

**AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
ULTERIORI CHIARIMENTI INPS**

Sul riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsto dalla legge 30/12/2021 n. 234 e dal d.l. 17/1/2022 n. 21 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2 e n. 4 del 2022), l'INPS:

- a) con la circolare 1/2/2022 n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022), ha illustrato le novità introdotte e indicato i termini per la trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale;
- b) con il messaggio 8/2/2022 n. 606, **per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dall'1 gennaio al 7 febbraio 2022:**
 - b.1) facendo seguito a quanto indicato nel paragrafo 8 della menzionata circolare n. 18/2022, ha comunicato che **le domande relative ai corrispondenti trattamenti di integrazione salariale potranno essere utilmente inviate entro il 23 febbraio 2022;**
 - b.2) relativamente agli aspetti connessi alla verifica del rispetto delle disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale dettate dall'**art. 14 del d.lgs. n. 148/2015** ^[*], richiamate le istruzioni operative fornite con il messaggio n. 3777/2019 ^[**], ha confermato che non è necessario dare prova delle comunicazioni di cui allo stesso articolo, nei casi in cui le Organizzazioni sindacali, come individuate dalla norma, attestino che la procedura ivi prevista sia stata correttamente espletata. Tale dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti richiesti. In assenza, le Strutture territoriali dell'Istituto avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'art. 11 del d.m. n. 95442/2016.

[*] Art. 14 del d.lgs. n. 148/2015**Informazione e consultazione sindacale**

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

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

3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

[] Messaggio INPS 18/10/2019 n. 3777**

“(…) Parimenti, non è necessario dare prova dell'avvenuta notifica delle comunicazioni in tutti quei casi in cui le organizzazioni sindacali che non hanno sottoscritto il verbale attestino sotto la loro responsabilità, con dichiarazione resa per iscritto, di essere state destinatarie della comunicazione ex art. 14 del d.lgs. 148/2015, e, quindi, di essere state preventivamente informate dall'azienda di quanto previsto dall'art. 14 medesimo. Anche in questo caso può dirsi pienamente raggiunta la finalità sottesa al comma 1 della norma in parola, poiché le organizzazioni sindacali stesse, a tutela delle quali il disposto legislativo impone la comunicazione preventiva a cura dell'azienda, danno formalmente atto dell'avvenuto adempimento, rendendo irrilevante verificare la modalità con la quale l'adempimento stesso è stato assolto. (…)”.