

**AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
E NOVITÀ DECORRENTI DA GENNAIO 2022
CHIARIMENTI INPS**

Nel quadro generale degli interventi contenuti nella legge 30/12/2021 n. 234 (di seguito anche legge di Bilancio 2022), in vigore dall'1 gennaio 2022, si inserisce il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ^[*] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022).

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

Successivamente, il decreto-legge 27/1/2022 n. 4, recante *"Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento dei prezzi nel settore elettrico"* (di seguito anche decreto Sostegni ter), è intervenuto sull'impianto normativo del d.lgs. n. 148/2015, come ridefinito dalla legge n. 234/2021, e, tra l'altro, ha:

- apportato alcune modifiche e introdotto disposizioni di coordinamento ordinamentale;
- previsto all'art. 7, per i datori di lavoro dei settori di cui ai codici ATECO indicati (nell'allegato a tale articolo e) nel paragrafo 9.1 della circolare INPS n. 18/2022 sotto riportata che, a decorrere dall'1 gennaio e fino al 31 marzo 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del d.lgs. n. 148/2015, l'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale di cui agli artt. 5 ^[**] (per i trattamenti di integrazione salariale) e 29, comma 8 (per il "Fondo di integrazione salariale" - FIS) ^[***] del medesimo decreto legislativo (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022).

[*] Ossia la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, nonché i trattamenti riconosciuti dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai Fondi di solidarietà bilaterali (previsti dalla contrattazione collettiva) e "alternativi" per i settori dell'artigianato e della somministrazione (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

[] Art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015**

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. 29, comma 8, del decreto legislativo n. 148/2015**

8. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,50 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, e allo 0,80 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3-bis, pari al 4 per cento della retribuzione persa.

Con la circolare 1/2/2022 n. 18, pertanto, su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'INPS ha:

- come segue, illustrato le novità introdotte dalla legge n. 234/2021 e fornito le linee di indirizzo e le prime indicazioni che, a fare tempo dall'1 gennaio 2022, interessano gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- informato che, con successive comunicazioni, renderà note ulteriori istruzioni su specifici aspetti della riforma e, in particolare, sulle disposizioni che, per la loro piena operatività, postulano l'emanazione di decreti ministeriali attuativi.

1. Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

1.1 Principi generali

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

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

1.1.1 Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali

La legge di Bilancio 2022 amplia la platea dei soggetti cui si rivolgono i trattamenti di integrazione salariale che, a seguito della novella normativa, vengono estesi a categorie di lavoratori finora esclusi dalle tutele. L'art. 1 della legge in commento, attraverso i commi 191 e 192, infatti, modifica gli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015, stabilendo che, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti in apprendistato qualunque sia la tipologia.

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

Si evidenzia, inoltre, che il citato comma 192 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022, integrando il comma 2 dell'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015, esclude, per i trattamenti di integrazione salariale

relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, la particolare previsione selettiva contenuta dal medesimo comma in forza della quale, fino al 31 dicembre 2021, gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante sono destinatari solamente di uno dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO o CIGS), a seconda della natura e delle caratteristiche del datore di lavoro presso cui sono alle dipendenze.

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

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

1.2 Anzianità di effettivo lavoro

Il menzionato comma 191 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022, attraverso un'integrazione all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015, rende più agevole l'accesso dei lavoratori ai trattamenti di integrazione salariale. La disposizione, infatti - per i trattamenti richiesti dall'1 gennaio 2022 – riduce da 90 a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della domanda di concessione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (trattamenti straordinari) o all'Istituto (trattamenti ordinari).

In ordine ai criteri da seguire per la maturazione del predetto requisito soggettivo, si richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia (ossia le circolari n. 197/2015 e n. 139/2016 pubblicate su CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24/2015 e CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2016, che prevedono, rispettivamente, quanto segue:

«L'anzianità richiesta, infatti, è di “effettivo lavoro”: si tratta quindi delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. In analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, L. 223/91, sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 e n.453/2003) anche i periodi di maternità obbligatoria. Per quanto riguarda il campo di applicazione, per il carattere generale del principio di anzianità di effettivo lavoro, questo requisito si applicherà per la prima volta anche alle integrazioni salariali ordinarie. In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante. È previsto infine che, nel caso in cui il

lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante nell'appalto), l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro. Nello stesso comma 2 dell'art. 1 si prevede un'eccezione a questo principio generale: infatti, per le sole domande relative a trattamenti di cassa integrazione ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale, comprese anche le imprese industriali dell'edilizia e affini e le imprese industriali di escavazione e lavorazione di materiali lapidei, viene esclusa la verifica del requisito dei 90 giorni di anzianità.»;

«Ai fini del raggiungimento del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di cui all'art. 1 comma 2 del decreto, si precisa che vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e pertanto si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore, in quanto l'art.1, comma 2, del decreto legislativo n. 148/15 fa riferimento all'anzianità lavorativa maturata dal lavoratore presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento di integrazione salariale.» N.d.R.).

Si conferma, inoltre, che 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, ai fini dell'anzianità richiesta, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

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

1.3 Importo dei trattamenti di integrazione salariale

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

1.4 Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

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

In particolare, il citato comma 5-bis stabilisce che, **in caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a inviare all'INPS tutti i dati**

necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

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

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

1.5 Computo dei dipendenti

L'art. 1, comma 193, della legge n. 234/2021 aggiunge, dopo l'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015, l'art. 2-bis il quale prevede che, a tutti gli effetti derivanti dal citato decreto legislativo, ai fini della determinazione della dimensione aziendale, sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Al riguardo si rileva che le regole declinate dalla norma in argomento sono aderenti alle indicazioni già fornite dall'Istituto ai fini della determinazione della "forza aziendale" (cfr. le circolari n. 156/2016, paragrafo 2.2, n. 176/2016, paragrafo 2.2 e n. 9/2017, paragrafo 4.2 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 23/2016 e n. 3/2017, N.d.R.). Si precisa a ogni modo che, in conseguenza dell'estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro a tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla consistenza dell'organico (cfr. i paragrafi successivi), **a decorrere dal periodo contributivo "gennaio 2022", il contributo di finanziamento dell'ammortizzatore sociale di riferimento verrà richiesto anche ai datori di lavoro che hanno forza aziendale uguale a zero (0), ma che occupano almeno un dipendente.**

1.6 Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

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

Sulla materia, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare n. 1/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022, N.d.R.), ha fornito le indicazioni che di seguono si riepilogano.

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

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

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

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

Se il lavoratore svolge, invece, attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

2. Cassa integrazione ordinaria (CIGO)

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

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

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, a eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n. 602/1970;
- 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.

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

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

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

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

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

2.1 Contributo addizionale

In ordine agli aspetti di tipo contributivo, si osserva che, in relazione al contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale, la legge di Bilancio 2022 introduce una riduzione del relativo ammontare.

In particolare, l'art. 1, comma 195, della legge n. 234/2021, inserendo all'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015, dopo il comma 1-bis, il comma 1-ter, prevede che, **a decorrere dall'1 gennaio 2025**, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi "successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento", la misura del contributo addizionale sia determinata secondo le aliquote che seguono:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

In caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al 15%, stabilita dall'art. 5, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 148/2015.

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

Cassa integrazione ordinaria	
Destinatari	a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative 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.	
CAUSE D'INTERVENTO Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; Situazioni temporanee di mercato. N.B. Nella disciplina ordinaria, non sono ammesse le causali COVID-19	REQUISITI • Transitorietà • Temporalità • Involontarietà • Non imputabilità	CAUSE INTEGRABILI • Mancanza di lavoro o commesse • Crisi di Mercato • Mancanza di materie prime o componenti • Fine cantiere/fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante • Eventi meteo • Sciopero di un reparto o di un'altra azienda • Incendi, alluvioni, sisma, crolli, etc. • Sospensione per ordine di pubblica autorità • Guasti ai macchinari, manutenzione straordinaria
Documentazione	Relazione tecnica contenente le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata dimostrando,	

	sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato
--	---

3. Cassa integrazione straordinaria (CIGS)

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

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

3.1 Campo di applicazione

L'art. 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022, introducendo, tra gli altri, all'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015, i commi 3-bis e 3-ter, stabilisce che, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione con riferimento:

- a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015;
- b) alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del d.l. n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 13/2014.

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

A seguito della novella legislativa, si allarga significativamente la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Va, infatti, evidenziato che vengono attratti dalla relativa disciplina, in relazione alle dimensioni occupazionali medie semestrali, oltre ai datori di lavoro del settore industriale, anche quelli operanti in tutti gli altri settori in cui non sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali ai sensi degli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015.

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

Si evidenzia inoltre che, in forza dell'integrazione apportata dall'art. 1, comma 198, lettera d), della legge n. 234/2021, al comma 5 dell'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015, per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività

lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, non trova più applicazione la disposizione contenuta nel medesimo comma 5 dell'art. 20 del D.lgs. n. 148/2015, che definisce i criteri per attrarre nella sfera di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale le cosiddette imprese artigiane dell'indotto.

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

3.2 Causali di intervento

Le modifiche inerenti alla disciplina in materia di trattamenti di cassa integrazione straordinaria interessano anche le relative causali di intervento. L'art. 1, comma 199, della legge di Bilancio 2022, infatti, modifica e integra l'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015. In particolare, il citato comma 199 amplia la causale di "riorganizzazione aziendale" ricomprendendovi anche i casi in cui le aziende vi ricorrano "*per realizzare processi di transizione*" che saranno individuati e regolati con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentito il ministero dello Sviluppo economico.

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

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

In particolare, il nuovo testo innalza le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto contrattuale che, dall'1 gennaio 2022, si articoleranno come segue:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al 80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, passa dal 70% al 90%.

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

In ordine a tutti gli altri aspetti di tipo regolamentare, si rimanda a quanto già illustrato in materia dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dall'Istituto.

In merito alla durata della CIGS, si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 3, del d.l. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, di cui agli artt. 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015, i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Destinatari CIGS		Soglia dimensionale media
datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40, quindi: - datori di lavoro appartenenti al settore industriale destinatari di CIGO - datori di lavoro destinatari del FIS		+ 15 dipendenti nel semestre precedente
- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; - partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del d.l. n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 13/2014.		a prescindere dal numero dei dipendenti
Causali Intervento CIGS	Caratteristiche e contenuti	
Riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione* *saranno individuati con DM	Necessario presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale ovvero a gestire processi di transizione. Il relativo programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro	
Crisi aziendale	Necessaria la presentazione di un piano di risanamento per fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale con 'indicazione degli obiettivi concretamente raggiungibili, finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia dei livelli occupazionali	
Contratto di solidarietà	Stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.	

3.3 Aliquote di finanziamento

3.3.1 Contributo ordinario

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

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

3.3.2 Contributo addizionale

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

3.4 Ulteriori disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale

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

3.4.1 Accordo di transizione occupazionale

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

A tal fine, in sede di procedura di consultazione sindacale, devono essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, e successive modificazioni.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui trattasi accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) introdotto dall'art. 1, comma 324, della legge n. 178/2020; a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

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

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

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

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

Il trattamento di CIGS in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e 150 milioni di euro per l'anno 2023. Ai fini del rispetto del citato tetto, la norma affida

all'Istituto le attività di monitoraggio e prevede, altresì, che *“qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento anche in via prospettica del limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande”*.

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

4. Fondi di solidarietà bilaterali

In relazione all'impianto normativo definito dal d.lgs. n. 148/2015 prima del riordino operato dalla legge n. 234/2021, rientrano nelle tutele dei Fondi di solidarietà bilaterali i datori di lavoro, non destinatari dei trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal Titolo I del medesimo decreto legislativo (CIGO o CIGS), con dimensione aziendale mediamente superiore alle 5 unità nel semestre precedente, fatti salvi limiti aziendali inferiori previsti dai decreti istitutivi di alcuni Fondi.

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

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

L'art. 1, comma 204, della legge n. 234/2021, modificando e integrando l'art. 26 del d.lgs. n. 148/2015, prevede, a decorrere dall'1 gennaio 2022, la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, ossia della cassa integrazione ordinaria, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie disciplinate dal Titolo I.

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

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

- assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal nuovo art. 3, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 (cfr. il precedente paragrafo 1.3);
- stabilire la durata di detta prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, fermo restando il rispetto delle durate massime complessive previste dall'art. 4, comma 1, del citato d.lgs. n. 148/2015.

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

Datori di lavoro	Durata massima della prestazione
• datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	• 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
• datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
• datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; • 24 mesi per causale CIGS "riorganizzazione aziendale"(anche per realizzare processi di transizione); • 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale"; • 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"

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

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

Inoltre, in relazione a quanto previsto dall'art. 39 del d.lgs. n. 148/2015, nel testo integrato dalla legge n. 234/2021, ai lavoratori destinatari del nuovo assegno di integrazione salariale erogato

dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare a carico delle gestioni dei Fondi stessi; a far tempo dall'1 marzo 2022, la predetta tutela sarà riconosciuta in relazione ai nuclei familiari senza figli a carico, in ragione delle novità contenute nel d.lgs. n. 230/2021, in materia di assegno unico e universale per i figli a carico.

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

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

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

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

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

5. Fondo di integrazione salariale (FIS)

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

5.1 Campo di applicazione

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

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

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

Tanto premesso, al fine di garantire – nelle more dell’adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021 - una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022 (1 gennaio 2022), su specifico avviso ministeriale, dall’1 gennaio 2022, anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del Fondo di integrazione salariale.

Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i menzionati datori di lavoro rientrano nell’ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

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

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

Le citate imprese, infatti:

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

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

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

5.1.2 Partiti e movimenti politici

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

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

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

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

Destinatari FIS
• datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 che occupano almeno un dipendente. N.B. nella normativa emergenziale, i suddetti datori di lavoro con dimensioni medie aziendali fino a 5 dipendenti sono stati in genere tutelati dalla Cassa integrazione in deroga (CIGD)
• datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 con una dimensione aziendale inferiore alla soglia prevista dai singoli decreti istitutivi dei Fondi, all'1 gennaio 2022. N.B. la regola sussiste fino alla data di adeguamento del Fondo di settore, che deve intervenire entro il 31 dicembre 2022, ovvero fino a quella di superamento dei requisiti minimi dimensionali previsti dal medesimo Fondo.

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

5.2 Prestazioni

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

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

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

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

Destinatari FIS	Assegno di integrazione salariale FIS
datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	causali ORDINARIE STRAORDINARIE
datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter	ORDINARIE

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

5.3 Durata e misura

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

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

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

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

Si evidenzia che la legge di Bilancio 2022, inserendo all'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, dopo il comma 4, il comma 4-bis, stabilisce che, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, cessa di operare la disposizione (c.d. tetto aziendale), che limita le prestazioni concesse dal FIS in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

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

5.4 Aliquote di finanziamento

5.4.1 Contributo ordinario

A seguito del riordino della disciplina in esame, il legislatore ha apportato delle modifiche anche all'aliquota ordinaria di finanziamento del Fondo di integrazione salariale.

L'art. 1, comma 207, lettera e), della legge n. 234/2021, riformulando il comma 8 dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, prevede che, **a decorrere dall'1 gennaio 2022, l'aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è articolata come segue:**

- 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

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

5.4.2 Contributo addizionale

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

In forza di quanto disposto dal comma 8-bis dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015 - comma inserito dall'art. 1, comma 207, lettera f), della legge di Bilancio 2022, **a decorrere dall'1 gennaio 2025**, l'aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce in misura pari al 40% - attestandosi, così al 2,4% - per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

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

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

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

Contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo di integrazione salariale (FIS) anno 2022	
Destinatari	Misura della contribuzione
Datori di lavoro fino a 5 dipendenti	0,15% (0,50% ordinaria – 0,35% riduzione)
Datori di lavoro da 5,1 a 15 dipendenti	0,55% (0,80% ordinaria – 0,25% riduzione)
Datori di lavoro oltre 15 dipendenti	0,69% (0,80% ordinaria - 0,11% riduzione)
Imprese commerciali (incluse logistica), agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici con oltre 50 dipendenti	0,24% (0,80% ordinaria - 0,56% riduzione)

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

Contribuzione ordinaria di finanziamento della Cassa integrazione straordinaria (CIGS) anno 2022	
Destinatari	Misura della contribuzione
<i>Datori di lavoro destinatari del FIS (art. 1, comma 219, lett. c) che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti</i>	0,27% (0,90% ordinaria - 0,63% riduzione)

Tale riduzione si applica anche ai datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del d.lgs. n. 148/2015 (comma introdotto dall'art. 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all'art. 1, comma 219, lett. d) della legge n. 234/2021 che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti.

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

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

7. Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)

Con le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 217, la legge di Bilancio 2022 interviene anche su alcuni aspetti della disciplina in materia di Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA). In particolare, il citato comma 217, inserendo all'art. 8 della legge n. 457/1972, dopo il terzo comma, il comma quarto, estende, a decorrere dall'1 gennaio 2022, il trattamento di CISOA e i relativi obblighi contributivi anche a:

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

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

Il successivo comma 218 dell'art. 1 in commento inserisce all'art. 8 della legge n. 457/1972 l'art. 8-bis con cui - mutuando la disposizione in materia di decadenza contenuta nell'art. 3 del d.lgs. n. 148/2015 - si introduce un termine decadenziale anche per il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato. Più dettagliatamente, la novella prevede che il conguaglio o la richiesta di rimborso devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del

periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Con successive comunicazioni saranno fornite ulteriori e più dettagliate istruzioni in ordine alla portata delle novità derivanti dal riordino della disciplina.

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

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

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

9. Decreto-legge n. 4/2022. Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

Nella Gazzetta Ufficiale n. 21 del 27 gennaio 2022 è stato pubblicato il d.l. n. 4/2022.

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

In particolare, l'art. 7 del d.l. n. 4/2022 consente ai datori di lavoro operanti in determinati settori - che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della disciplina ordinaria prevista dal d.lgs. n. 148/2015, come modificata dalla legge n. 234/2021 - di richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dagli artt. 5 e 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022, N.d.R.).

9.1 Datori di lavoro destinatari

Rientrano nella previsione declinata dal menzionato art. 7 del decreto Sostegni ter esclusivamente i datori di lavoro appartenenti ai settori del Turismo, della Ristorazione, e dei Parchi divertimenti e Parchi tematici, degli Stabilimenti termali, delle Attività ricreative e delle altre attività - identificati secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 - secondo i codici di seguito indicati:

Settori	Codici ATECO 2007
<i>Turismo</i>	
• <i>Alloggio</i>	55.10 e 55.20

• Agenzie e tour operator	79.1, 79.11, 79.12 e 79.90
Ristorazione	
• Ristorazione su treni e navi	56.10.5
• Catering per eventi, banqueting	56.21.0
• Mense e catering continuativo su base contrattuale	56.29
• Bar e altri esercizi simili senza cucina	56.30
• Ristorazione con somministrazione	56.10.1
Parchi divertimenti e parchi tematici	93.21
Stabilimenti termali	96.04.20
Attività ricreative	
• Discoteche, sale da ballo night-club e simili	93.29.1
• Sale giochi e biliardi	93.29.3
• Altre attività di intrattenimento e divertimento (sale bingo)	93.29.9
Altre attività	
• Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane e altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca	49.31 e 49.39.9
• Gestione di stazioni per autobus	52.21.30
• Gestioni di funicolari, ski-lift e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano e suburbano	49.39.01
• Attività di servizi radio per radio taxi	52.21.90
• Musei	91.02 e 91.03
• Altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua	52.22.09
• Attività dei servizi connessi al trasporto aereo	52.23.00
• Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	59.13.00
• Attività di proiezione cinematografica	59.14.00
• Organizzazione di feste e cerimonie	96.09.05

9.2 Tipologia di interventi e relative caratteristiche

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

Si evidenzia che, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti indicati al comma 1 dell'art. 7 del decreto Sostegni ter rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale. L'unica deroga alla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 148/2015, che regola

l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è rappresentata dal mancato obbligo, per i datori di lavoro richiedenti, del versamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 (trattamenti di cassa integrazione), 29, comma 8, del d.lgs. n. 148/2015 (assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale), nonché quello previsto, per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale, dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali.

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

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

9.3 Modalità e termini di trasmissione delle domande

Ai fini dell'accesso ai trattamenti previsti dall'art. 7 del d.l. n. 4/2022 in relazione alle sospensioni/riduzioni di attività lavorativa nel periodo dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, i datori di lavoro destinatari trasmetteranno domanda per la concessione dell'ammortizzatore sociale di riferimento secondo le consuete modalità, indicando la causale che determina la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, in base alla disciplina di cui al d.lgs. n. 148/2015.

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

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