di tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

Contributo addizionale

- L'art. 5 del D.lg 148/2015 prevede il versamento di un contributo addizionale obbligatorio dovuto in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni, sia straordinaria che ordinaria, va versato solo in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione con aumento del costo contributivo per quelle aziende che concretamente ricorrono a tali strumenti.
- La misura di tale contributo è unica per tutte le tipologie di cassa, sia ordinaria che straordinaria, ed è calcolata in percentuali diverse e crescenti a seconda della durata dei periodi di integrazione salariale fruiti.

Contributo addizionale

- al 9% della retribuzione globale sino 52 settimane in un quinquennio mobile;
- al 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane nel quinquennio mobile
- al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile

Contribuzione addizionale ridotto

- Il **comma 195** prevede una **riduzione** del contributo addizionale a carico del datore di lavoro **a decorrere dal 2025** in favore dei datori di lavoro che **non** abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo di fruizione.
- Il contributo ridotto sarà pari al:

**Contributo
addizionale
ridotto**

- al 6% della retribuzione globale sino 52 settimane in un quinquennio mobile;
- al 9% per le settimane oltre il limite sopracitato e sino a 104 settimane nel quinquennio.

Fondo di Integrazione Salariale F.I.S.

Fis – Campo di Applicazione

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS **i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente**, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs. 148/15 (Cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo

Non si applica

- Settori destinatari di trattamenti di CIGO/CIGS;
- Tutti i settori per i quali siano già stati istituiti Fondi di Solidarietà Bilaterale (art 26d.lgs. 148 2015);
- Settori ove operano i Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi (Art 27 D.lgs. 148 2015)(Es Artigianato Somministrazione

Fis – Durata

L'assegno viene dunque riconosciuto, con i criteri e per le durate di seguito indicate:

- a. ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a cinque dipendenti**, per una **durata massima di tredici settimane in un biennio mobile**;
- b. ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di cinque dipendenti**, per una **durata massima di ventisei settimane in un biennio mobile**

Fis – Le Causali

Per sospensione/riduzione attività lavorativa per causali previste da normativa CIGO :

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori non imputabili a impresa e dipendenti
- Situazioni temporanee di mercato

Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti

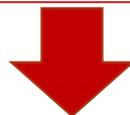
Prestazione	Durata
Assegno Integrazione salariale (art. 29 D.lgs. 81/2015)	Max 13 settimane nel biennio mobile

Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 dipendenti

Prestazione	Durata
Assegno Integrazione salariale (art. 29 D.lgs. 81/2015)	Max 26 settimane nel biennio mobile

Fis – Le Causali

Situazioni aziendali dovute a eventi transitori non imputabili a impresa e dipendenti



Il requisito della transitorietà, va valutato sotto il duplice aspetto della “temporaneità” e della “fondata previsione di ripresa dell’attività produttiva”.

La transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l’impresa riprenda la normale attività lavorativa.

Attenzione : Nell’esame delle domande di integrazione salariale sono valutati la particolare congiuntura negativa riguardante la singola impresa ed eventualmente il contesto economico produttivo in cui l’impresa opera, con riferimento all’epoca in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa e senza tenere conto delle circostanze sopravvenute durante il periodo per il quale è stata richiesta

Le causali

Per presentare la domanda è necessario dimostrare la difficoltà finanziaria dell'azienda utilizzando il modello di **RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DI CUI ALL'ART. 2 DEL D.M. 95442/2016 con la CAUSALE: MANCANZA DI LAVORO O DI COMMESSE**

DATI RELATIVI ALL'AZIENDA E ALL'UNITA' PRODUTTIVA	
Denominazione	
Matricola/Codice fiscale	
Unità Produttiva	
Data inizio attività produttiva	

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ
(Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e ss.mm.i.)

Il/la sottoscritto/a
nato/a a prov. il
residente aProv. Cap
Via Tel.

IN QUALITÀ DI:

titolare legale rappresentante

dell'azienda
codice fiscaleposizione INPS.....in riferimento
alla richiesta delle integrazioni salariali per il periodo dal.....
al.....,

DICHIARA

Cosa scrivere nella Relazione Tecnica

Illustrare l'attività aziendale e l'andamento negativo o involutivo a seguito della mancanza di ordini e di commesse in relazione all'attività aziendale dei due anni precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni;

2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza, inadempienze del datore di lavoro o dei lavoratori;

3. Illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine (es. nuovi ordini, commesse, partecipazione qualificata a gare di appalto, *etc.*);

4. Ulteriori indicazioni legate all'azienda

Cosa scrivere nella Relazione Tecnica

DICHIARA

1. L'azienda svolge da circa 30 anni l'attività di agenzia di viaggio giusta autorizzazione rilasciata dalla Città Metropolitana di Firenze con n. L'agenzia si occupa di turismo sia incoming che outgoing la mancanza di commesse si è evidenziata subito dal mese di marzo 2020 con la ricezione di richiesta di annullamento legate sia all'estendersi della pandemia covid19 sia ai provvedimenti restrittivi emanati dal Governo in materia di circolazione di persone soprattutto per turismo e provenienti da altri paesi. La difficoltà di viaggiare sia verso paesi esteri che dai paesi esteri verso l'Italia è tutt'ora presente soprattutto se i viaggi sono per turismo.
2. La parziale/totale riduzione temporanea dell'attività lavorativa non è imputabile alla Società né ai lavoratori, e per questo motivo si ritiene necessario ricorrere al Fondo di Integrazione Salariale (F.I.S.) di cui all'art. 29 D.Lgs. 148/2015 e richiedere l'erogazione dell'Assegno Ordinario di cui all'art. 30, comma 2 del D.Lgs. 148/2015 in misura pari al trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 3 del D. Lgs. 148/2015.
3. La lenta ma sistematica diminuzione dei contagi e la conseguente volontà politica di togliere le limitazioni alla circolazione delle persone in particolare per turismo nei prossimi mesi ci fa sperare che dal mese di aprile/maggio si possa ricominciare a lavorare.
4. **Ulteriori annotazioni** Per i dati degli indicatori sono stati utilizzati gli anni 2019 2020 e 2021 essendo il 2022 appena iniziato e l'attività è di fatto ancora ferma anche per effetto dei provvedimenti restrittivi introdotti a Dicembre dal Governo

Indicatori Economico – Finanziari

INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI ²				
		Anno <u>2019</u>	Anno <u>2020</u>	Anno 2021
Fatturato		1.765.079	142.085	290.527
Risultato operativo		27.337	-42.341	1.250
Risultato d'impresa	Utile	11.521		648
	Pareggio			
	Perdita		-46.455	
Indebitamento		369.066	115.344	
Debiti finanziari nei confronti di				
	Banche	25.729	9.942	12850
	Istituti finanziari			
	Società controllante			
	Altro	102.301	38.290	80.185
Debiti verso fornitori		241.036	67.112	28.527

Fis – Contribuzione

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE FINO A 5 DIPENDENTI

Aliquota di finanziamento dello 0,50% (dal 1° gennaio 2025 verrà ridotta del 40% per i datori di lavoro che non abbiano richiesto assegno di integrazione per almeno 24 mesi)

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE OLTRE I 5 DIPENDENTI

Aliquota di finanziamento dello 0,80% (dal 1° gennaio 2025 verrà ridotta del 40% per i datori di lavoro che non abbiano richiesto assegno di integrazione per almeno 24 mesi)

Fis – Aliquota contributiva ordinaria per l'anno 2022

L'art. 1, comma 219, della legge n. 234/2021 dispone, per l'anno 2022, la riduzione della misura delle aliquote del contributo di finanziamento del Fondo di integrazione salariale.

Per effetto della riduzione prevista, la misura della contribuzione di finanziamento del FIS, per il solo anno 2022, è articolata come segue:

- per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente fino a cinque dipendenti è pari allo 0,15% dell'imponibile contributivo (0,50 - 0,35);
- per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti è pari allo 0,55% dell'imponibile contributivo (0,80 - 0,25)

Contributo addizionale

In caso di utilizzo delle prestazioni del FIS il contributo addizionale è pari al 4% delle retribuzioni perse



L'art. 7 del Decreto Sostegni ter prevede l'esonero del versamento del contributo addizionale per alcuni settori di attività particolarmente colpiti dall'emergenza COVID 19 tra i quali : **Agenzie di Viaggio e Tour Operator**

L'elenco integrale dei codici ateco esonerati sono elencati nell'allegato 1 al Decreto.

Contributo addizionale

Resta fermo che non sono tenute al versamento del contributo addizionale le seguenti imprese:

- sottoposte a procedura concorsuale, come già disposto dall'articolo 8, comma 8 bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- ammesse all'amministrazione straordinaria e che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10 ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 come convertito con modificazioni nella legge 19 luglio 1993, n. 236.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali in sintesi :

Beneficiari	L'ambito di applicazione delle norme viene esteso anche: <ul style="list-style-type: none">· lavoratori a domicilio e· lavoratori con contratto di apprendistato di 1 e 3 livello (quello “per la qualifica e il diploma” e quello “di alta formazione e di ricerca”)
Requisito di anzianità	30 gg invece che 90
Computo dipendenti	rientrano tutti i lavoratori (subordinati), inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti
Misura del trattamento di integrazione	Unificata al limite più elevato dei due attuali

Misura del Trattamento

Dal 1° gennaio 2022, per i trattamenti di integrazione salariale relativi ai periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa si introduce un unico tetto della prestazione.

In particolare il **comma 194** prevede l'unificazione del limite massimo della misura del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, applicando in via esclusiva del limite più elevato finora vigente.

Questo è risultato pari nel 2021 a **1.199,72 euro lordi**.

Misura del Trattamento ante riforma

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE 2021

RETRIB. MENSILE DI RIFERIMENTO	INTEGRAZIONE SALARIALE MASSIMA	INTEGRAZIONE SALARIALE MASSIMA (al netto del 5,84%)
PARI O INFERIORE €2.159,48	998,18	939,89
SUPERIORE € 2.159,48	1.199,72	1.129,66

Misura del Trattamento post riforma

Importi del trattamento di integrazione salariale 2022

MASSIMALE UNICO	
Integrazione salariale massima	Integrazione salariale massima(al netto del 5,84%)
1.199,72	1.129,66

Il FIS – Fondo Integrazione Salariale Le procedure ordinarie

LA DOMANDA – LE TEMPISTICHE – LE CAUSALI

Tempi di invio della domanda

Art. 14 D.Lgs 148/20105

Il datore di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ha l'obbligo di comunicare in via preventiva alle organizzazioni sindacali le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, anche in via telematica, della situazione, avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa/datore di lavoro.

L'istanza deve essere presentata esclusivamente alla sede di competenza **entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**

- In caso di omessa o tardiva presentazione della domanda, quando da essa derivi la totale o parziale perdita del diritto alle integrazioni salariali, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori una somma di importo equivalente alle integrazioni non percepite (co. 4. art. 15, D.lgs. 148/2015)
- Dal computo si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è festivo il termine è prorogato al primo giorno seguente non festivo

Contenuto della domanda

L'istanza deve contenere i seguenti dati:

- Causa della sospensione;
- Durata presumibile;
- Nominativi lavoratori interessati;
- Numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orari contrattuale;
- Ore di sospensione/riduzione

Attenzione: Nella domanda si dovrà fornire le informazioni in merito all'effettuazione della comunicazione preventiva alle RSA/OO.SS. E si dovrà allegare la relativa documentazione (Comunicazione pec/racc,; eventuale verbale di consultazione)

Fis

LE NOVITÀ PER IL PERIODO GENNAIO – MARZO

Tempi di invio della domanda

Con la circolare n. 18 del 1° febbraio 2022, l'Inps ha illustrato le novità introdotte in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, e dal decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, compresi i termini per la trasmissione delle domande riferite ai trattamenti di integrazione salariale.

A seguito del rilascio della procedura “CIGWEB” utile per la trasmissione delle domande, lo stesso Istituto ha disposto che le istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale riferite **a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022** potranno essere utilmente inviate entro il quindicesimo giorno successivo alla data dell'8 febbraio 2022 (data di pubblicazione del messaggio n.606/2022)

Tempi di invio della domanda

Con il **messaggio n.606** dell'8 febbraio 2022, l'Inps, richiamando le istruzioni operative fornite con il messaggio n. 3777 del 18 ottobre 2019, afferma che: **non è necessario dare prova delle comunicazioni di cui all'articolo 14 del d.lgs. 148/2015, nei casi in cui le Organizzazioni sindacali, come individuate dalla norma, attestino che la procedura prevista dal medesimo articolo 14 sia stata correttamente espletata.**

Tale dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti richiesti.

In assenza, le Strutture territoriali avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11 del decreto ministeriale n. 95442/2016

Cosa prevede l'art. 14m del D.lgs 148/2015

Il comma 1 dell'art. 14 prevede che : “l'impresa è tenuta a comunicare **preventivamente** alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati”.

La circolare n. 139 del 2016 aveva poi previsto che l'azienda dovesse allegare alla domanda di concessione della CIGO, pena l'inammissibilità della domanda stessa, copia della comunicazione inviata a tutte le suddette organizzazioni sindacali tramite PEC o raccomandata A/R

Con il Messaggio 3777/2019 l'INPS aveva comunicato che qualora l'azienda produca copia del verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le organizzazioni e le rappresentanze sindacali previste dall'art. 14, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, non è necessario che dimostri anche l'avvenuta notifica delle relative comunicazioni. In tal caso, infatti, risulta evidente che le organizzazioni sindacali siano state effettivamente coinvolte nella procedura di cui all'art.

Circ. n. 3 del 16/2/2022 Ministero del lavoro

Con la **Circolare n. 3 del 16 febbraio 2022 il Ministero del lavoro** fornisce ulteriori indicazioni in merito all'accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal FIS prevedendo alcune semplificazioni procedurali in merito alle modalità di presentazione dell'istanza all'INPS - per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 - con particolare riferimento alla documentazione da allegare per quanto attiene alla procedura di informazione e consultazione sindacale, alla richiesta di pagamento diretto e alla valutazione delle causali di accesso.

Circ. n. 3 del 16/2/2022 Ministero del lavoro

Informativa e consultazione Sindacale

in via transitoria ed eccezionale fino al 31 marzo 2022, atteso anche l'attuale contesto emergenziale, sarà possibile presentare l'istanza all'INPS secondo modalità semplificate, al fine di assicurare, in condizioni di parità, tutele e sostegno al reddito ai lavoratori nell'ottica della loro massima effettività.

In pratica sarà possibile presentare l'istanza all'Istituto anche in assenza della attestazione dell'avvenuto espletamento, in via preventiva, della comunicazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015, con riferimento alle istanze presentate, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della nuova disciplina normativa (legge 234 del 2021 e decreto legge n. 4 del 2022), fermo restando che, comunque, l'informativa deve essere espletata e comunicata all'Istituto e che l'INPS potrà richiedere in sede di istruttoria l'integrazione dell'istanza su questo aspetto (restando, quindi, salvaguardati i superiori e sopra richiamati interessi dei lavoratori)."

Modalità di pagamento

La procedura ordinaria prevede che nei casi di intervento di Ammortizzatore sociale, il pagamento dell'integrazione salariale è corrisposto dal datore di lavoro. alla fine di ciascun periodo di paga, in nome e per conto dell'INPS.

Una volta autorizzato, il datore di lavoro provvederà al conguaglio 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

Modalità di pagamento

Nella procedura ordinaria il pagamento **diretto da parte dell'INPS**, con deroga all'obbligo dell'anticipazione per il datore di lavoro, è previsto solo nei casi di :

- sottoposizione delle aziende a procedure concorsuali (fallimento, etc.)
- cessazione delle aziende
- comprovata crisi finanziaria delle aziende

In via eccezionale si ritiene che possa essere autorizzato il pagamento diretto anche per difficoltà aziendali dovute a carenze di liquidità. Il pagamento diretto verrà effettuato al netto delle somme eventualmente già anticipate a tale titolo dal datore di lavoro

Circ. n. 3 del 16/2/2022 Ministero del lavoro

Modalità di pagamento

in via transitoria ed eccezionale fino al 31 marzo 2022, atteso anche l'attuale contesto emergenziale, e delle conseguenze che la medesima ha sulle realtà economico-finanziarie degli operatori economici, per quanto attiene alle richieste di pagamento diretto, le difficoltà finanziarie del datore di lavoro, nel medesimo periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, potranno desumersi anche sulla base di una documentazione semplificata, ovvero una relazione che, facendo riferimento al fatto notorio della crisi pandemica in atto, indichi le ricadute negative anche di natura temporanea sulla situazione finanziaria del singolo datore di lavoro che determina le difficoltà che giustificano la richiesta di pagamento diretto.

Il datore di lavoro richiedente dovrà, quindi, esplicitare le ricadute del contesto generale emergenziale sulla propria situazione economico-finanziaria, tale da determinare la situazione di difficoltà finanziaria.

Save the date

Riepilogando :

1. Inviare la comunicazione preventiva alle OO.SS
2. Redigere il verbale di accordo con le OOSS
3. Compilare con i Vostri consulenti la relazione Tecnica (da allegare sempre)
4. Compilare ed allegare la Relazione semplificata sulle difficoltà finanziarie se volete chiedere il pagamento diretto dell'INPS
5. Inviare la domanda per il mese di gennaio entro il **22 Febbraio 2022** 

Termini decadenziali

La legge n.234/2021, introduce all'articolo 7 del d.lgs. n. 148, il comma 5 bis che pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori.

In particolare, nella ipotesi in cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza dell'autorizzazione, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, **entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassaintegrazione.**

Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro

Compatibilità lavorativa

- Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi – nonché di lavoro autonomo – durante il periodo di sospensione per cassa integrazione – non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
- Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.
- Il lavoratore decade dal diritto del trattamento se non fornisce preventiva comunicazione all'inps di attività lavorativa (autonoma o subordinata

Grazie per l'attenzione

Per eventuali quesiti inviare le mail a :

Segreteria Fiavet Nazionale : fiavet.nazionale@fiavet.it