



NORMATIVA

PROVVEDIMENTO della SETTIMANA

Il riordino degli ammortizzatori sociali: FIS e Fondi di solidarietà bilaterali

Primi chiarimenti e relative modalità operative dall'Inps circa le novità legislative (Legge n. 234/2021) riguardanti l'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (D.Lgs. n. 148/2015). Tra queste, si illustrano in appresso, per l'importanza delle modifiche intervenute, quelle su **FIS** e **Fondi di solidarietà bilaterali**.

Fondi di solidarietà bilaterali

A decorrere dal 1° gennaio 2022, è richiesta la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che occupano **almeno un dipendente** e che non rientrino nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria (articolo 10, D.Lgs. n. 148/2015). Altresì, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali che si costituiscono, devono garantire le seguenti tutele per tutti i datori di lavoro del settore:

- 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 per esse (articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. n. 148/2015);
- stabilire la durata di detta prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, sulla base della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, fermo restando il rispetto delle durate massime complessive (articolo 4, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015).

DATORI DI LAVORO	DURATA 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"

In ordine alla previgente prestazione assicurata dai Fondi di solidarietà, denominata "**assegno ordinario**" ed ora sostituita con l'assegno di integrazione salariale, essa continua ad essere riconosciuta 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

NORMATIVA

dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

I Fondi di solidarietà bilaterali **già costituiti al 31 dicembre 2021**, devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il termine del **31 dicembre 2022**. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS), al quale vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro. Analoga previsione si applica ai Fondi bilaterali alternativi (Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato e Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione) ed al Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Infine, per i Fondi di solidarietà bilaterali **costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021**, il periodo di adeguamento si conclude al **30 giugno 2023**.

Ai lavoratori destinatari del nuovo assegno di integrazione salariale erogato da tutti i Fondi di solidarietà (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015) spetta, in rapporto al periodo di paga adottato ed alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare a carico delle gestioni dei Fondi stessi. A far tempo dal 1° marzo 2022, la predetta tutela è invece riconosciuta in relazione ai soli nuclei familiari senza figli a carico, in ragione dell'entrata a regime dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

Riguardo agli aspetti di tipo regolamentare, la possibilità di svolgimento in via telematica dell'esame congiunto con le Organizzazioni sindacali, viene estesa ai Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 26, D.Lgs. n. 148/2015) ed al Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

Fondo di integrazione salariale (FIS): campo di applicazione

A decorrere dal 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 della cassa integrazione ordinaria (articolo 10, D.Lgs. n. 148/2015) e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali, anche alternativi o territoriali (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015).

Altresì, dal 1° gennaio 2022, **nelle more dell'adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali** (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015) **già costituiti al 31 dicembre 2021**, al fine di garantire 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 previsto dai singoli decreti istitutivi, anche i succitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del Fondo di integrazione salariale.

Successivamente, dalla data di adeguamento dei Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015) o dalla data in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali previsti dagli stessi, 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.

Ancora, a decorrere dal 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 e non sono destinatarie delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà. Al riguardo, infatti, il Fondo di solidarietà del settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale assolve alla sola finalità di "integrare" prestazioni riconosciute da norme primarie, e non costituisce propriamente un Fondo di solidarietà



NORMATIVA

bilaterale, ferma restando comunque la possibilità di adeguamento in tal senso del decreto istitutivo del Fondo in parola.

Dal 1° gennaio 2022, le medesime imprese restano contemporaneamente destinatarie, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria per le relative causali.

Infine, sempre a far data dal 1° gennaio 2022, rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi, anche **partiti e movimenti politici** e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, purché risultino iscritti nell'apposito registro (articolo 4, comma 2, D.L. n. 149/2013). Anche per essi, 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.

Prestazioni a carico del FIS

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'**assegno di integrazione salariale**, che sostituisce 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. Per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il FIS può riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie che straordinarie. Per i datori di lavoro che rientrano invece nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, l'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinaria.

Con riferimento all'**assegno di solidarietà**, esso non può essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa successivi al 31 dicembre 2021, fatte salve le autorizzazioni già richieste, riferite a periodi rientranti nella disciplina previgente, per le quali l'assegno di solidarietà continua ad essere corrisposto fino a naturale scadenza.

Durata del trattamento

In ordine alla durata della prestazione, 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.

DATORI DI LAVORO	DURATA DELLA PRESTAZIONE
Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane di assegno di integrazione salariale in un biennio mobile
Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale in un biennio mobile

Dunque, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, cessa di operare la disposizione (c.d. tetto aziendale) che limitava le prestazioni concesse dal FIS in misura non superiore a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già



NORMATIVA

Contribuzione ordinaria

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è articolata come segue.

DATORI DI LAVORO	MISURA DELLA CONTRIBUZIONE
Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	0,50%
Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente	0,80%

Tuttavia, al fine di mitigare l'impatto su datori di lavoro e lavoratori in termini di aumento del costo del lavoro conseguente al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, **limitatamente all'anno 2022 (periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022)**, è stabilita una **riduzione** delle aliquote ordinarie di finanziamento del Fondo di integrazione salariale (sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore).

DATORI DI LAVORO	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)

Contributo aggiuntivo

Si mantiene inalterata, nella misura del 4% della retribuzione persa dai lavoratori, l'aliquota del contributo aggiuntivo dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del Fondo di integrazione salariale. Tuttavia, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, l'aliquota del contributo aggiuntivo 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.

Riferimenti

INPS, circolare 1 febbraio 2022, n. 18



NORMATIVA

LEGISLAZIONE

FNC: riaperta l'istruttoria e la valutazione delle istanze presentate entro il 30 giugno 2021

Con decreto del commissario straordinario ANPAL del 1° febbraio 2022, sulla base delle risorse che si sono rese recentemente disponibili, è stata riaperta l'istruttoria e la valutazione di tutte le istanze di accesso al Fondo nuove competenze presentate nei termini, ossia entro il 30 giugno 2021.

Per favorire la realizzazione dei progetti formativi, semplificare la gestione e definire alcuni procedimenti sospesi, il decreto introduce modifiche ai termini delle integrazioni, per lo svolgimento delle attività formative e per la richiesta di saldo.

Nei prossimi mesi sarà adottato un decreto interministeriale ed un nuovo avviso per la presentazione di nuove istanze a valere sull'ulteriore miliardo di euro disponibile in base alla programmazione delle risorse REACT-EU.

Riferimenti

ANPAL, decreto 1 febbraio 2022

Disciplina del fondo per le piccole e medie imprese creative

In attuazione dell'articolo 1, commi da 109 a 112, della Legge n. 178/2020, si definiscono gli interventi per la nascita, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese creative; gli interventi per la promozione della collaborazione tra imprese creative e soggetti operanti in altri settori, sostenendo l'acquisizione di servizi specialistici; le modalità di attuazione delle agevolazioni; le ulteriori misure di sostegno al sistema imprenditoriale del settore creativo.

A beneficiare delle agevolazioni per la realizzazione dei programmi di investimento previsti sono le imprese creative e le imprese non costituenti imprese creative operanti in qualunque settore, fatte salve le limitazioni previste dalla disciplina europea in materia di aiuti di Stato applicabile, partecipanti a progetti integrati con imprese creative.

Riferimenti

D.M. 19 novembre 2021



NORMATIVA

PRASSI

Pensione ai superstiti anche in favore del coniuge separato con addebito e senza assegno alimentare

L'INPS, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, recepisce l'orientamento costante della giurisprudenza della Corte di Cassazione, il quale, nel richiamare la sentenza della Corte Costituzionale n. 286/1987, afferma il principio secondo cui non sussiste alcuna differenza di trattamento per il coniuge separato in ragione del titolo della separazione. Pertanto, nel caso di separazione, con o senza addebito, trova applicazione l'articolo 22 della Legge n. 903/1965 che, con riferimento al coniuge superstite, non richiede, quale requisito per ottenere la pensione di reversibilità o indiretta, la vivenza a carico del dante causa al momento della morte di quest'ultimo, ma unicamente l'esistenza del rapporto coniugale con il coniuge defunto pensionato o assicurato. Secondo tale consolidato orientamento, il coniuge separato con addebito e senza assegno alimentare ha, pertanto, diritto alla pensione ai superstiti in qualità di coniuge superstite (cfr. Cass. n. 2606/2018 e n. 7464/2019). Conseguentemente, devono intendersi superate le indicazioni di cui al paragrafo 2.1 della precedente circolare n. 185/2015, ove incompatibili con quanto stabilito dalla circolare in commento.

Le domande di pensione ai superstiti presentate a decorrere dalla data di pubblicazione della circolare, nonché quelle pendenti alla predetta data, devono essere definite in base ai criteri sopra esposti. Devono essere altresì riesaminate, su richiesta degli interessati, le domande respinte, sempreché non sia intervenuta sentenza passata in giudicato.

Nei casi di riesame trovano applicazione le disposizioni previste in materia di decadenza e di prescrizione.

Riferimenti

INPS, circolare 1 febbraio 2022, n. 19

Dichiarazione di distacco transnazionale dei conducenti nel settore del trasporto su strada

Dal 2 febbraio 2022, la Commissione Europea ha reso operativo il sistema di interfaccia pubblica connesso al sistema di informazione del mercato interno (IMI), sul quale potrà essere trasmessa alle autorità competenti di uno Stato membro la dichiarazione di distacco dei conducenti da parte degli operatori del settore del trasporto su strada (articolo 1, Direttiva UE 2020/1057).

A tale scopo, la Commissione Europea ha attivato il portale RTPD (Road Transport Posting Drivers) per consentire la registrazione degli operatori e la creazione di account di accesso e di trasmissione delle dichiarazioni di distacco, accessibile al link Posting Declaration.

Riferimenti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato 1 febbraio 2022



NORMATIVA

Presupposti necessari per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

Le condizioni di legge necessarie per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'articolo 14, D.Lgs. n. 81/2008 sono, oltre al pagamento della somma aggiuntiva, la regolarizzazione dei lavoratori "in nero" di norma - come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 26/2015 - mediante le tipologie contrattuali indicate dalla disciplina in materia di massimizzazione. Nel caso di occupazioni stagionali, come quella agricola, è possibile la regolarizzazione del personale interessato con soluzioni contrattuali diverse, pur sempre compatibili con la prestazione di lavoro subordinato già resa. Resta inteso che eventuali soluzioni di regolarizzazione diverse da quelle indicate dal legislatore, così come il mantenimento in servizio per un periodo di tempo inferiore ai 3 mesi, non consentirà l'ammissione al pagamento della diffida, comunque impartita, ex articolo 13, D.Lgs. n. 124/2004.

Con riferimento alla regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno, pur nella impossibilità di una piena regolarizzazione e tenuto conto delle differenti modalità di pagamento dei contributi previdenziali per il settore agricolo, il datore di lavoro dovrà fornire prova del pagamento della somma aggiuntiva ai fini della revoca e provvedere al versamento dei contributi di legge laddove i termini siano già scaduti, ovvero fornire prova della avvenuta denuncia contributiva secondo le modalità previste dall'INPS

Riferimenti

INL, Nota 2 febbraio 2022, n. 151

Lavoratori autonomi esercenti attività musicali: contributo maternità

Con circolare INPS n. 182/2021, sono state illustrate le novità introdotte dall'articolo 66, comma 6, D.L. n. 73/2021, conv., con mod. dalla Legge n. 106/2021, entrato in vigore il 26 maggio 2021, che, inserendo l'articolo 59-bis all'interno del T.U. maternità/paternità, ha previsto che le lavoratrici e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo hanno diritto alle tutele previste dal T.U., rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo. In particolare, è stato chiarito che per i rapporti di lavoro subordinato dello spettacolo sono riconosciute le tutele previste nel T.U. maternità/paternità per i lavoratori dipendenti, mentre per i rapporti di lavoro autonomo sono riconosciute le tutele di cui al Capo XI del medesimo testo unico. La circolare, ha altresì chiarito che, per effetto della novella, a far data dal 26 maggio 2021, la tutela della maternità/paternità è stata estesa anche ai lavoratori autonomi "esercenti attività musicali".

Per effetto dell'ampliamento della tutela della maternità/paternità, i lavoratori autonomi esercenti attività musicali - per i quali è stata introdotta una disciplina previdenziale analoga a quella degli esercenti attività commerciali - sono tenuti a versare il contributo dello 0,46%. Il contributo di finanziamento dell'indennità economica di maternità è dovuto sull'importo massimo della retribuzione giornaliera di 100,00 euro.

L'Istituto ricorda che per i lavoratori autonomi esercenti attività musicali è stato effettuato l'inquadramento automatizzato con il nuovo CSC «7.07.11» con codice Ateco 90.01.09 (Attività artistiche e di intrattenimento), contraddistinto dal codice qualifica 500, e che detti lavoratori per assolvere agli obblighi contributivi, una volta muniti di SPID/CIE/CNS,



NORMATIVA

utilizzano direttamente le denunce on line Uniemens (con un percorso semplificato) ed effettuano il versamento della contribuzione dovuta a mezzo F24.

Circa le modalità di versamento della contribuzione di maternità, i lavoratori autonomi esercenti attività musicali dovranno attenersi alle indicazioni già fornite per i lavoratori autonomi e subordinati a tempo determinato dello spettacolo con la circolare n. 154/2014.

Riferimenti

INPS, messaggio 3 febbraio 2022, n. 550