

**AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E IMPORTI MASSIMI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE 2022
PRECISAZIONI INPS**

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente oggetto di riordino a opera della legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come integrata dal d.l. 27/1/2022 n. 4 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022).

Di conseguenza l'INPS:

- con la circolare 1/2/2022 n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022), cui si rinvia per tutti i profili di tipo normativo, ha illustrato le novità introdotte dai citati provvedimenti e fornito le corrispondenti "prime indicazioni";
- con il messaggio 21/3/2022 n. 1282, ha diramato i chiarimenti in materia di massimale unico dei trattamenti di integrazione salariale decorrenti dal 2022 (art. 3, comma 5-bis del d.lgs. 14/9/2015 n. 148 ^[1]) e le istruzioni operative in merito alla loro gestione sotto riportati, di cui giova evidenziare la: 1) **novità** (conseguente agli approfondimenti dell'Istituto con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, riguardanti anche gli aspetti legati alle coperture finanziarie previste a supporto della misura, in esito ai quali si è pervenuti alla determinazione) che, **per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e per l'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS), con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dall'1 gennaio 2022, si applica il massimale unico, introdotto dalla riforma, con il valore reso noto dalla circolare 16/2/2022 n. 26** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022); 2) **precisazione inerente il computo di ogni settimana di FIS** (a cui si applicano le disposizioni in materia di cassa integrazione ordinaria - CIGO -, ove compatibili) - messa per iscritto per la prima volta dall'Istituto ancorché già applicata dai datori di lavoro interessati -, **calcolata avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando come usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.**

IMPORTI MASSIMI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DELL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE RELATIVI ALL'ANNO 2022. PRECISAZIONI

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 ha introdotto il comma 5-bis all'art. 3 del d.lgs. n. 148/2015, che stabilisce, per i

^[1] **Art. 3, comma 5-bis del d.lgs. n. 148/2015**

«Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale di cui alla lettera a) del comma 5 cessa di produrre i propri effetti e l'importo del trattamento di cui al comma 1, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, non può superare l'importo massimo mensile di cui al comma 5, lettera b), come rivalutato ai sensi del comma 6.»

trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, il superamento dei due massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Con la circolare 16/2/2022 n. 26 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022), l'INPS ha comunicato, tra le altre, la misura, in vigore dall'1 gennaio 2022, dell'importo massimo del trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, dell'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dell'indennità di disoccupazione NASpl.

Come indicato nella menzionata circolare n. 18/2022, i principi di carattere generale attinenti agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e oggetto di riordino producono effetti sulle richieste di trattamenti relativi a periodi in cui l'inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca a decorrere dall'1 gennaio 2022; le modifiche 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.

In ordine alla portata della disposizione recata dal citato d.lgs. n. 148/2015, art. 3, comma 5-bis, sono stati, tuttavia, sviluppati ulteriori e più specifici approfondimenti con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che hanno riguardato anche gli aspetti legati alle coperture finanziarie previste a supporto della misura, in esito ai quali si è pervenuti alla determinazione che, **per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e per l'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS), con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dal 1° gennaio 2022, si applica il massimale unico, introdotto dalla riforma, con il valore reso noto dalla circolare n. 26 del 2022.**

La medesima modalità di calcolo è applicata anche all'assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 40 del d.lgs. n. 148 del 2015 ^[2], a eccezione di quelli che garantiscono, per proprio regolamento, importi più favorevoli.

INDICAZIONI OPERATIVE IN ORDINE ALLA GESTIONE DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Criteri di computo dei limiti temporali per l'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS)

Il comma 3-bis dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 207, lettera c), della legge n. 234/2021, prevede che, 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:

^[2] Ossia, rispettivamente: (a) i Fondi di solidarietà bilaterali previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; (b) il Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

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

In ordine al criterio di computo dei suddetti limiti temporali - considerato che al FIS si applicano le disposizioni in materia di cassa integrazione ordinaria (CIGO), ove compatibili - devono essere osservate le indicazioni contenute nella circolare 20/4/2009 n. 58 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 11/2009): in particolare, i limiti massimi come sopra individuati possono essere calcolati avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando come usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

In sede di reingegnerizzazione delle procedure relative ai trattamenti di integrazione salariale, i nuovi applicativi saranno implementati per garantire un costante monitoraggio delle giornate effettivamente fruite, che verranno rese visibili a aziende e intermediari nel cruscotto aziendale.

In relazione a quanto previsto dall'art. 39 del d.lgs. n. 148/2015, resta confermata la durata massima complessiva dei trattamenti prevista dall'art. 4, comma 1, del medesimo decreto legislativo ^[3].

Si ricorda inoltre che, per espressa disposizione legislativa, i limiti di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale sono commisurati sulle singole unità produttive, le quali, a tale fine, devono essere correttamente censite secondo le indicazioni fornite con la circolare 19/1/2017 n. 9 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017) e nel successivo messaggio 31/3/2017 n. 1444 (disponibile al link <https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.pdf>).

Disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale. Precisazioni

L'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015 prevede che, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), 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 e il numero dei lavoratori interessati. In relazione alle richieste di chiarimenti pervenute da parte di associazioni di categoria datoriale e da parte degli intermediari, si conferma che, ai fini della comunicazione, opera il criterio della prossimità territoriale; di conseguenza, laddove le sospensioni/riduzioni riguardino unità produttive ubicate in più regioni, dovranno essere prodotte distinte comunicazioni.

Licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo effettuati presso unità produttive diverse da quelle interessate dai trattamenti di integrazione salariale
Sono pervenute richieste di chiarimenti in ordine alla possibilità per i datori di lavoro di dare corso a licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo in unità

^[3] **Art. 4, comma 1, d.lgs. n. 148/2015**

«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».

produttive non interessate da trattamenti di integrazione salariale. Al riguardo, ferma restando la legittimità dei provvedimenti adottati, si conferma detta facoltà.