

INPS



**FIS, ALLA LUCE DELLE
RECENTI MODIFICHE
NORMATIVE. ASPETTI
DOCUMENTALI**

Dott. Massimiliano Venezia



FONTI

D.LGS. 148/2015

D. interm. 94343/2016

Circ. 176/2016

Circ. 18/2022 (l. 234/2021 e
D.L. 4/2022)

CIRC. 130/2017

DATORI DI LAVORO DESTINATARI

2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano **almeno un dipendente**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali **non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 [cigo], che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterali** costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40) (art. 29, c. 2bis, D. Lgs. 148/2015), o territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano (hermes 637/2022, punto 4)



Imprese del **trasporto aereo** e di gestione aeroportuale e società da queste derivate nonché imprese del sistema aeroportuale > non rientra in art. 26 e in art. 10. Fondo trasporto aereo: è integrativo di prestazioni riconosciute da norme primarie (costituito ai sensi commi 9 e 10). V. art. 9 lett. A (circ. 18/2022, punto 5) – sono anche contemporaneamente destinatarie della CIGS.

Partiti e movimenti politici (che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 13/2014) Registro nazionale dei partiti politici riconosciuti <https://www.parlamento.it/1067> (non art. 10; non destinatari fondi bilaterali a. , destinatari anche di cigs contemporaneamente)

Parole chiave: estensione

DATORI DI LAVORO DESTINATARI PERIODO TRANSITORIO – FONDI BILATERALI

Al fine di garantire – nelle more dell’adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021 - 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 stabilito dai singoli decreti istitutivi alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022** (1° gennaio 2022), su specifico avviso ministeriale, dal 1° gennaio 2022, anche i sopracitati datori di lavoro **rientrano nella disciplina del Fondo di integrazione salariale**. Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, 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 (circ. 18/2022, punto 5.1)

Parole chiave: requisiti minimi dimensionali dei fondi alternativi; entro il 31 dicembre 2022 devono essere adeguati; ovvero si ha superamento dei requisiti minimi dimensionali

OBBLIGATORIETA' DELLA COSTITUZIONE DEI FONDI

Prima....

Comma 7, art. 26, «L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 e' obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai **datori di lavoro che occupano mediamente piu' di cinque dipendenti**. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto»

Ora...

Comma 7-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'istituzione dei fondi di cui al comma 1-bis e' **obbligatoria per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I fondi gia' costituiti** alla predetta data si **adequano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. In mancanza**, i datori di lavoro del relativo settore **confluiscono**, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel **fondo di integrazione salariale** di cui all'articolo 29, al quale sono trasferiti i contributi gia' versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi))

Eccezione: una eccezione contenuta nel comma 216 dell'art. 1 della legge n. 234/2021, che ha aggiunto il comma 11-quater all'art. 44 del D.Lgs. n. 148/2015, **che fissa al 30 giugno 2023** il termine di adeguamento per i **Fondi bilaterali** costituiti tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2021

BENEFICIARI

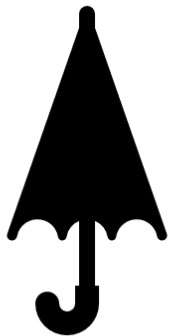


Lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno che parziale;

Apprendisti (qualsiasi tipologia)

Lavoratori a domicilio.

Anzianità **30 gg**, ad eccezione degli eventi EONE



Fuori da «ombrello protettivo»: **dirigenti**

PRESTAZIONI

Fino a 15 dipendenti: prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa **sia ordinarie sia straordinarie**

Più di 15 dipendenti + datori ex art. 20 comma 3 ter [**trasporto aereo e partiti politici**]: l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa **ordinarie**

Parole chiave: semestre precedente, occupano, mediamente

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

(ART. 29, C. 3 BIS E ART. 30, C. 1 BIS, D.LGS. 148/2015)

Sostituisce assegno ordinario

Abrogazione dell'assegno di solidarietà

Domanda: non prima di 30 giorni e non dopo 15 giorni dall'inizio della sospensione/ riduzione dell'attività lavorativa (art. 7, comma 4 di. 94343)

HERMES 606/2022: i 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 presente messaggio

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

4% della retribuzione persa dai lavoratori l'aliquota del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del Fondo di integrazione salariale (art. 10, D.l. 94343/2016)

In forza di quanto disposto dal comma 8-bis dell'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015 – comma inserito dall'articolo 1, comma 207, lettera f), della legge di Bilancio 2022, a decorrere dal **1° gennaio 2025**, l'aliquota del contributo addizionale del 4% 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.

ESENZIONE CONTRIBUTO ADDIZIONALE

l'articolo 7 del decreto-legge n. 4/2022 consente ai datori di lavoro operanti in determinati settori - che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della disciplina ordinaria prevista dal D. lgs n. 148/2015, come modificata dalla legge n. 234/2021 – di richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale **senza obbligo di versamento del contributo addizionale** previsto dagli articoli 5 e 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo.

ATECO: 55.10 e 55.20; 79.1, 79.11, 79.12 e 79.90; 56.10.5; 56.21.0; 56,29; 56.30; 56.10.1; 93.21; 96.04.20; 93.29.1; 93.29.3; 93.29.9; 49.31 e 49.39.9; 52.21.30; 49.39.01; 52.21.90; 91.02 e 91.03; 52.22.09; 52.23.00; 59.13.00; 59.14.00; 96.09.05.

TETTO

A partire dal 1° gennaio si provvede a erogare prestazioni **entro il limiti delle risorse acquisite al fondo** (art. 29, comma 4, 1° periodo)

Abrogazione secondo periodo comma 4 : *In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.*

Art. 29, comma 4 bis (abroga 2° periodo)– 1° gennaio

DURATE

Art. 30, c. 1, D.lgs. 148/2015:

I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione;

non inferiore a **13 settimane** in un biennio mobile;

e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12 [**52 biennio mobile**] e 22 [**24 mesi quinquennio per crisi e riorganizzazione**], e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1 [**24 mesi quinquennio**] [v. anche D. interm. 94343/2016, art. 8]

FIS (V. SUCCESSIVA)

PERIODI FIS

13 settimane: mediamente **fino a 5** (contribuz. ord. 0,50 %; 2022: 0,15 %)

26 settimane: mediamente **> 5** (contribuz. ord. 0,80 %; 2022: fino a 15 dipendenti 0,55%; + 15 dipendenti: 0,69%; Imprese commerciali (incluse logistica), agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici con oltre 50 dipendenti: 0,24)

Parole chiave: dipendenti, semestre precedente, presentazione domanda, 13, 26, biennio mobile

CAUSALI

SITUAZIONI:

- aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, (Art. 11 D.lgs. 148/2015 **ad eccezione intemperie stagionali** (circ. 130/2017, punto 2 (valutazione domande: comb. Disp. Circ. 130/2017 e DM 95442/2016)
- temporanee di mercato (Art. 21 limitatamente a crisi aziendale e riorganizzazione aziendale (con esclusione cessazione parziale attività) (Circ. 130/2017 e 94033/2016)

EVENTO

Deve essere **CONCRETO**; è l'evento, non in astratto, per come si è sviluppato in questo periodo in prossimità dell'inizio del trattamento e nell'attività aziendale.

Deve investire l'attività aziendale e l'up per cui si chiede la cassa

Mancanza ordini: indicare le ragioni giustificative della mancanza ordini.

NON IMPUTABILITÀ DELLA CAUSALE

NON

volontarietà (condotte anche dei lavoratori e dei terzi):

- sospensione lavori in caso di contr. appalto (non deve essere contemplata nel contratto di appalto, ma dipendere da eventi imprevedibili ed eccezionali)

Negligenza: Mancanza di attenzione, di impegno

Imperizia: non si rispettano regole tecniche

V. rapporti contrattuali/risarcimento danno

NON IMPUTABILITÀ DELLA CAUSALE E CICLICITÀ

La ciclicità delle sospensioni in genere è legata a stagionalità prevedibile e quindi al rischio di impresa e non dà diritto alla cig

tuttavia

«non è riconducibile alla volontarietà dell'imprenditore o dei lavoratori o, comunque, non è riconducibile a negligenza o imperizia delle parti, la situazione aziendale in cui la **contrazione** dell'attività lavorativa derivi **proprio dalle caratteristiche intrinseche del processo produttivo del prodotto merceologico** di riferimento, oggetto della produzione aziendale (...) Resta comunque fermo che il lavoro **stagionale** non può essere coperto da integrazione salariale mentre» (Mess. 2276/2017)

Stagionalità: manca la continuità

Ciclicità, onere probatorio aggiuntivo:

«dovranno descrivere: la **complessiva situazione aziendale** con riferimento alle caratteristiche della produzione aziendale tenuto conto del settore merceologico, **del prodotto** e del mercato di riferimento; il **contesto economico e produttivo** in cui l'impresa opera, **con particolare riferimento al segmento di mercato in cui l'azienda si colloca, caratterizzato da processi produttivi soggetti a contrazione ciclica dell'attività**; precedenti dell'azienda nel ricorso alla CIG; il **numero di lavoratori posti in CIG rispetto all'organico complessivo** e rapporto tra contratti di lavoro di natura stabile (a tempo indeterminato) all'interno dell'impresa e contratti di lavoro caratterizzati da temporaneità (un elevato numero di rapporti a tempo indeterminato rispetto a quelli di natura non stabile denoterebbe un'attività aziendale che comunque non è legata soltanto ai cicli del settore di riferimento); **continuità** dell'attività aziendale» (Mess. 2276/2017).

TRANSITORietà DELL'EVENTO

sotto il duplice aspetto:

della “temporaneità” della stesso e

della “fondata previsione di ripresa dell’attività produttiva” (art. 4, punto a), circ. 197);

dall’art. 1 del decreto 95442/16 la transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistono quando è **prevedibile**, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che **l’impresa riprenda la normale attività lavorativa**.

fondata su elementi ed informazioni esattamente rappresentate (art. 4, punto a), circ. 197); . Questi elementi oggettivi devono poter consentire alla Sede di valutare positivamente il fondamento su cui l’azienda poggia la previsione sulla ripresa dell’attività.

«elementi informativi disponibili all’epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell’attività lavorativa»

CIRC. 18/2022 2.1.: «dimostrando, **sulla base di elementi oggettivi attendibili**, che la stessa continui ad operare sul mercato»

TRANSITORietà DELL'EVENTO

«Nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di CIGO e l'adozione del provvedimento decisivo e, quindi, anteriormente alla data di quest'ultimo, **l'azienda abbia ripreso la normale attività lavorativa**, gli uffici devono ritenere oggettivamente provato il requisito della transitorietà di cui all'art. 1, comma 2, del DM 95442»

(dichiarazione da allegare in domanda, ai sensi del D.P.R. 445/2000)

(lo sottoscritto ...(generalità), in qualità di ..., ai sensi dpr 445/2000, dichiaro ripresa attività aziendale in data ...; data e firma)

TRANSITORietà DELL'EVENTO

Su cosa si fonda?

Indicando in RELAZIONE TECNICA gli estremi degli ordini/preventivi/fiere/gare d'appalto (es. Fornitore ..., data ... n...) oppure si allegano direttamente copia dei nuovi ordini e commesse, preventivi.

Altri elementi, argomentati dall'azienda:

«Gli indici di probabilità della ripresa possono consistere anche nell'esame della **complessiva situazione aziendale** e del **contesto economico produttivo** in cui l'impresa opera, descritte nella relazione tecnica:

a titolo di esempio, costituiscono elementi di valutazione in tal senso i **precedenti della azienda nel ricorso alla CIG, la situazione del mercato nella quale opera, il numero dei lavoratori posti in CIG rispetto all'organico complessivo, la durata delle richieste di CIG, la solidità sul piano finanziario, le iniziative volte a ricercare ulteriori occasioni di business.**» (Mess. 1856/2017)

30 GIORNI

(ART. 1, COMMA 2, D.LGS 148/2015, INTEGRATO DAL COMMA 191 DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE DI BILANCIO 2022)

SI COMPUTANO ANCHE PERIODI DI SOSPENSIONE DERIVANTI DA:

- **sabato, domenica e riposi settimanali (139/2016)**
- **Ferie (CIRC. 197, 1.1., analogia a art. 16, comma 1, l. 223/91)**
- **Festività e infortuni (CIRC. 197, 1.1., analogia a art. 16, comma 1, l. 223/91)**
- **maternità obbligatoria (Cass. 16235/2002; 453/2003)**

30 GIORNI

(ART. 1, COMMA 2, D.LGS 148/2015)

Requisito dei beneficiari (contr. lavoro subordinato e apprendisti professionalizzante):

30 gg. di **EFFETTIVO** lavoro

A prescindere da durata orario (CIRC. 197, 1.1.)

A prescindere dalla qualifica (circ. 139/2016)

Non necessariamente continuativi (Nota 525/2018 Min. Lavoro)

2112 c.c. si computano giorni presso il cedente (CIRC. 197, 1.1.)

Appalto: subentro di altra impresa manente appalto – si guarda all'attività appaltata a prescindere da datore di lavoro (CIRC. 197, 1.1.)

CIRC. 130/2017

A norma dell'articolo 7, comma 6, del D.l. n. 94343/2016, le istanze devono essere valutate secondo i criteri di cui al D.M. n. **95442/2016**, per le causali in materia di integrazione salariale ordinaria, e del D.M. n. 94033/2016 per le causali della riorganizzazione e della crisi aziendale.

95442, art. 2

Ai fini della concessione della CIGO, l'impresa documenta in una **relazione tecnica dettagliata**, resa ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e dimostra, sulla base di elementi oggettivi, che l'impresa continua ad operare sul mercato. Gli elementi oggettivi possono essere supportati da documentazione sulla solidità finanziaria dell'impresa o da documentazione tecnica concernente la situazione temporanea di crisi del settore, le nuove acquisizioni di ordini o la partecipazione qualificata a gare di appalto, l'analisi delle ciclicità delle crisi e la CIGO già concessa.

V. 2908/2016 su dm 95442 (modelli di relazioni tecniche allegate)

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Fino a 50 dipendenti: 10 gg

Oltre i 50: 25 gg

Prima dell'inizio della sospensione/riduzione

NON EONE, contiene: cause di s/r, entità e durata prevedibile, numero lavoratori interessati

Se **EONE**: dopo l'evento; durata prevedibile e numero lavoratori; se 16 ore, entro 3 gg presentazione (facoltativa) richiesta esame congiunto

Dalla presentazione richiesta richiesta devono passare max 5 gg

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE: ASPETTI DOCUMENTALI

L'azienda deve allegare in domanda, oltre la lettera, le **ricevute di avvenuta consegna** delle comunicazioni (pec, raccomandate A/R, fax) effettuate nei confronti delle

- OO.SS. Maggiormente **rappresentative a livello nazionale** (articolazioni territoriali) (art. 14, D. Lgs. 148/2015)

- RSU/RSA, se maestranza pari o maggiore a 15 dipendenti (o attestazione azienda, se RSA/RSU non presente) (confermato da T.A.R. Milano 1444/2019)

Può allegare il verbale (L'esame congiunto può avvenire telematicamente circ. 18/2022)

Ricevuta di accettazione? No.

Invio? no

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE: ASPETTI DOCUMENTALI

«deve inoltre allegare, pena l'**inammissibilità** della domanda stessa, copia della comunicazione (PEC, raccomandata) inviata alle organizzazioni sindacali come elencate all'art. 14 del D.Lgs 148/2015 ed eventuale copia del verbale di consultazione nel caso di esperimento della stessa.» (circ. 139/2016, punto 8)»

«In virtù di quanto disposto dal successivo comma 6 del predetto art. 14, la circolare n. 139 del 2016 ha previsto che l'azienda debba allegare alla domanda di concessione della CIGO, pena l'**inammissibilità** della domanda stessa, **copia della comunicazione inviata a tutte le suddette organizzazioni sindacali tramite PEC o raccomandata A/R.**

Il su richiamato messaggio ha chiarito che, in aggiunta alle predette modalità di trasmissione, l'azienda può provare l'avvenuto invio della comunicazione **anche tramite fax**; in tal caso dovrà essere allegata alla domanda, **oltre alla copia della comunicazione inviata, anche la ricevuta di conferma dell' avvenuto recapito. La previsione che l'adempimento in parola venga assolto con le predette modalità risponde all'esigenza di avere prova certa della data in cui la comunicazione è pervenuta ai destinatari**» (3777/2019, punto 3.)



PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

..ancora messaggio **3777/2019**

Ciò premesso, si ribadisce che nel caso in cui l'azienda produca copia del verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le organizzazioni e le rappresentanze sindacali previste dall'art. 14, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, **non è necessario che dimostri anche l'avvenuta notifica delle relative comunicazioni**. In tal caso, infatti, risulta evidente che le organizzazioni sindacali sono state effettivamente coinvolte nella procedura di cui al predetto art. 14 e perde di rilevanza la modalità con la quale l'azienda ha provveduto a tale adempimento.

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE: ASPETTI DOCUMENTALI

Alternativa 1:

Dichiarazione da parte del rappresentante della OS o della RSA/RSU che attesti di essere stato informato della procedura e degli elementi informativi richiesti: cause di sospensione/riduzione, entità e durata prevedibile, numero dei lavoratori interessati.

Caratteristiche:

- è diretta all'INPS

Contiene: generalità, in qualità di ..., D.PR. 445/2000, dichiaro di aver ricevuto la comunicazione di cui all'art. 14 D. Lgs. 148/2015 **in data ... per la procedura di cigo dell'azienda ... periodo ...;** delego ..., sottoscrizione ... data ... documento.

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE: ASPETTI DOCUMENTALI

Alternativa 2:

Verbale di esame congiunto **sottoscritto** sostituisce formali convocazioni (Hermes 3777/2019)

SOCCORSO ISTRUTTORIO

Casistica

- 1) L'azienda non produce la documentazione richiesta;
- 2) L'azienda produce la documentazione richiesta ma in fase istruttoria viene riscontrata una carenza o incompletezza di informazioni
- 3) Misto (1) e 3)

Aspetti formali vs. Aspetti sostanziali

SOCCORSO ISTRUTTORIO

Fondamento normativo

DM. 95442/2016, art. 11, comma 2:

«In caso di supplemento di istruttoria, l'INPS può richiedere all'impresa di fornire, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, **gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria** e può sentire le organizzazioni sindacali di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015 che hanno partecipato alla consultazione sindacale»

In tutte le ipotesi in cui si ritenga di dover rigettare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria per carenza di elementi valutativi, è necessario attivare la procedura di cui all'art. 11, comma 2, del DM 95442.

Hermes 1856/2017

«La sede competente dovrà quindi chiedere all'azienda, fornendo un termine di 15 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta, ogni elemento necessario al completamento dell'istruttoria, al fine di consentire all'azienda stessa, nel rispetto della suddetta previsione normativa e in un'ottica deflattiva di possibile contenzioso, **di sanare le carenze documentali dell'istanza o della relazione tecnica.**

Quest'ultima è resa ai sensi **dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445**, ed è tale, dunque, da costituire di per sé idonea autocertificazione, integrabile nel caso in cui si verificano carenze di elementi utili all'istruttoria, fermi restando i controlli sulle autodichiarazioni previsti dalla legge»

CIRC. 139/2016, punto 3

«I caratteri principali della riforma del procedimento di concessione possono essere così riassunti: (...) facoltà in capo all'INPS di un **supplemento istruttorio con richiesta di integrazione della documentazione ai fini procedurali.**»

RELAZIONE TECNICA

Circ. 197/2015, punto 3): «**obbligo** a carico delle aziende richiedenti di una relazione tecnica **dettagliata**, resa come dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione»

OBBLIGATORIA

DETTAGLIATA

Corrispondente alla causale richiesta

MANCANZA ORDINI

Integra la fattispecie «mancanza di lavoro o di commesse» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante dalla **significativa** riduzione di ordini e commesse: *indicare percentuale*

La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta l'andamento degli ordini di lavoro o delle commesse e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al bilancio e al fatturato. A richiesta l'impresa produce la documentazione attestante l'andamento degli indicatori economico-finanziari di bilancio.

MANCANZA ORDINI: RELAZIONE TECNICA

- 1) specificare dettagliatamente l'attività svolta nell'UP coinvolta nell'evento:**
- 2) illustrare l'andamento negativo o involutivo a seguito della mancanza di ordini e di commesse in relazione all'attività aziendale dei due anni precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni;**
- 3) Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza, inadempienze del datore di lavoro, dei lavoratori o di terzi. Nel caso di rapporti contrattuali la non imputabilità si estende anche al terzo contraente**
- 4) Temporaneità dell'evento e previsione di ripresa attività lavorativa: evidenziare la temporaneità dell'evento ed illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese o da intraprendere a tale fine (es. se presenti, elencare in modo puntuale nel successivo riquadro i nuovi ordini ricevuti o le eventuali commesse). In mancanza potranno indicarsi eventuali partecipazioni qualificate a gare di appalto, lettere d'intenti, preventivi, partecipazioni a fiere o eventi commerciali/promozionali etc.).**

Indicatori

involutività

CRISI DI MERCATO

Integra la fattispecie «crisi di mercato» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **per mancanza di lavoro o di commesse** derivante **dall'andamento del mercato o del settore merceologico** a cui appartiene l'impresa, di cui costituiscono indici, oltre agli elementi di cui al comma 2, il contesto economico produttivo del settore o la congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento (95442/2016)

CRISI DI MERCATO: RELAZIONE TECNICA

- 1) specificare dettagliatamente l'attività svolta nell'**UP** coinvolta nell'evento:
- 2) Illustrare gli effetti negativi della crisi del mercato di riferimento evidenziando il **nesso di causalità sull'attività produttiva** dell'azienda rispetto ai due anni precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni
- 3) Specificare la **completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza, inadempienze del datore di lavoro, dei lavoratori o di terzi**. Nel caso di rapporti contrattuali la non imputabilità si estende anche al comportamento del **terzo contraente**
- 4) Temporaneità dell'evento e previsione di **ripresa attività lavorativa**: evidenziare la temporaneità dell'evento ed illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese o da intraprendere a tale fine (es. se presenti, elencare in modo puntuale nel successivo riquadro i nuovi ordini ricevuti o le eventuali commesse). In mancanza potranno indicarsi eventuali partecipazioni qualificate a gare di appalto, lettere d'intenti, preventivi, partecipazioni a fiere o eventi commerciali/promozionali etc.).

Indicatori: involutività

MODALITÀ EROGAZIONE TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Conferma del pagamento a conguaglio secondo la normativa preesistente

Introduzione di termine decadenziale per richiesta per richiesta pagamento diretto

Requisiti per pagamento diretto: nel regime ordinario, il ricorso al pagamento diretto a carico dell'Istituto è possibile solo su specifica richiesta dei datori di lavoro e in presenza di serie e **documentate difficoltà finanziarie** degli stessi (circ. 18/2022, punto 1.4 (documentazione di cui all'allegato 2 della circ. 197/15 da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda)

RICHIESTA DI PAGAMENTO A CONGUAGLIO

Art. 7, comma 3. D. Lgs. 148/2015: *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. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.*

PAGAMENTO DIRETTO SECONDO LA LEGGE DI BILANCIO 2022 (POI MODIFICATO)

196. All'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.

148, dopo il comma 5 e' aggiunto il seguente:

« 5-bis. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro e' tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello **in cui inizia** il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'**adozione** 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 ».

MODIFICA OPERATA DA D.L.4/2022

TESTO DEFINITIVO COMMA 5 BIS ART. 7 D.LGS. 148/2015

5-bis. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro e' 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 ((**e' 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.