

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 21 febbraio 2022, n. 7

La legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022) ha disposto un riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

L'ambizione del legislatore è quella di costruire un modello di welfare inclusivo, seguendo il principio dell'*universalismo differenziato*, accrescendo il grado di equità generale del sistema. L'attuale riforma intende garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutela strutturato che, comunque, sia in grado di cogliere la elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi, consentendo - in tal modo - un adeguamento dei trattamenti, differenziandoli secondo le caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

Le disposizioni introducono, tra l'altro, novità in merito alla platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale, alle causali di intervento, alla misura del trattamento di integrazione salariale - ordinario e straordinario - alla misura della contribuzione addizionale, nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fondo di integrazione salariale (c.d. FIS). Per una rapida esamina delle novità in materia di ammortizzatori sociali, è possibile visionare le [slides messe a disposizione dal Ministero del Lavoro](#).

Successivamente alla Legge di Bilancio 2022, il decreto "Sostegni Ter" (DL n. 4/2022), all'art. 23, ha previsto dei lievi aggiustamenti al d.lgs. n. 148/2015 utili al fine di dare piena attuazione alla riforma. Tra i più importanti, si segnala la possibilità di esperire la consultazione sindacale anche in via telematica. Lo stesso decreto ha disposto, all'art. 7, una cassa "scontata", ovvero l'esonero dal pagamento del contributo addizionale - per alcuni settori individuati all'allegato 1 - fino al 31 marzo 2022.

Nonostante la riforma degli ammortizzatori sociali sia entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2022, a distanza di poco più di un mese si possono già contare numerosi interventi da parte dell'ente previdenziale al fine di dare un sostegno alle imprese e agli intermediari nella gestione operativo-procedurale.

In realtà, già il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso le prime indicazioni in data 3 gennaio 2022, con la **circolare n. 1**, fornendo una panoramica generale sulla riforma degli ammortizzatori sociali.

Successivamente, anche l'INPS, in data 1° febbraio 2022, attraverso la **circolare n. 18**, ha effettuato una disamina delle novità in materia, dando operatività al nuovo disposto legislativo, alla quale ha fatto seguito il **messaggio n. 606** dell'8 febbraio. In quest'ultimo documento di prassi, l'Istituto comunica che le domande relative ai trattamenti di integrazione salariale riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022 potranno essere utilmente inviate entro il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del messaggio (quindi, entro il 23 febbraio), anziché entro quindici giorni dall'inizio dell'evento. In secondo luogo, nel messaggio si prevede che non è necessario dare prova delle comunicazioni sindacali di cui all'art. 14, d.lgs. n. 148/2015, nei casi in cui le organizzazioni sindacali, come individuate dalla norma, attestino che la procedura prevista dal medesimo articolo 14 sia stata correttamente espletata. Detta dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti richiesti. In assenza, le strutture territoriali avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11 del decreto ministeriale n. 95442/2016 (parte, quest'ultima, superata dal messaggio INPS n. 802/2022).

Il giorno seguente, l'INPS, con **messaggio n. 637**, ha approfondito la questione relativa agli aspetti contributivi legati ai trattamenti di integrazione salariale. L'Istituto provvederà con una successiva circolare a fornire le istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi informativi e contributivi per l'elaborazione dei flussi Uniemens.

Si giunge, infine, alla scorsa settimana, con l'emanazione della **circolare INPS n. 26** del 16 febbraio 2022, in cui vengono riportati i massimali mensili relativi ai trattamenti di integrazione salariale, nella misura pari, per l'anno 2022, a 1.222,51 euro.

Nello stesso giorno, il Ministero del Lavoro, attraverso la **circolare n. 3**, ha recato delle importanti indicazioni relative all'informazione e alla consultazione sindacale, al pagamento diretto e alle

causali di accesso, prevedendo delle procedure semplificate per il periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022. L'INPS, con il **messaggio n. 802** del 17 febbraio 2022, ha di seguito adeguato gli aspetti procedurali in relazione alle novità, per ultimo, rese note dal Ministero.

Riguardo all'**informazione e consultazione sindacale**, il Ministero ha introdotto un'ulteriore sanatoria rispetto a quanto già previsto dall'INPS con messaggio n. 606, stabilendo che l'istanza possa essere presentata all'Istituto anche in assenza della attestazione dell'avvenuto espletamento, in via preventiva, della comunicazione di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 148 del 2015, con riferimento alle istanze presentate, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della nuova disciplina normativa (legge 234 del 2021 e decreto legge n. 4 del 2022), fermo restando che, comunque, l'informativa deve essere espletata e comunicata all'INPS, che potrà richiedere in sede di istruttoria l'integrazione dell'istanza su questo aspetto. A tal proposito, l'INPS ha successivamente reso noto che:

- a) in deroga a quanto previsto dall'articolo 14 del d.lgs. n. 148/2015, l'informativa sindacale può essere anche successiva all'inizio del periodo di sospensione richiesto;
- b) la comunicazione dell'avvenuta informativa deve essere, comunque, prodotta dal datore di lavoro a corredo della domanda di accesso al trattamento;
- c) per le domande, anche quelle già presentate, ed eventualmente prive della comunicazione predetta, le Strutture territoriali, in sede di valutazione della domanda, avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11 del D.M. n. 95442/2016;
- d) nell'ipotesi in cui, a seguito della richiesta di supplemento istruttorio, i datori di lavoro non diano comunicazione all'Istituto dell'avvenuta informativa sindacale, la domanda sarà respinta.

Per quanto attiene alle **richieste di pagamento diretto**, invece, le difficoltà finanziarie del datore di lavoro, nel medesimo periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, potranno desumersi anche sulla base di una documentazione semplificata, ovvero una relazione che, facendo riferimento al fatto notorio della crisi pandemica in atto, indichi le ricadute negative anche di natura temporanea sulla situazione finanziaria del singolo datore di lavoro che determina le difficoltà che giustificano la richiesta di pagamento diretto. A tal proposito, l'INPS chiarisce che i datori di lavoro non saranno più obbligati a corredare la domanda con l'allegato 2 della circolare n. 197/2015 ma potranno documentare la loro situazione, trasmettendo una semplice comunicazione in cui, facendo riferimento alla crisi pandemica in atto, dichiarino di versare in una situazione di difficoltà come descritto nella circolare ministeriale.

Infine, per quanto concerne le **causali di accesso**, la situazione di difficoltà – si pensi, ad esempio, nel caso della causale ordinaria, alla mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato – potrà desumersi da una relazione che, alla luce della congiuntura economica innanzi indicata e delle conseguenze economiche direttamente connesse all'emergenza epidemiologica, si limiti ad esplicitare le ricadute di tale contesto, coerentemente alla causale invocata, sulla situazione del singolo datore di lavoro. Come dichiara il Ministero, si avrà, quindi, un affievolimento dell'onere in capo al datore di lavoro circa la presentazione di ulteriore documentazione probatoria attestante la situazione di difficoltà economico-finanziaria.

Ruben Schiavo

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @ruben_schiavo