

ALLEGATO A – COMUNICAZIONE ANCE DEL 2 SETTEMBRE 2022

**ISTRUZIONI OPERATIVE INPS
 CON RIFERIMENTO AL TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIGO)
 DI CUI ALL'ART. 44 CO. 11-QUINQUIES DEL D. LGS. N. 148/2015
 INTRODOTTI DALL'ART. 11 CO. 1 DEL DL N. 21/2022 (DECRETO UCRAINA)
 CIRCOLARE N. 97/2022 – PARAGRAFI 1, 3, 4 E 9**

<p>Premessa</p>	<p>Come illustrato nella comunicazione Ance del 24 marzo 2022, tra le disposizioni in materia di integrazioni salariali introdotte dall'art. 11 del DL n. 21/2022 (c.d. Decreto Ucraina) rientra il nuovo comma 11-quinquies dell'art. 44 del D. Lgs. n. 148/2015, che riguarda specificamente i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (CIGO).</p> <p>Per fronteggiare nell'anno 2022 situazioni di particolare difficoltà economica, i suddetti datori di lavoro che non possano più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, possono richiedere, in deroga agli articoli 4 e 12 del medesimo D. Lgs., un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022.</p> <p>È previsto un limite di spesa pari a 150 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p>Con la circolare n. 97 del 10 agosto 2022, l'Inps, su conforme parere del Ministero del Lavoro, ha illustrato nel dettaglio la suddetta disposizione, come di seguito riportato.</p>
<p>Datori di lavoro destinatari</p>	<p>La norma è rivolta ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), secondo quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 148/2015.</p> <p>Vi rientrano, quindi, anche le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini.</p>
<p>Condizioni di accesso, durata e caratteristiche dell'intervento ordinario di integrazione salariale</p>	<p>Possono accedere alla misura i suddetti datori di lavoro che non possano fare ricorso a ulteriori trattamenti di CIGO, avendo raggiunto il limite massimo di durata del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 148/2015 (ossia 52 settimane nel biennio mobile), ovvero il limite massimo complessivo di durata dei trattamenti di cassa integrazione di cui all'art. 4 del medesimo D. Lgs. (ossia, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, 30 mesi nel quinquennio mobile).</p> <p>In proposito, l'Inps ricorda che, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, i periodi autorizzati connessi alla normativa emergenziale (c.d. CIGO Covid-19) sono neutralizzati.</p>

	<p>Il nuovo periodo di CIGO previsto dalla norma qui illustrata è concesso, come precisato dalla norma stessa, in deroga ai citati articoli 4 e 12 del D. Lgs. n. 148/2015.</p> <p>La durata massima del nuovo periodo di CIGO è di 26 settimane, fruibili, anche in modo frazionato, nell’arco temporale che va dal 22 marzo 2022 (data di entrata in vigore del DL n. 21/2022) al 31 dicembre 2022.</p>
<p>Disciplina del trattamento di integrazione salariale</p>	<p>Il trattamento di CIGO qui in esame rientra nell’ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale.</p> <p>L’unica deroga alla disciplina generale di cui al D. Lgs. n. 148/2015 è costituita dalla mancata incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti di integrazione salariale.</p> <p>Di conseguenza, restano ferme tutte le altre regole che disciplinano l’accesso ai trattamenti di CIGO. Tra queste, l’Istituto elenca, a titolo esemplificativo, le seguenti: il rispetto dei termini per l’invio della domanda e l’obbligo di produrre una relazione tecnica dettagliata che, in coerenza con la causale di accesso al trattamento, fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione; l’anzianità minima di effettivo lavoro che i dipendenti devono possedere presso l’unità produttiva per cui è richiesto il trattamento; l’informazione, consultazione ed esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali (ovviamente, laddove previsto); l’obbligo del pagamento del contributo addizionale.</p> <p>L’Inps ricorda che trovano applicazione anche i termini di decadenza previsti, rispettivamente, in caso di pagamento delle integrazioni salariali anticipato dal datore di lavoro per conto dell’Inps ai dipendenti aventi diritto¹ o in caso di pagamento diretto da parte dell’Istituto².</p>
<p>Aspetti contributivi</p>	<p>Come accennato, è dovuto il pagamento del contributo addizionale, ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 148/2015.</p> <p>Per quanto attiene alla misura, l’Inps precisa che si applica l’aliquota del 12% o del 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, secondo quanto previsto rispettivamente dalle lettere b) e c) del comma 1 del citato art. 5, ossia:</p>

¹ Art. 7 co. 3 del D. Lgs. n. 148/2015 (per cui l’Istituto rinvia alle circolari n. 9/2017 e n. 170/2017): *“Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. [...]”*

² Art. 7 co. 5-bis del D. Lgs. n. 148/2015, **introdotto dalla legge di bilancio 2022** (per cui l’Inps rinvia al paragrafo 1.4 della circolare n. 18/2022; cfr. comunicazione Ance del 9 febbraio 2022): *“In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad 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. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.”*

	<p>a) 12% relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti oltre il limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;</p> <p>b) 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.</p> <p>L'Istituto ricorda, inoltre, che, per i datori di lavoro tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria di cui all'art. 1 co. 755 della legge n. 296/2006, il relativo obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale relativamente alle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.</p>
Risorse finanziarie e attività di monitoraggio	<p>Come detto, è previsto un limite di spesa pari a 150 milioni di euro per l'anno 2022, il cui monitoraggio è affidato all'INPS. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del citato limite di spesa, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande.</p>
Compilazione del flusso Uniemens	<p>Per le istruzioni operative sulla compilazione del flusso Uniemens per l'esposizione del conguaglio e del contributo addizionale, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in esame.</p>

Per quanto non riportato nella presente, si rimanda alla circolare INPS.