

INTERVENTI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO: INDICAZIONI INPS

Il d.l. 25/5/2021 n. 73 (cd decreto Sostegni-bis) e il d.l. 30/6/2021 n. 99 - in vigore, rispettivamente, dal 26 maggio e dal 30 giugno 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21 e n. 26 del 2021) - sono intervenuti, tra l'altro, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, e, in particolare, hanno previsto nuove misure in favore dei datori di lavoro, rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (CIGO) ^(*), che riducono o sospendono l'attività dall'1 luglio 2021.

Si ricorda, infatti, che, in relazione all'impianto normativo delineato dal d.l. 22/3/2021 n. 41 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021), convertito, con modificazioni, dalla legge 21/5/2021 n. 69 (cd decreto Sostegni - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021), per la generalità dei citati datori di lavoro, la possibilità di ricorrere agli interventi di integrazione salariale con causale "COVID-19" si è conclusa al 30 giugno 2021.

Successivamente, in sede di conversione del d.l. n. 73/2021, la legge 23/7/2021 n. 106, in vigore dal 25 luglio 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2021), all'art. 1, comma 3, ha abrogato il d.l. n. 99/2021, facendone salvi gli effetti e i rapporti giuridici sorti sulla sua base, e ne ha integralmente recepito le relative disposizioni.

Infine, la "Gazzetta Ufficiale" n. 172 del 2021 ha pubblicato il d.l. 20/7/2021 n. 103, recante *"Misure urgenti per la tutela delle vie d'acqua di interesse culturale e per la salvaguardia di Venezia, nonché disposizioni urgenti per la tutela del lavoro"*, in vigore dal 21 luglio scorso, che, tra le altre disposizioni, contiene misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in favore delle imprese, con un numero di dipendenti non inferiore a mille unità, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale.

Di conseguenza, con la circolare 9/8/2021 n. 125, su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'INPS ha:

- a) illustrato come segue le modifiche apportate dai citati provvedimenti legislativi alle disposizioni relative ai trattamenti di integrazione salariale e riepilogato le corrispondenti istruzioni operative;
- b) fornito indicazioni in merito alla proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende operanti nel settore aereo.

1. Trattamento CIGS ai sensi dell'art. 40 del d.l. 25/5/2021 n. 73

Il d.l. n. 73/2021 (di seguito anche Sostegni-bis - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021, pagine 28-30), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2021) e recante *"Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali"*, al comma 1 dell'art. 40 prevede, per determinate categorie di datori di lavoro, la possibilità di ricorrere - in alternativa agli ordinari ammortizzatori sociali di cui al d.lgs. n. 148/2015 (CIGO/CIGS) - a un particolare trattamento straordinario di integrazione salariale caratterizzato da criteri di calcolo della misura e da una

durata massima diversi rispetto a quelli previsti dalla disciplina generale di cui al citato decreto legislativo.

1.1 Datori di lavoro destinatari

Nell'introdurre la nuova misura, il medesimo comma 1 dell'art. 40 fa riferimento ai "datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69".

La previsione, quindi, si rivolge ai **datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale** secondo quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015.^(*)

In ordine all'operatività della disposizione, si precisa che, in considerazione dell'ampia portata della norma, della sua finalità e delle indicazioni contenute nella relazione tecnica di accompagnamento al d.l. n. 73/2021, rientrano nella previsione legislativa di cui al comma 1 dell'art. 40 tutti i datori di lavoro in argomento, **a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale**. Di conseguenza, **il particolare trattamento straordinario di integrazione salariale in parola è rivolto anche ai datori di lavoro di cui all'art. 8, comma 1, del d.l. che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che, quindi, non rientrano nel campo di applicazione della disciplina generale in materia di CIGS.**

1.2 Condizioni di accesso alla misura

Per richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1 dell'art. 40 del d.l. n. 73/2021 i datori di lavoro di cui al precedente paragrafo 1.1 devono:

- **avere subito, nel primo semestre dell'anno 2021, un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al corrispondente periodo dell'anno 2019;**
- avere sottoscritto accordi collettivi aziendali, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 (stipulati quindi con le "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" o dalle RSA ovvero dalla RSU, N.d.R.), di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza al 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del decreto Sostegni-bis), finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività successivamente all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Rispetto alla condizione relativa al calo di fatturato, la disposizione deve intendersi rivolta ai datori di lavoro che, nei periodi oggetto di raffronto, abbiano subito una riduzione del fatturato in misura almeno pari al 50 per cento.

Si precisa, inoltre, che il particolare trattamento di integrazione salariale straordinaria in parola è una misura, alternativa agli ordinari strumenti di sostegno previsti dal d.lgs. n. 148/2015 e svincolata dalla normativa emergenziale.

Riguardo agli accordi da sottoscrivere, si precisa che le intese devono essere stipulate con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o la rappresentanza sindacale aziendale (RSA).

Gli accordi, inoltre, devono rispettare le seguenti condizioni:

- la riduzione media oraria convenuta non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo oggetto dell'accordo;
- nelle intese devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento l'orario - nei limiti del normale orario di lavoro - con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale di cui trattasi.

1.3 Durata e caratteristiche del trattamento

Il trattamento previsto dal comma 1 dell'art. 40 del d.l. n. 73/2021 può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021.

Si fa presente, inoltre, che - per espressa previsione legislativa - il trattamento in parola non rientra nel computo dei limiti complessivi di durata previsti dall'art. 4 del d.lgs. n. 148/2015 (**).

In ordine alla determinazione del trattamento, si precisa, altresì, che il relativo ammontare è pari al 70 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate (cd retribuzione persa), senza l'applicazione dei massimali mensili previsti dall'art. 3, comma 5, del citato d.lgs. n. 148/2015 (riportati su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021, N.d.R.) e con il riconoscimento della relativa contribuzione figurativa.

Inoltre, il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo di cui al comma 1 del menzionato art. 40. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Per il trattamento in esame, i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015 (**); riguardo alle modalità di erogazione della prestazione, si precisa che, trattandosi di una particolare tipologia di trattamento straordinario di integrazione salariale il cui regime autorizzativo fa capo al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'INPS consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il consolidato sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione e ai successivi conseguenti pagamenti, sia diretti che a conguaglio.

Si ricorda che il conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi alla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo (art. 7 del d.lgs. n. 148/2015 (****)), assolvendo agli adempimenti informativi sulla base dell'assetto dei flussi UniEmens e ai correlati adempimenti contributivi attraverso l'utilizzo dei sistemi di pagamento di legge. Il predetto termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia UniEmens generi un saldo a credito per l'azienda.

Si ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare al predetto fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

1.4 Risorse finanziarie e attività di monitoraggio

Il trattamento speciale di integrazione salariale straordinaria di cui all'art. 40, comma 1, del decreto Sostegni-bis, è concesso nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021. Ai fini del rispetto del citato tetto, il secondo comma del richiamato art. 40 affida all'INPS le attività di monitoraggio e prevede, altresì, che *“qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande”*.

Come anticipato nel precedente paragrafo, 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'INPS 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.

2. Trattamento di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale

Il successivo comma 3 dell'art. 40 del decreto Sostegni-bis prevede che **i datori di lavoro privati** di cui al richiamato art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021, **che - a decorrere dall'1 luglio 2021 - sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria o straordinaria di cui rispettivamente agli articoli 11 e 21 del d.lgs. n. 148/2015, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale** di cui all'art. 5 del medesimo decreto legislativo **fino al 31 dicembre 2021** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021, pagine 25-27, N.d.R.).

2.1 Datori di lavoro destinatari

La previsione di cui al citato art. 40, comma 3, del d.l. n. 73/2021 fa riferimento ai *“datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69”*.

Al riguardo si osserva che, in relazione ai contenuti della **norma in esame (esonero fino al 31 dicembre 2021 dal versamento del contributo addizionale riferito ai trattamenti di CIGO e CIGS)**, la disposizione deve intendersi rivolta ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria, nonché a quelli - sempre appartenenti al settore industriale - che, in relazione al requisito occupazionale (media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento), rientrano nel campo di applicazione della

cassa integrazione guadagni straordinaria, secondo quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015. Non sono, invece, contemplati i datori di lavoro destinatari unicamente della disciplina in materia di cassa integrazione straordinaria, come – per esempio - le imprese esercenti attività commerciali e le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, i partiti politici e le imprese del trasporto aereo, a prescindere dal numero dei dipendenti.

2.2 Risorse finanziarie e attività di monitoraggio

L'esonero, fino al 31 dicembre 2021, dal versamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015, per gli interventi di cassa integrazione ordinaria e straordinaria decorrenti dall'1 luglio 2021, è riconosciuto nel limite di spesa di 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. Ai fini del rispetto del citato tetto, il comma 3, del richiamato art. 40 affida all'INPS le attività di monitoraggio e dispone, altresì, che *“qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori”*.

Con riferimento alle domande di integrazione salariale straordinaria, per le ragioni già illustrate al paragrafo 1.4, 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.

In relazione alla portata della richiamata previsione, si precisa, inoltre, che, una volta raggiunto il limite fissato dalla norma in esame, non saranno più autorizzate domande di accesso ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale con l'esenzione dal contributo addizionale.

2.3 Indicazioni in merito al periodo di trattamenti oggetto della previsione ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d.l. n. 73/2021

In ordine alla collocazione temporale del periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria per i quali opera l'esenzione dal versamento del contributo addizionale, si osserva che la decorrenza dell'1 luglio 2021, prevista dall'art. 40, comma 3, del menzionato d.l. n. 73/2021, non consente ai datori di lavoro di accedere alle previste misure di sostegno in regime di continuità con quelle precedentemente introdotte dal d.l. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021.

In relazione a quanto precede, al fine di garantire la continuità delle misure di sostegno in favore dei lavoratori interessati dalla continuità della sospensione/riduzione dell'attività aziendale, **per assicurare una più agevole gestione delle richieste che, in via generale, prevedono interventi per periodi che decorrono dall'inizio della settimana**, - fermo restando il sopracitato limite massimo di esonero fissato in 163,7 milioni di euro per l'anno 2021, - **si fa presente che, su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria cui al citato art. 40, comma 3, potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca l'1 luglio 2021, ovvero dal (lunedì, N.d.R.) 28 giugno 2021.**

Di conseguenza, **potranno accedere all'intervento di integrazione salariale ordinaria senza obbligo del versamento del contributo addizionale a far tempo dal 28 giugno 2021, esclusivamente i datori di lavoro cui siano state interamente autorizzate, fino al 27 giugno**

2021, le 13 settimane di trattamenti di cui all'art. 8, comma 1, del decreto-legge n. 41/2021 (casuale "COVID-19 DL 41/21").

Laddove, invece, non siano state interamente richieste e autorizzate le 13 settimane di trattamenti di cui al menzionato art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021, sarà possibile accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria senza obbligo di versamento del contributo addizionale a far tempo dal (giovedì, N.d.R.) 1° luglio 2021, o da data successiva, e fino al 31 dicembre 2021.

2.4 Caratteristiche degli interventi e disciplina di riferimento

In ordine alla portata della norma, si precisa che, riguardo alla cassa integrazione ordinaria, rientrano nella previsione di esonero dal versamento del contributo addizionale tutte le richieste di intervento diverse da quelle collegate a eventi oggettivamente non evitabili (EONE) che, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 13, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015, sono in ogni caso esclusi da tale obbligo.

Si evidenzia, inoltre, che, in relazione alla formulazione del comma 3 dell'art. 40 del decreto Sostegni-bis, le sole deroghe alla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 148/2015 che regola l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui trattasi (CIGO - CIGS) sono rappresentate dal mancato obbligo, per i datori di lavoro richiedenti, del versamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015 e, con riferimento alla CIGS, in considerazione della proroga dello stato di emergenza sino al 31 dicembre 2021, l'applicazione dell'art. 20, comma 4, del d.l. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, che consente di derogare ai termini procedurali di cui agli articoli 24 e 25 del d.lgs. n. 148/2015. Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale come, a titolo di esempio: l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi (cfr. gli articoli 4 e 22, comma 5, del d.lgs. n. 148/2015) e singoli dei trattamenti (cfr. gli articoli 12 e 22 del d.lgs. n. 148/2015); per la cassa integrazione ordinaria, il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso al trattamento (cfr. l'art. 15 del d.lgs. n. 148/2015), nonché l'obbligo a carico delle aziende richiedenti di produrre una relazione tecnica dettagliata (cfr. l'art. 2 del D.M. n. 95442/2016 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 17/2016 e, da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2021, N.d.R.), 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'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015^(****).

In ordine alla previsione di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 148/2015 (le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane; l'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile, N.d.R.), si ricorda che tutti gli interventi di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 non rientrano nel computo dei limiti complessivi e singoli di durata dei trattamenti di cui rispettivamente agli articoli 4 e 12 del d.lgs. n. 148/2015 e che gli stessi sono neutralizzati ai fini delle richieste di cassa integrazione ordinaria in argomento.

Si evidenzia, infine, la stretta relazione che intercorre tra le disposizioni contenute ai commi 3 e 4 dell'art. 40 del d.l. n. 73/2021. Di conseguenza, ai datori di lavoro di cui al precedente paragrafo 2.1 che si avvalgono dei trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale, (come evidenziato, da ultimo, su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13 e n. 26 del 2021, N.d.R.):

- **resta precluso l'avvio delle procedure (di licenziamento collettivo, N.d.R.)** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano altresì sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma al comma 5 dell'art. 40 del d.l. n. 73/2021 (riportato in calce a questo paragrafo, N.d.R.);
- restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto (per licenziamento individuale, N.d.R.) per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'art. 7 della stessa norma (ossia quelle che, chi occupa più di 15 dipendenti, deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, N.d.R.), fatte salve le particolari situazioni previste al comma 5 del suddetto art. 40.

Art. 40, comma 5, del d.l. n. 73/2021

5. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

2.5 Termini di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria

Come anticipato, la previsione di cui al comma 3 dell'art. 40 del d.l. n. 73/2021 non modifica la disciplina ordinaria in materia di integrazioni salariali come definita dal d.lgs. n. 148/2015, ma si limita a derogare agli obblighi di versamento del contributo addizionale. Di conseguenza, ai fini della trasmissione delle domande di accesso alla cassa integrazione ordinaria trova applicazione la disposizione contenuta nell'art. 15 del citato decreto legislativo (ai sensi del quale "La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa", N.d.R.).

In sede di prima applicazione della norma e in relazione a quanto indicato al precedente paragrafo 2.2, le istanze di cassa integrazione ordinaria relative a sospensioni/riduzioni di

attività decorrenti dal 28 giugno 2021 o da “luglio 2021”, dovranno essere trasmesse entro e non oltre il 31 agosto 2021.

In caso di invio successivo, troveranno applicazione le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 15 del d.lgs. n. 148/2015. Gli importi eventualmente corrisposti, per una somma equivalente all'integrazione salariale non percepita, costituiscono imponibile contributivo.

3. Ulteriore trattamento CIGS ai sensi dell'art. 40-bis del d.l. 25/5/2021 n. 73

In materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è intervenuto anche il d.l. n. 99/2021, vigente dal 30 giugno 2021, con cui, all'art. 4, comma 8, si prevede l'inserimento, dopo l'art. 40 del d.l. n. 73/2021, dell'art. 40-bis; tale nuovo articolo stabilisce un ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in favore dei datori di lavoro di cui all'art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021, che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al d.lgs. n. 148/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2021, pagine 38-40, N.d.R.).

Come sopra anticipato, il d.l. n. 99/2021 è stato abrogato dalla legge n. 106/2021 - di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 73/2021- che, tuttavia, ha fatto salvi gli effetti e i rapporti giuridici sorti in forza delle disposizioni dettate dall'abrogato decreto e ne ha recepito i contenuti che si illustrano di seguito.

3.1 Datori di lavoro destinatari

La previsione di cui al citato art. 40-bis del d.l. n. 73/2021 fa riferimento ai “*datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69*”.

Ai fini dell'identificazione dei soggetti ammessi al trattamento di CIGS di cui trattasi, si richiamano le indicazioni fornite al precedente paragrafo 1.1.

3.2 Condizioni di accesso alla misura

La disposizione di cui trattasi si rivolge ai datori di lavoro come sopra individuati che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile - come stabiliti dall'art. 4 e dall'art. 22, comma 5, del d.lgs. n. 148/15 - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS) di cui al medesimo decreto legislativo.

3.3 Caratteristiche e durata del trattamento

Il trattamento ai sensi dell'art. 40-bis del d.l. n. 73/2021 - concesso in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del d.lgs. n. 148/2015 - può avere una durata massima di 13 settimane fruibili nel periodo dall'1 luglio 2021 fino al 31 dicembre 2021.

In relazione al trattamento CIGS di cui trattasi, i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015; riguardo alle modalità di erogazione della prestazione, si precisa che, trattandosi di un trattamento straordinario di integrazione salariale la cui potestà concessoria fa capo al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'INPS autorizzerà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il

consolidato sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione.

In relazione al conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori e alle quote di TFR maturate dai lavoratori durante i periodi di integrazione salariale, si rimanda a quanto precisato al precedente paragrafo 1.3.

Ai datori di lavoro che accedono alla misura prevista dal menzionato art. 40-bis del d.l. n. 73/2021, resta precluso l'avvio delle procedure (di licenziamento collettivo, N.d.R.) di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma. Restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto per (licenziamento individuale per, N.d.R.) giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'art. 7 della stessa norma, fatte salve le particolari situazioni previste al comma 3 del suddetto art. 40-bis (sotto riportato, N.d.R.).

Art. 40 bis, comma e, del decreto-legge n. 73/2021

3. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si realizzi la cessione di un complesso di beni o attività che possa configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

3.4 Risorse finanziarie e attività di monitoraggio

L'ulteriore trattamento di CIGS in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021.

Ai fini del rispetto del citato tetto, l'art. 40-bis del d.l. n. 73/2021 affida all'INPS 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”.

Come anticipato al precedente paragrafo 3.3, 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'INPS 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. Proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica

L'art. 45 del decreto Sostegni-bis, introducendo il comma 1-bis all'art. 44 del d.l. n. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 130/2018, prevede che, dal 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del d.l. n. 73/2021) al 31 dicembre 2021, sia possibile prorogare ulteriormente, per un massimo di sei mesi, il trattamento straordinario di integrazione salariale in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica che cessano l'attività produttiva, qualora le attività necessarie al completamento del processo di cessazione aziendale avviato e alla salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità, previa stipula di un ulteriore accordo aziendale in sede governativa presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con la partecipazione del ministero dello Sviluppo economico e della Regione interessata.

Ricordiamo che la reintroduzione del trattamento di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti da aziende che cessano l'attività produttiva era già stata prevista, per il triennio 2018-2020, dal suddetto art. 44, comma 1, del d.l. n. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 130/2018.

Si rammenta, altresì, che il trattamento CIGS in questione rappresenta una fattispecie autonoma di ricorso alle integrazioni salariali straordinarie.

In merito ai contenuti della disposizione in esame, si rinvia alle indicazioni già fornite con il messaggio INPS n. 4265/2018.

Si ricorda, inoltre, che i datori di lavoro beneficiari dell'integrazione salariale in argomento possono accedere alle misure e agli esoneri contributivi di cui all'art. 43-bis del d.l. n. 109/2018, come modificato dall'art. 4 del d.l. n. 103/2021.

Al riguardo, l'INPS fornirà indicazioni di prassi e operative, ferme restando le istruzioni di cui al proprio messaggio n. 3920/2020.

5. Proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività delle aziende operanti nel settore aereo, ai sensi dell'art. 94, commi 2 e 2-bis, del d.l. n. 18/2020, come modificato dal d.l. n. 104/2020

Omissis

6. Datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili. Nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

6.1 Premessa e quadro normativo

L'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021 - recependo il disposto dell'art. 4 dell'abrogato d.l. n. 99/2021 - ha introdotto **un ulteriore periodo di trattamenti di CIGO, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, in favore dei datori di lavoro appartenenti ai **settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili** per interruzioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo collocato tra l'1 luglio 2021 e il 31 ottobre 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2021, pagine 41-43, N.d.R.).

Inoltre, per i datori di lavoro sopraindicati, resta **precluso** - fino al 31 ottobre 2021 - l'avvio delle procedure (di licenziamento collettivo, N.d.R.) di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma. Restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto (per licenziamento individuale, N.d.R.) per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'art. 7 della stessa norma, fatte salve le particolari situazioni previste al comma 5 del suddetto art. 50-bis (sotto riportato, N.d.R.).

Art. 50 bis, comma 5, del decreto-legge n. 73/2021

5. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si realizzi la cessione di un complesso di beni o attività che possa configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

6.2 Datori di lavoro destinatari

Come già anticipato, la possibilità di richiedere un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale ai sensi dell'art. 19 del d.l. n. 18/2020 è riservata **esclusivamente** ai datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili.

In particolare, i suddetti datori di lavoro - individuati tramite i codici Ateco 13, 14 e 15 (classificazione attività economiche Ateco2007) - che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica, possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (con causale "Emergenza COVID-19", N.d.R.) ai sensi dell'art. 19 del d.l. n. 18/2020, per periodi decorrenti dall'1 luglio 2021 al 31 ottobre 2021, per una durata massima di 17 settimane.

Si precisa che l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale in oggetto prescinde dal ricorso ai trattamenti di integrazione salariale emergenziale previsti dalle vigenti disposizioni.

Si evidenzia, inoltre, che, per i trattamenti di integrazione salariale in argomento e, in relazione agli stessi, non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti (art. 50-bis, comma 2, ultimo capoverso, del d.l. n. 73/2021).

In relazione al conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori nelle ipotesi in cui il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dal datore di lavoro e per quanto attiene alle quote di TFR maturate dai lavoratori durante i periodi di integrazione salariale, si rimanda a quanto precisato al precedente paragrafo 1.3.

6.2.1 Ulteriore trattamento di integrazione salariale ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'art. 20 del d.l. n. 18/2020

Ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria, la norma richiama, altresì, l'art. 20 del d.l. n. 18/2020. Di conseguenza, anche le imprese - appartenenti ai settori sopra indicati - che al 30 giugno 2021 (data di entrata in vigore del d.l. n. 99/2021) avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 17 settimane, per periodi decorrenti dall'1 luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

Anche per tale richiesta, i datori di lavoro seguiranno l'ordinario *iter* procedurale già descritto nella circolare INPS n. 47/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020, N.d.R.), che prevede la preventiva richiesta di sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. A seguito dell'adozione del relativo decreto direttoriale, l'Istituto provvederà ad autorizzare le istanze di cassa integrazione salariale ordinaria per i periodi stabiliti dal decreto medesimo.

Si ricorda che anche per i trattamenti di integrazione salariale in argomento non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti; si applicano, inoltre, le più volte citate disposizioni in materia di conguaglio delle prestazioni anticipate ai lavoratori e quelle relative alle quote di TFR maturate durante il periodo di integrazione salariale.

Per i restanti profili si richiamano le disposizioni applicative dettate nei paragrafi successivi.

6.3 Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui all'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021

Riguardo ai lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui al precedente paragrafo 6.1, si precisa che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021, i trattamenti di

integrazione salariale trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al **30 giugno 2021** (data di entrata in vigore dell'abrogato d.l. n. 99/2021).

Con riferimento al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'INPS in materia. Di conseguenza, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

6.4 Indicazioni in merito al periodo di trattamento richiedibile e alla modalità di trasmissione delle domande

In ordine alla collocazione temporale del nuovo periodo di trattamenti emergenziali, si osserva che la decorrenza dell'1 luglio 2021, già prevista dal menzionato art. 4, comma 2, del d.l. n. 99/2021 e confermata dall'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021, non consente ai datori di lavoro dei settori indicati di accedere alle previste misure di sostegno in regime di continuità con quelle precedentemente introdotte dal decreto-legge n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021.

In relazione a quanto precede - ferma restando la durata massima complessiva dei trattamenti, come definita dal d.l. n. 99/2021 (17 settimane) - si fa presente che, al fine garantire la continuità delle misure di sostegno in favore dei lavoratori interessati dalla continuità della sospensione/riduzione dell'attività aziendale e su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il nuovo periodo di trattamenti previsto dal citato art. 4, comma 2, potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca l'1 luglio 2021. Di conseguenza, qualora siano state richieste e autorizzate fino al 27 giugno 2021 le 13 settimane di trattamenti di cui all'art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021 (casuale "COVID-19 DL 41/21"), i datori di lavoro di cui trattasi potranno richiedere il nuovo periodo di trattamenti ai sensi dell'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021, per un massimo di 17 settimane, a far tempo dal 28 giugno 2021.

Nel diverso caso in cui **non** siano state interamente richieste e autorizzate le 13 settimane di trattamenti di cui all'art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021, la prestazione sarà riconosciuta a partire dall'1 luglio 2021, sempre per un massimo di 17 settimane di trattamenti. A titolo di esempio, laddove **non** siano state interamente autorizzate le 13 settimane di trattamenti previste dal d.l. n. 41/2021 e il trattamento ai sensi dell'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021, è richiesto a partire dall'1 luglio 2021, il periodo massimo di 17 settimane sarà riconosciuto, in via continuativa, fino e non oltre il 24 ottobre 2021.

Per assicurare, invece, la continuità nel sostegno in favore dei lavoratori in caso di prosecuzione in successione della sospensione o riduzione dell'attività aziendale, la decorrenza del trattamento ai sensi del citato art. 50-bis, comma 2, potrà essere anticipata, presentando la relativa domanda di concessione dal 28 giugno 2021 con termine del periodo al 24 ottobre 2021.

Atteso che per il finanziamento del nuovo periodo di trattamenti sono previste risorse specifiche e che il monitoraggio dei suddetti limiti di spesa è assegnato all'INPS, ai fini della gestione delle istanze e per garantire una puntuale attività di rendicontazione contabile, sono state istituite le nuove causali di seguito indicate.

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 17 settimane di integrazione salariale, i datori di lavoro dei settori sopra richiamati dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata **“COVID 19 - DL 99/21”**.

Con riferimento alla prestazione di cassa integrazione ordinaria, previa sospensione del trattamento di cassa integrazione straordinaria in corso di cui al precedente paragrafo 6.2.1, le relative domande di concessione del trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale **“COVID 19 - DL 99/21 –sospensione CIGS”**.

6.5 Termini di trasmissione delle domande e dei modelli SR41-UniEmens - CIG

Riguardo ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 da parte dei datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili, l'art. 50-bis, comma 3, del d.l. n. 73/2021, richiamando l'art. 8 del d.l. n. 41/2021, conferma la disciplina a regime, secondo cui il termine per la presentazione delle domande e de relative ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Di conseguenza, le istanze di accesso ai trattamenti decorrenti da **“luglio 2021”**, comprese quelle per cui, secondo le indicazioni sopra illustrate, è possibile anticipare il trattamento dalla data del 28 giugno 2021, devono essere trasmesse, a pena di decadenza, entro il 31 agosto 2021.

Anche con riferimento ai termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti, in forza del richiamo all'art. 8 del d.l. n. 41/2021, si conferma che, in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

6.6 Risorse finanziarie e attività di monitoraggio

Ai sensi di quanto disposto dal comma 6 dell'art. 50-bis del d.l. n. 73/2021, i trattamenti di cassa integrazione ordinaria di cui agli articoli 19 e 20 del d.l. n. 18/2020, disciplinati dal comma 2 del medesimo art. 50-bis, sono concessi nel limite massimo complessivo di spesa di 185,4 milioni di euro.

Lo stanziamento a carico dello Stato finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal d.lgs. n. 148/2015.

Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'INPS che, qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato, non potrà più emettere ulteriori provvedimenti di autorizzazione.

7. Decreto-legge 20/7/2021 n. 103. Trattamento di integrazione salariale in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale

Come già anticipato, il d.l. n. 103/2021, ha introdotto all'art. 3 un **ulteriore periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale in favore delle imprese, con un numero di dipendenti non inferiore a mille unità, che** - secondo quanto previsto dell'art. 1 del d.l. 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231 - **gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale.**

Inoltre, per i datori di lavoro sopraindicati, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'art. 7 della stessa legge n. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste al comma 3 del suddetto art. 3.

7.1 Datori di lavoro destinatari

L'art. 3 del d.l. n. 103/2021 prevede, per i datori di lavoro che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale, la possibilità di richiedere, in via eccezionale, un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale.

In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro di cui trattasi - che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica - possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria ai sensi dell'art. 19 del d.l. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.

In ordine alla decorrenza dei periodi richiedibili oggetto del trattamento in argomento, si precisa che, nel silenzio della norma, tale termine iniziale deve intendersi in senso "mobile", atteso che dall'espressione utilizzata "trattamenti ulteriori", appare evidente la volontà del legislatore di concedere i trattamenti in continuità rispetto a quelli previsti dal d.l. n. 41/2021.

Si ricorda che per i trattamenti di integrazione salariale in argomento a carico dei datori di lavoro richiedenti non è dovuto alcun contributo addizionale e si applicano le disposizioni richiamate al paragrafo 1.3 in materia di conguaglio delle prestazioni anticipate ai lavoratori e quelle relative alle quote di TFR maturate durante il periodo di integrazione salariale.

7.2 Ulteriore trattamento di integrazione salariale ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020

Ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria, il menzionato art. 3 del d.l. n. 103/2021 richiama, altresì, l'art. 20 del d.l. n. 18/2020.

Di conseguenza, anche le imprese, come sopra individuate, che hanno in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinaria, per una durata massima di 13 settimane, fino al 31 dicembre 2021.

Anche alle integrazioni salariali in argomento si applicano le disposizioni richiamate all'ultimo capoverso del paragrafo precedente ed il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale.

Per tale richiesta, i datori di lavoro seguiranno l'ordinario iter procedurale già descritto nella circolare n. 47/2020, che prevede la preventiva richiesta di sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. A seguito dell'adozione del relativo decreto direttoriale, l'Istituto provvederà ad autorizzare le istanze di cassa integrazione salariale ordinaria per i periodi stabiliti dal decreto medesimo.

7.3 Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 103/2021

Riguardo ai lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui al d.l. n. 103/21, si precisa che i trattamenti di integrazione salariale trovano applicazione in favore dei lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 21 luglio 2021 (data di entrata in vigore del d.l. n. 103/2021).

Con riferimento al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Di conseguenza, 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, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

7.4 Modalità e termini di trasmissione delle domande e dei modelli SR41-UniEmens - CIG

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 13 settimane di integrazione salariale di cui all'art. 3 del d.l. n. 103/2021, i datori di lavoro sopra indicati dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "**COVID 19 - DL 103/21**".

Con riferimento alla prestazione di cassa integrazione ordinaria, previa sospensione del trattamento di cassa integrazione straordinaria in corso (cfr. il precedente paragrafo 7.2), le relative domande di concessione del trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "**COVID 19 - DL 103/21 -sospensione CIGS**".

Riguardo ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale da parte dei datori di lavoro destinatari delle tutele di cui all'art. 3 del d.l. n. 103/2021, si osserva che la norma non prevede disposizioni specifiche.

Di conseguenza, trova applicazione la disciplina a regime che regola i trattamenti di tipo emergenziale, come da ultimo definita dai commi 3 e 4 dell'articolo 8 del d.l. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021.

Ai sensi della richiamata normativa, il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Di conseguenza, le istanze di accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria decorrenti da luglio 2021, **comprese quelle per cui, secondo le indicazioni sopra illustrate, è possibile anticipare il trattamento dalla data del 28 giugno 2021**, devono essere trasmesse, a pena di decadenza, entro il 31 agosto 2021.

Anche con riferimento ai termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti, in applicazione della disciplina a regime sopra richiamata, si conferma che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

In relazione al conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori nelle ipotesi in cui il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dal datore di lavoro e per quanto attiene alle quote di TFR maturate dai lavoratori durante i periodi di integrazione salariale, si rimanda a quanto precisato al precedente paragrafo 1.3.

7.5 Risorse finanziarie e attività di monitoraggio

In forza di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 3 del citato d.l. n. 103/2021, i trattamenti di cassa integrazione ordinaria di cui agli artt. 19 e 20 del d.l. n. 18/2020, disciplinati dal comma 1 del medesimo art. 3, sono concessi nel limite massimo complessivo di spesa di 21,4 milioni di euro per l'anno 2021.

Lo stanziamento a carico dello Stato finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal D.lgs n. 148/2015.

Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'Istituto che, qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato, non potrà più emettere ulteriori provvedimenti di autorizzazione.

8. Istruzioni procedurali

«Con riferimento al trattamento CIGS ai sensi dell'articolo 40, comma 1, del decreto-legge n. 73/2021 in "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo codice evento:

133 – contratto di solidarietà emergenziale – art. 40 D.L. 73/2021.

Ai fini del monitoraggio e della rendicontazione della spesa, sono istituiti appositi codici di conguaglio UniEmens e relativi conti, di seguito illustrati.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "133", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

Ai fini del monitoraggio della spesa, si terrà conto sia delle prestazioni e relativa contribuzione figurativa e ANF.

Con riferimento all'ulteriore trattamento CIGS di cui all'articolo 40-bis del decreto-legge n. 73/2021, in "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo codice evento:

169 – CIGS 13 settimane in deroga – art. 40bis DL n. 73/2021.

Ai fini del monitoraggio e della rendicontazione della spesa sono istituiti appositi codici di conguaglio UniEmens e relativi conti, di seguito illustrati.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "169", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

Ai fini del monitoraggio della spesa, si terrà conto sia delle prestazioni e relativa contribuzione figurativa e ANF.

Per la proroga dei trattamenti di cui all'articolo 94, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, prevista dall'articolo 50-bis, comma 1, del decreto-legge n. 73/2021, in "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo apposito codice evento:

143 – proroga crisi con cessazione imprese trasporto aereo – DL 99/2021.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "143", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

Ai fini del monitoraggio della spesa, si terrà conto sia delle prestazioni e relativa contribuzione figurativa e ANF, sia dell'importo del contributo addizionale non dovuto dall'azienda ma gravante, appunto, sullo stanziamento dedicato a tale misura.

Per la proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica, in "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo apposito codice evento:

144 – proroga crisi con cessazione 2021.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "144", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

Ai fini del monitoraggio della spesa, si terrà conto delle prestazioni e relativa contribuzione figurativa e ANF.

8.1. Introduzione di nuovi codici evento per i trattamenti CIGO di cui all'articolo 50-bis del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, e all'articolo 3 del decreto-legge 21 luglio 2021, n. 103

Ai fini dell'individuazione delle nuove prestazioni di trattamenti di integrazione salariale ordinaria ai sensi dall'articolo 50-bis del decreto-legge n. 73/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106/2021 e dell'articolo 3 del decreto-legge n. 103/2021, sono stati istituiti - all'interno del codice intervento 100 - i nuovi codici evento che di seguito si elencano:

COVID 19 – DL 99/21 -Fondo CIGO	75
COVID 19 – DL 99/21 - deroga lim. DLgs 148/15	76
COVID 19 – DL 99/21 Sospensione CIGS - Fondo CIGO	77
COVID 19 – DL 99/21 Sospensione CIGS - deroga lim. DLgs 148/15	78
COVID 19 - DL 103/21 Fondo CIGO	79
COVID 19 - DL 103/21 - deroga lim. DLgs 148/15	80
COVID 19 - DL 103/21 sospensione CIGS - Fondo CIGO	81
COVID 19 - DL 103/21 sospensione - deroga lim. DLgs 148/15	82

Si evidenzia che, ai fini dell'imputazione della spesa, rimangono a carico del finanziamento statale esclusivamente le autorizzazioni che eccedono i limiti previsti per le integrazioni salariali ordinarie di cui al D.lgs n. 148/2015.

Diversamente, la copertura degli oneri compresa la connessa contributiva figurativa rimane a carico della gestione di afferenza (GPT).

Pertanto, nel caso di pagamento a conguaglio, le aziende esporranno i codici di conguaglio già in uso: L038 "Integr. Salar. Ord. per autorizzazioni POST D.lgs.148/2015", come descritto nel paragrafo seguente.

9. Modalità di esposizione del conguaglio

Per quanto attiene alla compilazione dei flussi Uniemens, ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti, si precisa che le

aziende dovranno utilizzare il codice di conguaglio che verrà comunicato dall'Istituto tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del Cassetto previdenziale aziende, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.

Per tutti gli eventi di cassa integrazione straordinaria gestiti con il sistema del ticket, le aziende o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "CSR" ("Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo ticket in <IdentEventoCig>.

Per tutti gli eventi di cassa integrazione ordinaria gestiti con il sistema del ticket, le aziende o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "COR" ("Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo ticket in <IdentEventoCig>.

In caso di cessazione di attività, l'azienda potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

a) Trattamento CIGS ai sensi dell'articolo 40, comma 1, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73
Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento CongCIGSAltCaus presente in DenunciaAziendale/ ConguagliCIG/ CIGAutorizzata/ CIGStraord/ CongCIGSACredito/ CongCIGSAltre valorizzeranno il codice di nuova istituzione "Lo66", avente il significato di "Conguaglio CIGS articolo 40 comma 1 DL 73/2021" e nell'elemento <CongCIGSAltImp> l'indicazione dell'indennità straordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

a.1) Trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale (art. 40, comma 3, del D.L. n. 73/2021)

Per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro utilizzeranno i codici conguaglio già in uso (cfr. la circolare n. 9/2017 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017, N.d.R.).

b) Ulteriore trattamento CIGS in deroga ai sensi dell'art. 40-bis del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73

Per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento CongCIGSAltCaus presente in DenunciaAziendale/ ConguagliCIG/ CIGAutorizzata/ CIGStraord/ CongCIGSACredito/ CongCIGSAltre valorizzeranno il codice di nuova istituzione "Lo67", avente il significato di "Conguaglio CIGS articolo 40-bis DL 73/2021" e nell'elemento <CongCIGSAltImp> l'indicazione dell'indennità straordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

c) Ulteriore trattamento di CIGO in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili. Articolo 50-bis del decreto-legge n. 73/2021

Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre valorizzeranno il codice di nuova istituzione "Lo82", avente il significato di "Conguaglio CIGO **Art.50-bis del decreto legge n.73/2021**", e, nell'elemento <CongCIGOAltImp>, l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (cfr. la circolare n. 9/2017).

d) Ulteriore trattamento di CIGO per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 50-bis del decreto-legge n. 73/2021

Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre valorizzeranno il codice di nuova istituzione "Lo83", avente il significato di "Conguaglio CIGO **Art.50-bis del decreto legge n.73/2021**", e nell'elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (cfr. la circolare n. 9/2017).

e) Trattamento di CIGO in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale. Articolo 3 del decreto-legge n. 103/2021

Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "Lo84", avente il significato di "Conguaglio CIGO art 3 Decreto – legge 20 luglio 2021, n. 103", e nell'elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (cfr. la circolare n. 9/2017).

f) Ulteriore trattamento di integrazione salariale ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 103/2021

Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre valorizzeranno il codice di nuova istituzione "Lo85", avente il significato di "Conguaglio CIGO

Art. 3 decreto-legge n. 103/2021”, e nell’ elemento <CongCIGOAltImp> l’indicazione dell’indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all’autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (cfr. la circolare n. 9/2017).»

10. Istruzioni contabili

Omissis

(*) Art. 10 del d.lgs. n. 148/2015

Campo di applicazione

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano 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 simili 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.

() Art. 4 del d.lgs. n. 148/2015**

Durata massima complessiva

1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all’articolo 22, comma 5.

2. Per le imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini, nonché’ per le imprese di cui all’articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

(*) Art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015**

Contribuzione addizionale

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- a) 9 per cento 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;
- b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

(**) Art. 7 del d.lgs. n. 148/2015**

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori 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. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.
4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.
5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.