



**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**  
**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**  
**Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali**

**Roma, 22/08/2024**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali*  
*Ai Responsabili delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti*  
*Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale*

**Circolare n. 88**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Amministrazione*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*

Allegati n.1

**OGGETTO:** **Decreto interministeriale 22 agosto 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 9 ottobre 2023, di adeguamento del Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige Sudtirolo alle disposizioni di cui agli articoli 40, comma 1-bis, e 30, comma 1-bis, del D.lgs n. 148/2015. Prestazione di assegno di integrazione salariale. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si forniscono istruzioni amministrative, operative e*

*contabili in ordine alle prestazioni di assegno di integrazione salariale erogate dal Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige Sudtirolo, a seguito dell'adeguamento alle disposizioni di cui ai commi 1-bis dell'articolo 40 e 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotti dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, in materia di riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, disposto con il decreto interministeriale 22 agosto 2023.*

## INDICE

1. *Premessa e quadro normativo*
2. *Finalità*
- 2.1 *Ambito di applicazione: datori di lavoro*
3. *Prestazione di assegno di integrazione salariale*
- 3.1 *Accesso alla prestazione. Termini di presentazione della domanda*
- 3.2 *Ambito di applicazione: beneficiari*
- 3.3 *Tetto aziendale*
- 3.4 *Causali di intervento*
- 3.5 *Misura della prestazione*
- 3.6 *Durata dell'intervento*
- 3.7 *Informativa sindacale*
- 3.8 *Autorizzazioni, pagamenti e rimborso delle prestazioni*
- 3.9 *Contributi di finanziamento*
- 3.10 *Modalità di compilazione del flusso Uniemens. Esposizione dell'evento, del contributo addizionale e del conguaglio dell'assegno di integrazione salariale*
4. *Istruzioni contabili*

### **1. Premessa e quadro normativo**

La legge 30 dicembre 2021, n. 234, pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2022, ha modificato il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, riordinando l'impianto normativo relativo agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Come illustrato nella circolare n. 18 del 1° febbraio 2022, nonché nella circolare n. 76 del 30 giugno 2022, le nuove norme introducono, tra le altre, novità sulle disposizioni 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 alle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (cfr. gli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo n. 148/2015) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS).

Si rammenta che i Fondi di solidarietà, già costituiti alla data del 1° gennaio 2022, dovevano adeguarsi, in particolare, a quanto prescritto dai commi 7-bis dell'articolo 26 e 1-bis dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, che prevede l'obbligo di ricomprendere nel campo di applicazione dei Fondi medesimi i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, entro il 31 dicembre 2022. Entro tale termine gli stessi dovevano altresì adeguarsi alle disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1-bis, del medesimo decreto legislativo, il quale prevede che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi assicurino, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello definito ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, e stabiliscano la durata della prestazione in misura almeno

pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata e, comunque, nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, comma 1, del medesimo decreto legislativo.

Successivamente, l'articolo 9, comma 3, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, nel modificare l'articolo 26, comma 7-bis, e l'articolo 40, comma 1-bis, e altresì, l'articolo 30, comma 1-bis, ha prorogato tale termine al 30 giugno 2023.

In conformità all'obbligo di adeguamento, in data 15 dicembre 2022, Assoimprenditori Alto Adige, Lvh.apa Confartigianato imprese Bolzano, CNA-SHV Unione provinciale degli artigiani, Unione albergatori e pubblici esercenti (HGV), Unione commercio, turismo e servizi Alto Adige, Confesercenti Alto Adige, Unione dei liberi professionisti Confprofessioni Sudtirolo-Alto Adige, Federazione cooperative Raiffeisen, Coopbund Bolzano, A.G.C.I. Alto Adige, Cooperazione autonoma Cooperdolomiti, CGIL/AGB, SGBCISL, UIL-SGK e ASGB hanno manifestato, nei termini previsti dalla legge, la volontà di adeguare il Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige Sudtirolo (di seguito, Fondo), già costituito alla data del 31 dicembre 2021, alle disposizioni di cui al comma 1-bis dell'articolo 40 (ampliando la platea dei destinatari del Fondo) e al comma 1-bis dell'articolo 30 (adeguando l'importo, la durata e le causali di accesso alla normativa in materia di assegno di integrazione salariale) del decreto legislativo n. 148/2015, introdotti dalla legge n. 234/2021. Le parti firmatarie hanno, inoltre, convenuto di ampliare le finalità che il Fondo può perseguire in tema di staffetta generazionale.

A seguito dell'accordo del 15 dicembre 2022 è stato emanato il decreto 22 agosto 2023 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, che sostituisce integralmente il decreto interministeriale 20 dicembre 2016, n. 98187, adeguando la disciplina del Fondo a quanto disposto dai citati commi 1-bis dell'articolo 30 e 1-bis dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, introdotti dalla legge n. 234/2021.

Le modifiche normative apportate più rilevanti sono relative all'ampliamento della platea dei soggetti rientranti nella disciplina del Fondo, alla durata e alla misura dell'assegno di integrazione salariale, all'applicabilità delle causali ordinarie e straordinarie, all'eliminazione del c.d. tetto aziendale.

Il decreto interministeriale 22 agosto 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 9 ottobre 2023 e, pertanto, è entrato in vigore il 24 ottobre 2023 (cfr. il messaggio n. 3641 del 18 ottobre 2023)[[1](#)]. Per la disciplina di dettaglio del Fondo, che non costituisce oggetto della presente circolare, in ordine ai profili rimasti immutati rispetto a quanto previsto dal D.I. citato e qui non espressamente trattati, si rinvia alla circolare n. 125 del 9 agosto 2017.

Per quanto non espressamente previsto nel D.I. 22 agosto 2023 si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 148/2015, e successive modificazioni.

## **2. Finalità**

Il Fondo ha lo scopo di assicurare ai lavoratori dei datori di lavoro privati, non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale o dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo n. 148/2015, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, tutele del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

In particolare, il Fondo, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del D.I. 22 agosto 2023 provvede a:

*“a) assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni statali;*

*b) assicurare, in raccordo con gli interventi all’uopo previsti dal Piano degli interventi di politica attiva del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro di processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti, per un periodo non inferiore a tre anni;*

*c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell’Unione Europea”.*

Ai sensi dell’articolo 2, comma 2, le prestazioni di cui all’articolo 2, comma 1, lettere b) e c), saranno disciplinate con successivo decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze previo accordo collettivo ai sensi dell’articolo 26 e 40 del decreto legislativo n. 148/2015.

## **2.1 Ambito di applicazione: datori di lavoro**

A decorrere dalla data di istituzione del Fondo hanno facoltà di aderire allo stesso i datori di lavoro già aderenti ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo n. 148/2015 che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige.

I datori di lavoro aderenti al Fondo possono aderire ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all’articolo 26 del citato decreto legislativo n. 148/2015 costituiti successivamente a livello nazionale; in tale caso, a decorrere dalla data di adesione ai Fondi di solidarietà bilaterali, i datori di lavoro non sono più soggetti alla disciplina del Fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

Rientrano, invece, obbligatoriamente nel campo di applicazione del Fondo, i datori di lavoro privati che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori che non rientrano nell’ambito di applicazione del Titolo I del decreto legislativo n. 148/2015, per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali di cui all’articolo 26 del citato decreto legislativo o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all’articolo 27 del medesimo decreto legislativo e che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige.

Di conseguenza, anche i datori di lavoro che occupano mediamente fino a cinque dipendenti nel semestre di riferimento (la cui adesione al Fondo era facoltativa in vigore del precedente D.I. n. 98187/2016), in assenza di un Fondo di solidarietà bilaterale nel settore di appartenenza sono ricompresi obbligatoriamente nelle tutele garantite dal Fondo.

Conseguentemente, come anticipato nel messaggio n. 3641/2023, gli stessi – a partire dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del D.I. 22 agosto 2023 (ottobre 2023) – sono tenuti al versamento del contributo ordinario al Fondo e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS), né al relativo obbligo contributivo.

I medesimi datori di lavoro possono, quindi, utilmente presentare al medesimo Fondo, dalla data del 24 ottobre 2023, le domande di assegno di integrazione salariale, per le causali ordinarie e straordinarie previste dalla normativa, per periodi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa decorrenti dal 9 ottobre 2023.

## **3. Prestazione di assegno di integrazione salariale**

Ai sensi dall’articolo 6, comma 1, del D.I. 22 agosto 2023, il Fondo garantisce un assegno di

integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o dalla sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli 11 e 21 del decreto legislativo n. 148/2015 e successive modificazioni, secondo le modalità di seguito descritte.

### **3.1 Accesso alla prestazione. Termini di presentazione della domanda**

L'accesso all'assegno di integrazione salariale è preceduto dall'espletamento delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste contrattualmente o legislativamente per le integrazioni salariali.

Le domande di accesso alle prestazioni di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 6 del citato D.I. devono essere presentate nei termini previsti dall'articolo 30, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015, ovvero non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

### **3.2 Ambito di applicazione: beneficiari**

Hanno diritto alla prestazione di assegno di integrazione salariale, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 9 ottobre 2023, tutti i lavoratori subordinati, compresi i dirigenti e gli apprendisti, qualunque sia la tipologia del relativo contratto di apprendistato, nonché i lavoratori a domicilio, per le causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, a condizione che abbiano un'anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva per la quale è stata richiesta la prestazione di almeno trenta giorni, anche non continuativi, nell'arco dei dodici mesi precedenti la data della domanda di concessione del trattamento (cfr. gli artt. 2, commi 7 e 8, e 6, comma 1, del D.I.).

Si evidenzia che per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti in data anteriore al 9 ottobre 2023, sono beneficiari, secondo la disciplina previgente, solo i lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) e gli apprendisti con contratto professionalizzante, con anzianità lavorativa di 90 giorni.

### **3.3 Tetto aziendale**

Il D.I. 22 agosto 2023, fermo restando quanto previsto dall'articolo 10, commi 1, 2 e 3, non prevede più il c.d. tetto aziendale.

### **3.4 Causali di intervento**

Come anticipato, l'accesso all'assegno di integrazione salariale è previsto in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli 11 (ordinarie) e 21 (straordinarie) del decreto legislativo n. 148/2015, e successive modificazioni.

Riguardo ai criteri di valutazione delle domande di assegno di integrazione salariale, con particolare riferimento alle causali straordinarie, si evidenzia che, l'articolo 21, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 148/2015, così come modificato dall'articolo 1, comma 199, lettera a), della legge n. 234/2021, prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'applicabilità della causale di riorganizzazione aziendale anche per realizzare processi di transizione. In attuazione del suddetto disposto, il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato il decreto ministeriale 25 febbraio 2022, n. 33, che, intervenendo a modifica del decreto ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033, ha introdotto i criteri per l'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione, nonché specifici criteri per l'accesso all'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie del

FIS, anche in caso di stipula di un contratto di solidarietà.

Sul punto, si rinvia a quanto illustrato con la circolare n. 109 del 5 ottobre 2022, in particolare al paragrafo 4, ribadendo che i criteri di valutazione delle istanze con causale straordinaria applicabili ai datori di lavoro afferenti al FIS, trovano applicazione, ai fini dell'ammissione all'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie erogato dai Fondi di solidarietà, per le istanze relative ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente. Per le domande relative ai datori di lavoro con forza occupazionale media superiore a 15 dipendenti nel semestre di riferimento, operano, invece, i criteri previsti dagli articoli 1, 2, 3 e 4 del D.M. n. 94033/2016, come novellato dal D.M. n. 33/2022.

Pertanto, i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Fondo in commento possono presentare istanze per tutte le causali straordinarie previste dalla normativa, con l'avvertenza di rispettare i criteri previsti dal D.M. n. 94033/2016, e successive modificazioni, a seconda del requisito dimensionale posseduto nel semestre precedente alla data della domanda.

Si ricorda, infine, che le istanze per le causali ordinarie sono valutate sulla base dei criteri di cui al D.M. 15 aprile 2016, n. 95442 (cfr. la circolare n. 139 del 1° agosto 2016).

### **3.5 Misura della prestazione**

Per quanto concerne la misura dell'assegno di integrazione salariale si precisa che, come illustrato nella circolare n. 18/2022, l'articolo 1, comma 194, lettera a), della legge n. 234/2021 ha modificato l'articolo 3 del decreto legislativo n. 148/2015, introducendo il comma 5-bis, che dispone che per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, in relazione al calcolo della prestazione di integrazione salariale, trova applicazione il solo massimale mensile di cui alla lettera b) del comma 5, annualmente rivalutato.

A tale proposito, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.I. in argomento la misura dell'assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo è pari alla misura del trattamento di integrazione salariale, così come definita dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 148/2015, anche in relazione ai massimali.

Pertanto, l'importo dell'assegno di integrazione salariale è pari al trattamento di integrazione salariale ordinaria (CIGO), ossia all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, nei limiti dell'importo massimo mensile di cui alla citata lettera b) del comma 5, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento.

Tali importi sono rivalutati annualmente con le modalità e i criteri in atto per i trattamenti di integrazione salariale per l'industria. Per l'anno 2024 l'importo massimo è pari a 1.392,89 euro (cfr. la circolare n. 25 del 29 gennaio 2024).

L'importo dell'assegno di integrazione salariale è corrisposto al lordo della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, pertanto all'importo così determinato non si applica, in quanto non espressamente previsto dal D.I. 22 agosto 2023, la riduzione del 5,84% (cfr. il paragrafo 5 della circolare n. 201 del 16 dicembre 2015).

Si rammenta, inoltre, come illustrato al paragrafo 4 della circolare n. 18/2022, che la legge n. 234/2021 ha esteso ai Fondi di solidarietà le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015, modificando in questo senso il dettato dell'articolo 39, comma 1, del medesimo decreto legislativo, con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Conseguentemente, anche ai lavoratori destinatari dell'assegno di integrazione salariale

erogato dal Fondo spetta, a decorrere dalla medesima data, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare (ANF) a carico della gestione del Fondo stesso. Come illustrato nella circolare n. 34 del 28 febbraio 2022, a decorrere dal 1° marzo 2022, la predetta tutela dell'ANF è stata riconosciuta in relazione ai nuclei familiari senza figli a carico, in ragione delle novità contenute nel decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, in materia di Assegno unico e universale per i figli a carico.

Infine, in continuità con la previgente disciplina e in ossequio alla normativa generale di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, il comma 5 dell'articolo 6 del D.I. 22 agosto 2023 prevede, che per i periodi di erogazione dell'assegno di integrazione salariale sia versata a carico del Fondo, alla gestione previdenziale di iscrizione dei lavoratori interessati, la contribuzione correlata alla prestazione, utile per il conseguimento del diritto a pensione, compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

### 3.6 Durata dell'intervento

In ordine alla durata della prestazione di assegno di integrazione salariale garantita dal Fondo, l'articolo 6, comma 3, del D.I. 22 agosto 2023 prevede che l'assegno di integrazione salariale può essere concesso per una durata non superiore a tredici settimane per singola richiesta, differenziando la durata massima della prestazione in funzione del numero di lavoratori occupati nel semestre precedente.

In particolare, la durata massima dell'assegno di integrazione salariale è così articolata:

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 15 dipendenti, per una durata massima di ventisei settimane per causali sia ordinarie che straordinarie;
- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente oltre 15 dipendenti:
  - per una durata massima di ventisei settimane, per causali ordinarie;
  - per una durata massima di ventiquattro mesi per la causale straordinaria della riorganizzazione aziendale, anche per la realizzazione di processi di transizione;
  - per una durata massima di dodici mesi per la causale straordinaria di crisi aziendale;
  - per una durata massima di trentasei mesi per la causale straordinaria di contratto di solidarietà.

Si riepiloga nella seguente tabella la durata garantita dal Fondo.

| Datori di lavoro  | Durata garantita dal Fondo  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie</li> <li>• 12 mesi per causale straordinaria di "crisi aziendale"</li> <li>• 24 mesi per causale straordinaria di "riorganizzazione aziendale" (anche per realizzare processi di transizione)</li> </ul> |

Le durate sopra indicate sono garantite sempre nel rispetto della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, e successive modificazioni.

Al fine del rispetto dei limiti previsti nel biennio e nel quinquennio mobile, saranno considerati i periodi di assegno di integrazione salariale autorizzati dal FIS, con l'eccezione dei periodi relativi a prestazioni con causale "COVID-19", nonché l'assegno di integrazione salariale autorizzato ai sensi del comma 11-sexies dell'articolo 44 del decreto legislativo n. 148/2015, introdotto dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51.

Tenuto conto che il D.I. 22 agosto 2023 è entrato in vigore il 24 ottobre 2023, si precisa che sono istruite, sulla base delle disposizioni introdotte dalla novella normativa, le domande di assegno di integrazione salariale presentate da tale ultima data, relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal 9 ottobre 2023. Fanno eccezione le istanze relative a causali ordinarie per eventi oggettivamente non evitabili, c.d. EONE, ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015, per le quali sono riconosciuti periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° giorno del mese precedente alla data di entrata in vigore del D.I. 22 agosto 2023 ossia dal 1° settembre 2023.

### **3.7 Informativa sindacale**

L'accesso alle prestazioni del Fondo, secondo quanto disposto dal comma 8 dell'articolo 6 del D.I. 22 agosto 2023, è preceduto dall'espletamento delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste legislativamente o contrattualmente per le integrazioni salariali.

A tale riguardo, con riferimento all'assegno di integrazione salariale, si evidenzia che trovano applicazione le indicazioni fornite con il messaggio n. 2372 del 26 giugno 2023, riguardo gli adempimenti prescritti dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 148/2015, in materia di informativa sindacale per i datori di lavoro che accedono al trattamento di integrazione salariale ordinaria (CIGO).

Pertanto, anche per la prestazione di assegno di integrazione salariale erogata dal Fondo in argomento, non è obbligatorio produrre la documentazione probatoria dell'avvenuto espletamento della procedura di informativa sindacale di cui al citato articolo 14, ma è possibile fornire una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, fermo restando l'obbligo di conservazione della relativa documentazione per eventuali controlli disposti dagli Uffici in ordine alla veridicità della dichiarazione resa, ai sensi dell'articolo 71 del medesimo D.P.R.

Resta ferma la facoltà anche per il Comitato amministratore del Fondo, al fine di avere a disposizione ulteriori elementi di valutazione per la conseguente delibera di concessione della prestazione di assegno di integrazione salariale, di richiedere la suddetta documentazione ai datori di lavoro e di verificare la veridicità della dichiarazione di responsabilità resa al momento dell'inoltro dell'istanza.

Per le istanze di assegno di integrazione salariale riportanti la causale "contratto di solidarietà" di cui all'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015, invece, deve essere necessariamente allegato il verbale di accordo adottato nel rispetto delle procedure sindacali previste



dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015, che, ai fini della sua validità, deve essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario.

### **3.8 Autorizzazioni, pagamenti e rimborso delle prestazioni**

Una volta deliberata dal Comitato amministratore del Fondo la concessione dell'intervento, è rilasciata conforme autorizzazione quale presupposto per la corresponsione diretta del trattamento economico ai lavoratori interessati o alle operazioni di conguaglio e rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro; la delibera e la relativa autorizzazione vengono notificate al datore di lavoro con posta elettronica certificata (PEC) tramite procedura centralizzata.

Ai trattamenti garantiti dal Fondo, in tema di pagamenti e rimborso delle prestazioni, ai sensi dell'articolo 39 del decreto legislativo n. 148/2015, si applicano le medesime disposizioni vigenti in materia di CIGO stabilite dall'articolo 7, commi da 1 a 4, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, il pagamento è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga unitamente all'assegno per il nucleo familiare (dal 1° gennaio 2022) ove spettante (cfr. il precedente paragrafo 3.5) e rimborsato dall'INPS al datore di lavoro o da quest'ultimo conguagliato sulla base delle norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

A tale ultimo fine il legislatore ha stabilito, all'articolo 7, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015, dei termini perentori per il conguaglio e le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori dal datore di lavoro, che devono essere effettuate, a pena di decadenza, entro sei mesi:

- a) dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione;
- b) dalla data di notifica della autorizzazione rilasciata dall'INPS, se successiva.

Una volta intervenuto il termine decadenziale, la richiesta di rimborso/conguaglio non sarà più operabile, né sulla denuncia ordinaria né sui flussi di regolarizzazione.

Il pagamento diretto ai lavoratori può essere autorizzato dal Comitato amministratore, dietro espressa richiesta del datore di lavoro, solo nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda e per serie e documentate difficoltà finanziarie (cfr. la circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 e relativo Allegato n. 2).

### **3.9 Contributi di finanziamento**

Per il finanziamento della prestazione di assegno di integrazione salariale e in caso di fruizione della medesima prestazione, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'articolo 8 del D.I. 22 agosto 2023, alla corresponsione di un contributo ordinario e di un contributo addizionale.

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in tema di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi. Sono applicabili altresì le disposizioni in materia di prescrizione di cui all'articolo 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. l'art. 7, comma 3, del D.I. n. 98187/2016 e, da ultimo, l'art. 8, comma 4, del D.I. 22 agosto 2023).

#### **a) Contributo ordinario**

È dovuto mensilmente al Fondo un contributo ordinario nella misura dello 0,50% dai datori di lavoro che occupano mediamente fino a cinque dipendenti (ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura rispettivamente di due terzi e un terzo), calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle prestazioni, compresi gli apprendisti con qualsiasi tipo di contratto, i lavoratori a domicilio e i dirigenti. È dovuto, invece, un contributo ordinario nella misura dello 0,80% dai datori di lavoro che

occupano mediamente oltre i cinque dipendenti nel semestre precedente (ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura rispettivamente di due terzi e un terzo), calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle prestazioni, compresi i dirigenti (cfr. l'art. 8, comma 1, lett. a), del D.I. 22 agosto 2023).

Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, si evidenzia che i datori di lavoro iscritti al Fondo (contraddistinti dal codice di autorizzazione "6P"), che operano con più posizioni contributive e realizzano il requisito occupazionale di più di 5 dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole devono darne comunicazione alle Strutture territorialmente competenti per consentire l'attribuzione, alle relative matricole, del codice di autorizzazione "6G", che assume il più ampio significato di "Azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15, che opera su più posizioni, tenuta al versamento dei ctr al FIS; azienda con più di 3 dipendenti fino a 15, che opera su più posizioni tenuta al versamento dei ctr al F.do Sol Attività Professionali e Azienda che opera su più posizioni con forza aziendale più di 5 dipendenti tenuta al versamento dei ctr al Fondo solidarietà Bolzano".

#### **b) Contributo addizionale**

I datori di lavoro che ricorrono alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 sono tenuti al versamento di un contributo addizionale nella misura del 4% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori destinatari della prestazione (cfr. l'art. 8, comma 1, lett. b), del D.I. 22 agosto 2023).

Si evidenzia, inoltre, che al comma 3 del citato articolo 8, a decorrere dal 1° gennaio 2025, è prevista (tramite apposita delibera del Comitato da assumersi entro il 31 dicembre di ogni anno) la possibilità di una riduzione, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti "e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento", fino alla misura massima del 40% della prevista aliquota di contribuzione ordinaria dello 0,50%.

### **3.10 Modalità di compilazione del flusso Uniemens. Esposizione dell'evento, del contributo addizionale e del conguaglio dell'assegno di integrazione salariale**

Al fine di semplificare le procedure, sono stati unificati i codici di esposizione degli eventi nel flusso Uniemens e i codici di conguaglio per la prestazione di assegno di integrazione salariale e per l'accredito della contribuzione correlata alla prestazione, nonché per il versamento del contributo addizionale, per tutte le causali previste, compresa la causale "contratto di solidarietà".

Per tutte le istanze presentate dal mese di novembre 2023 i datori di lavoro o i loro intermediari devono associare all'istanza medesima un codice identificativo (*ticket*).

I datori di lavoro devono indicare il <CodiceEvento> per gli eventi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa tutelati dal Fondo, gestiti con il sistema del *ticket*.

A tale fine devono compilare il flusso Uniemens secondo le seguenti modalità.

Nell'elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> devono essere utilizzati i codici che identificano l'evento di riduzione/sospensione tutelato dal Fondo. Gli stessi devono essere valorizzati nell'elemento <EventoGiorn> dell'elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell'evento del giorno). L'elemento <NumOreEvento> deve contenere il numero ore dell'evento espresso in centesimi. Per la modalità di corretta compilazione del suddetto elemento, si rinvia alle indicazioni fornite nel documento tecnico relativo ai flussi Uniemens.

Nell'elemento <IdentEventoCIG> deve essere indicato il codice identificativo (*ticket*) ottenuto dall'apposita funzionalità "Inserimento ticket", prevista all'interno della procedura di inoltro della domanda al Fondo, sia in caso di assegno richiesto (non ancora autorizzato) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione.

Tale *ticket* identifica l'intero periodo di riduzione/sospensione e deve essere indicato nella domanda di accesso alla prestazione per consentirne l'associazione con l'autorizzazione rilasciata all'esito dell'istruttoria. Anche nell'elemento <CodiceEvento> di <DifferenzeACredito> deve essere valorizzato il codice evento già in uso "**AOR**", avente il significato di "Assegno di integrazione salariale". Il codice evento "ASR" non deve essere più utilizzato.

Le posizioni contributive che possono utilizzare tale codice sono identificate dal codice di autorizzazione "**6P**", del Fondo in esame.

Per i periodi di erogazione dell'assegno viene accreditata, sul conto assicurativo del lavoratore, la contribuzione correlata, calcolata ai sensi dell'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Per l'esposizione sia del contributo addizionale che del conguaglio delle somme anticipate ai lavoratori e relative a ciascuna domanda di assegno di integrazione salariale autorizzata, deve essere utilizzato a livello di denuncia aziendale <ConguagliCIG> <CIGAutorizzata> l'elemento <FondoSol>.

I datori di lavoro o i loro intermediari devono operare nel seguente modo: nell'elemento <NumAutorizzazione> di <CIGAutorizzata> deve essere esposto il numero di autorizzazione rilasciata dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS; negli elementi <CongFSolCausaleADebito> e <CongFSolImportoADebito> di <CongFSolADebito> di <FondoSol> devono essere indicati rispettivamente la causale del versamento del contributo addizionale e il relativo importo. A tale fine deve essere valorizzato il codice causale già in uso "**A101**", avente il significato di "ctr. Addizionale su assegno di integrazione salariale".

Negli elementi <CongFSolCausaleACredito> e <CongFSolImportoACredito> di <CongFSolACredito> di <FondoSol> devono essere indicati, rispettivamente, la causale dell'importo posto a conguaglio e il relativo importo. A tale fine deve essere valorizzato il codice causale già in uso "**L001**", avente il significato di "Conguaglio assegno di integrazione salariale".

I codici "**A102**" e "**L002**" non devono essere più utilizzati.

In caso di cessazione dell'attività il datore di lavoro può richiedere il rimborso tramite il flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

#### **4. Istruzioni contabili**

A seguito delle novità introdotte dalla legge n. 234/2021, che ha previsto a decorrere dal 1° gennaio 2022 la corresponsione dell'assegno di integrazione salariale in luogo dell'assegno ordinario precedentemente previsto e degli ANF a carico del Fondo, per le connesse registrazioni contabili, si rappresenta che i conti riguardanti le prestazioni ordinarie erogate con pagamento diretto da parte dell'Istituto istituiti con la circolare n. 125/2017 e quelli riferiti alle prestazioni ordinarie conguagliate con il flusso Uniemens, istituiti con la circolare n. 170 del 15 novembre 2017, sono stati ridenominati con il messaggio n. 4167 del 17 novembre 2022.

Con la circolare n. 125/2017, sono stati istituiti, inoltre, i conti di rilevazione della contribuzione ordinaria e della contribuzione addizionale versata con procedura "RACE", mentre con la circolare n. 170/2017, i conti relativi alla contribuzione addizionale, dovuta a titolo di finanziamento delle prestazioni conguagliate.

Con il fine di uniformare le varie causali, compresa quella relativa al contratto di solidarietà, si è provveduto a integrare la denominazione dei conti che rilevano l'onere, il debito, il recupero delle prestazioni indebitamente erogate, nonché della contribuzione ordinaria e addizionale dovuta, come riportato nell'allegata variazione al piano dei conti.

Si precisa che i conti istituiti per rilevare gli oneri delle prestazioni per la causale "contratto di solidarietà", e della contribuzione addizionale dovuta, esposti nel flusso Uniemens, con i codici conguaglio "A101" e "L002", rimangono validi ai fini della movimentabilità fino a quando saranno ammesse le regolarizzazioni.

Infine, si precisa che viene conseguentemente adeguata la descrizione del Fondo con i riferimenti normativi aggiornati.

Le istruzioni contabili relative al finanziamento dei programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale e alla prestazione della c.d. staffetta generazionale di cui all'articolo 26, comma 9, lettera c-bis), del decreto legislativo n. 148/2015 saranno fornite in concomitanza a quelle operative, successivamente all'emanazione del decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, come stabilito dall'articolo 2, comma 2, del D.I. 22 agosto 2023.

Si allega la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale  
Valeria Vittimberga

---

[1] Si ricorda che la data di pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale rappresenta la data da cui decorre il termine di 15 giorni di *vacatio legis*, allo spirare del quale la disciplina recata entra in vigore, e che, pertanto, il decreto è entrato in vigore dal 24 ottobre 2023.