

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 21-03-2022

Messaggio n. 1282

OGGETTO: Riordino della disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Precisazioni in ordine agli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale e dell'assegno di integrazione salariale relativi all'anno 2022. Attività gestionali connesse ai trattamenti di integrazione salariale. Ulteriori indicazioni operative

Premessa

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente oggetto di riordino a opera della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), come integrata dal decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4.

La materia è stata trattata nella circolare n. 18/2022, cui si rinvia per tutti i profili di tipo normativo.

Con il presente messaggio, si chiariscono gli aspetti inerenti all'operatività della disposizione recata dall'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in materia di massimale unico dei trattamenti di integrazione salariale decorrenti dal 2022 e si forniscono indicazioni operative in merito alla gestione dei medesimi trattamenti.

1. 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'articolo 1, comma 194, della legge di Bilancio 2022 ha introdotto, dopo il comma 5 dell'articolo 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 dal 1° gennaio 2022, il superamento dei previsti due massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale annualmente rivalutatosi secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Con la circolare n. 26 del 16 febbraio 2022 è stata comunicata la misura, in vigore dal 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 del Fondo di solidarietà del credito, nonché dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito Cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola, dell'indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS), nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Come affermato nella 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 dal 1° gennaio 2022; le modifiche non trovano, invece, applicazione con riferimento alle 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.

In ordine alla portata della disposizione recata dal menzionato comma 5-bis dell'articolo 3 del D.lgs n. 148/2015, 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 articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148 del 2015, ad eccezione dei Fondi che garantiscono, per proprio regolamento, importi più favorevoli.

2. Indicazioni operative in ordine alla gestione dei trattamenti di integrazione salariale

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

Il comma 3-bis dell'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, introdotto dall'articolo 1, comma 207, lettera c), della legge di Bilancio 2022, prevede che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

- 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 – si precisa che trovano applicazione le indicazioni contenute nella circolare n. 58 del 20 aprile 2009; conseguentemente 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.

Si comunica che, 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 ad aziende e intermediari nel cruscotto aziendale.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 39 del D.lgs n. 148/2015, resta confermata la durata massima complessiva dei trattamenti prevista dall'articolo 4, comma 1, del medesimo decreto legislativo.

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 n. 9 del 19 gennaio 2017 e nel successivo messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017.

2.2 Disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale. Precisazioni

L'articolo 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; conseguentemente, laddove le sospensioni/riduzioni riguardino Unità produttive ubicate in più Regioni, dovranno essere prodotte distinte comunicazioni.

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

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi