

Udine, 3 febbraio 2022

OGGETTO: Ammortizzatori sociali – Utilizzo dal 2022

Circolare numero 006/2022

In breve

Nonostante la pandemia non possa dirsi superata gli ammortizzatori sociali Covid concessi fino al 31.12.2021 non sono stati prorogati per il 2022, nel contempo gli ammortizzatori ordinari sono stati modificati estendendoli anche a datori di lavoro che ne erano esclusi.

In particolare la riforma ha esteso le provvidenze del Fondo Integrazioni Salariali (FIS) a tutte le aziende con dipendenti (anche con unico dipendente).

Nell'approfondimento – senza la pretesa di essere esaustivi – riportiamo un riassunto della vigente disciplina in tema di ammortizzatori con particolare riferimento alle causali utili per affrontare situazioni di crisi temporanee che presuppongono una ripresa aziendale.

In particolare verranno analizzate la CIGO (cassa integrazione guadagni ordinaria), l'assegno di integrazione salariale erogato dal FIS (fondo integrazioni salariali), l'assegno ordinario erogato dall'FSBA (fondo solidarietà bilaterale per gli artigiani), la CISOA (cassa integrazione salariale operai agricoli).

Approfondimento

CIGO ed ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (AIS) erogato dal FIS
--

Utilizzare gli ammortizzatori sociali corrisponde, nel concreto, a sospendere o ridurre l'attività produttiva dei dipendenti per:

1. situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
2. situazioni temporanee di mercato.

Più nel dettaglio nel caso della CIGO e dell'AIS erogato dal FIS le causali ammesse sono le seguenti:

- a) mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato;
- b) fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto (tipiche del settore edile);
- c) mancanza di materie prime o componenti;
- d) eventi metereologici (tipiche del settore edile e lapidei);
- e) sciopero di un reparto o di altra impresa;
- f) incendi alluvioni, sisma, mancanza energie elettrica, sospensione attività per ordine di autorità pubblica per cause non imputabili all'impresa;
- g) guasto ai macchinari, manutenzione straordinaria.

Si segnala che tutte le causali di cui sopra non possono essere applicate qualora la situazione di difficoltà fosse in un qualche modo riconducibile ad imperizia aziendale, oppure quando vi è una chiara responsabilità (civile) di un terzo, inoltre si tratta di strumenti utilizzabili solo per dare soluzioni a crisi temporanee e solo qualora alla fine del periodo è oggettivamente prevedibile una piena ripresa dell'attività aziendale.

Per completezza – pur non essendo oggetto della presente circolare – segnaliamo che l' AIS erogato dal FIS può essere riconosciuto anche per causali di sospensione o riduzione relative alla CIGS (cassa integrazione guadagni straordinaria); segnaliamo inoltre che l' AIS sostituisce l'assegno ordinario di FIS con decorrenza dal 2022.

Aziende aventi diritto

Hanno diritto alla CIGO le aziende inquadrare previdenzialmente nel settore industria di qualsiasi dimensione. Hanno diritto all' AIS le aziende che versano all' Inps il contributo al FIS e che, novità da gennaio 2022, impiegano almeno 1 dipendente (si tratta essenzialmente delle aziende che nel corso del 2021 potevano utilizzare la CIGO covid, l'assegno ordinario di FIS covid e la CIGD covid).

Procedura per l'accesso

La procedura di accesso alla CIGO/AIS prevede un obbligo preventivo di informazione e di consultazione sindacale.

In particolare l'azienda che intende utilizzare tali strumenti deve inviare una comunicazione (raccomandata RR o PEC) – eventualmente per il tramite della Associazione datoriale cui conferisce mandato – sia alla RSA/RSU aziendale sia alle organizzazioni sindacali territoriali, informandole circa la causale di riduzione/sospensione, la prevedibile durata ed il numero dei lavoratori interessati.

Alla comunicazione di cui sopra, su richiesta di una delle parti, segue un esame congiunto nel corso del quale va analizzata sia la situazione di crisi sia le conseguenze in capo ai dipendenti. L'intera procedura deve esaurirsi in 25 giorni, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.

Tipicamente la procedura si conclude, anche prima dei limiti indicati, attraverso la sottoscrizione di un verbale di esame congiunto in cui le parti si danno atto di avere espletato la procedura e, nel contempo, concordano le modalità di gestione delle riduzioni/sospensioni.

Considerato quanto sopra è indispensabile che l'attivazione dello strumento venga effettuata con congruo anticipo rispetto all'inizio delle sospensioni/riduzioni.

Durata

L'utilizzo della CIGO è ammesso per un massimo di 52 settimane nel biennio (mobile) con l'ulteriore limitazione che la somma di CIGO più altri ammortizzatori può arrivare al massimo a 24 mesi in 5 anni (quinquennio mobile).

L'utilizzo dell' AIS è ammesso per un massimo di 13 settimane nel biennio (mobile) per unità produttive fino a 5 dipendenti e per un massimo di 26 settimane nel biennio (mobile) per unità produttive con oltre 5 dipendenti.

Tutti limiti vanno rispettati in ogni giornata di utilizzo.

Computo delle settimane

Il computo delle settimane fruita va fatto tenendo conto che 6 giorni di utilizzo (o 5 in caso di settimana corta) anche non consecutivi costituiscono una settimana, inoltre è sufficiente una sola ora fruita da un dipendente in una giornata per computare tale giorno come giorno di ammortizzatore fruito. In pratica nel caso di orario lavorativo ordinario suddiviso su 5 o su 6 giorni la settimana è composta rispettivamente da 5 o da 6 giornate (cfr. Circolare Inps 58/2009).

Per gli ammortizzatori con causale covid, in caso di ciclo continuo su 7 giorni l'Inps ha avuto modo di precisare (cfr. Messaggio 2806/2020) che la domenica non doveva essere conteggiata, pertanto la settimana rimaneva di 6 giorni. Purtroppo non ci risulta che tale principio (di buon senso) fosse mai stato precisato per gli ammortizzatori ordinari non covid anche se, considerato che il conteggio a giorni è stato introdotto proprio per evitare il più gravoso conteggio a settimane, sarebbe illogico conteggiare 1,16 settimane ogni 7 giorni introducendo così una penalizzazione nel computo.

Dipendenti aventi diritto

Possono accedere allo strumento tutti i lavoratori che alla data di presentazione della domanda abbiano un'anzianità minima di 30 giornate di effettivo lavoro (novità dal 2022 in quanto fino al 2021 si prevedevano 90 giornate). Nel computo delle giornate vanno conteggiate anche ferie, festività, infortuni e la c.d. maternità obbligatoria (cfr. Circolare Minlavoro 1/2022 e Circolare Inps 197/2015). Vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale) (cfr. Circolare Inps 139/2016).

Nel caso degli eventi oggettivamente non evitabili, ad esempio nel caso del maltempo in edilizia (pioggia/ neve/ ghiaccio) non è previsto il requisito dei 30 giorni di anzianità.

Comunicazione ai dipendenti

Dal punto di vista organizzativo sarà onere delle aziende quello di comunicare ai dipendenti il programma delle riduzioni o sospensioni dell'orario di lavoro, con la precisazione che i dipendenti devono comunque rendersi disponibili per un eventuale rientro al lavoro in caso di necessità.

Non sono previste particolari modalità di comunicazione ai dipendenti, pertanto ogni azienda potrà adottare i meccanismi che più le sono congeniali. Il consiglio è quello di adottare la forma scritta eventualmente anche con comunicazioni cumulative che possono riguardare più dipendenti.

Utilizzo delle ferie

Con particolare riferimento alla fruizione delle ferie / permessi / banca ore e simili segnaliamo che, pur non essendo previste disposizioni normative specifiche, il criterio generale in materia di ammortizzatori sociali prevede la preventiva fruizione di ferie e/o permessi pregressi (maturate in anni precedenti e non ancora godute) prima di ricorrere alle provvidenze statali. In tale contesto occorre anche valutare attentamente che in periodo di CIGO/AIS i dipendenti sospesi non maturano ferie né permessi ed in ipotesi di sospensioni lunghe che partano dall'inizio dell'anno tali dipendenti potrebbero non maturare un sufficiente periodo di ferie per – ad esempio – dare copertura ad eventuali fermate collettive che di per sé (vedi paragrafo seguente) non sono cause integrabili.

Cause non integrabili

Vi sono alcune situazioni aziendali che sono considerate cause non integrabili, ovvero eventi per i quali l'utilizzo dell'ammortizzatore è esplicitamente escluso: mancanza di fondi; chiusura per ferie (specie quelle periodiche collettive); preparazione campionario; infortunio o morte del titolare; sosta stagionale, inventario; mancanza di fondi dell'impresa committente/cliente; mancata fornitura dell'energia elettrica qualora non si possa dimostrare che la stessa sia stata imprevedibile ed imprevedibile; provvedimenti giudiziari e amministrativi d'urgenza ancorché provvisori; manutenzione ordinaria; guasto ai macchinari dovuto a mancanza di manutenzione ordinaria.

L'Inps, nonostante nella Circolare 38/2020 avesse sostenuto che il covid-19 fosse qualificabile tra gli eventi oggettivamente non evitabili ora, nella Circolare 18/2022 appena emanata, sostiene che nella disciplina ordinaria, non sono ammesse le causali covid-19. In conseguenza, per essere concreti, anche qualora la mancanza di commesse o le difficoltà di mercato fossero ancora in tutto o in parte collegate agli effetti dalla pandemia, occorrerà fare una attenta valutazione circa l'utilizzo degli ammortizzatori e – soprattutto – il contenuto della relazione accompagnatoria alla domanda.

Trattamento economico

Fatte salve diverse previsioni dei CCNL, nel corso della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro il trattamento economico ordinario è sospeso, come è sospesa la maturazione dei ratei di ferie, permessi e mensilità. Viceversa il trattamento di fine rapporto viene conteggiato sulla retribuzione ordinaria teorica (cfr. art.2120 cod.civ.).

Il dipendente – come detto – per le ore di mancata prestazione lavorativa non ha diritto a ricevere la retribuzione dal datore di lavoro, ricevendo – viceversa – il trattamento economico a carico Inps previsto in caso di ammortizzatori sociali. Tale trattamento sarebbe teoricamente pari all'80% della retribuzione perduta, ma in realtà è previsto un tetto massimo mensile (non ancora fissato per il 2022) che nei fatti riduce l'importo orario dell'indennità ad un valore di circa 6,50 euro (lordo fiscale). Fino al 2021 erano previste due fasce di massimale che dipendevano dalla retribuzione lorda teorica del dipendente, dal 2022 è rimasta solo la fascia più elevata.

Anticipazione aziendale e pagamento diretto Inps

Le aziende che ricorrono alla CIGO oppure all' AIS devono anticipare ai propri dipendenti il trattamento a carico Inps. E' possibile il c.d. pagamento diretto a carico Inps solo comprovando una situazione di particolare crisi finanziaria che deve essere sostenuta con idonei indici di liquidità di bilancio.

Domanda all'Inps

La domanda all'Inps va presentata in via telematica entro 15 giorni dall'inizio della sospensione e/o riduzione dell'attività aziendale e deve essere corredata da una relazione aziendale nella quale devono essere evidenziati: la descrizione dell'attività aziendale e delle causali di ricorso all'ammortizzatore, l'andamento involutivo di alcuni indicatori economico finanziari del bilancio aziendale, gli oggettivi elementi su cui si fonda la ripresa produttiva al termine dell'ammortizzatore, la dimostrazione che la crisi non dipende da imperizia e/o negligenza aziendale.

Inoltre occorre comprovare di avere adempiuto all'obbligo di preventiva informazione alle organizzazioni sindacali. Tale adempimento, in base alle istruzioni sino ad oggi fornite dall'Inps, può essere attestato inviando: copia della comunicazione inviata a tutte le suddette organizzazioni sindacali tramite PEC o raccomandata A/R, oppure allegando copia del verbale di incontro sindacale sottoscritto, oppure allegando dichiarazione delle organizzazioni sindacali di essere state destinatarie dell'informativa.

N.B. eccezionalmente l'Inps, con Circolare 18/2022 del 1° febbraio e con Messaggio 606/2022 del 8 febbraio, ha comunicato che le istanze di CIGO, di AIS e di CISOA riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio al 7 febbraio 2022, potranno essere utilmente inviate entro il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione del messaggio ovvero entro il 23.02.2022.

Quanto indicato fermo restando la necessità di comprovare di avere adempiuto all'obbligo di preventiva informazione alle organizzazioni sindacali.

Contribuzione ordinaria all'Inps e contributo addizionale in caso di utilizzo

Al fine di finanziare il sistema degli ammortizzatori sociali tutte le aziende che vi possono ricorrere versano mensilmente all'Inps, con il sistema dell'Uniemens, la contribuzione c.d. ordinaria unitamente alle altre aliquote previdenziali. Tali aliquote non sono state modificate se non per le aziende che fino al 2021 erano escluse dagli ammortizzatori ordinari. Infatti a decorrere da gennaio 2022 l'aliquota di finanziamento al FIS è stata portata a 0,5% per le aziende fino a 5 dipendenti e a 0,8% per le aziende oltre i 5 dipendenti.

Oltre al contributo ordinario versato mese per mese, le aziende che utilizzano gli ammortizzatori devono versare il contributo addizionale. Tale contribuzione aggiuntiva che riguarda, come detto, le sole aziende che fruiscono dello strumento è conteggiata con una percentuale da applicarsi alla retribuzione perduta dal personale coinvolto negli ammortizzatori. In particolare per il FIS la percentuale è pari al 4%, per la CIGO la percentuale è pari al 9% fino a 52 settimane di utilizzo, 12% oltre le 52 e fino alle 104 e 15% oltre le 104 (nel computo delle settimane vengono inclusi tutti gli ammortizzatori sociali utilizzati e non solo la CIGO).

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE PER L'ARTIGIANATO - FSBA

Il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato (FSBA) prevede l'erogazione di prestazioni economiche per il sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane sospesi dal lavoro e/o occupati con orario ridotto.

Con particolare riferimento alle causali la disciplina per l'accesso a tali provvidenze è del tutto simile a quella prevista per la CIGO e per l' AIS. Invece, con riferimento alle modalità di richiesta, alla durata massima, ai requisiti di accesso (sia in capo alle aziende, sia in capo ai dipendenti) e a tutti gli altri aspetti operativi occorre fare riferimento alle regole che, nella propria autonomia, il Fondo si è dato.

Ricordiamo infatti che, nonostante lo strumento sia obbligatorio ex lege, la relativa regolamentazione, pur dovendosi mantenere nell'ambito di alcuni principi generali obbligatori, è demandata alla regolamentazione delle parti sociali istitutive.

Con news pubblicata sul proprio sito internet in data 26 gennaio il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato ha segnalato di avere *“scritto ai Ministri del Lavoro e dell'Economia sostenendo, al pari delle parti sociali del comparto, l'opportunità di un ulteriore periodo di Cassa Covid, non potendo certo dirsi conclusa la fase pandemica con le conseguenze sul piano economico-produttivo e occupazionale. Al momento il decreto sostegni ter esclude questa eventualità. La vicenda, tuttavia, non pare conclusa alla luce di numerosi emendamenti presentati che potrebbero ripristinare un finanziamento della Cassa Covid.*

La legge di bilancio per il 2022 (l. 234/2021), infatti, riformando gli ammortizzatori sociali, impone modifiche dello Statuto e dei Regolamenti del Fondo. Il Fondo sta avviando interlocuzioni istituzionali, anche alla luce dell'intento condiviso dalle parti istitutive di gestire domande che facciano riferimento al periodo che muove dal 1° gennaio 2022. Non si

esclude che, nelle more della fase di revisione, si debba applicare eventualmente il regime di cui al Regolamento FSBA del 30 aprile 2019.

Per tali ragioni, il Fondo sino alla data del 30 marzo 2022 non potrà acquisire e istruire nuove domande.”

Con particolare riferimento alla data del 30 marzo, purtroppo, il testo della news sopra riportata non fornisce indicazioni esaustive circa la possibilità e/o le modalità di utilizzo degli ammortizzatori non covid nel primo trimestre 2022, eventualmente applicando il Regolamento FSBA del 30 aprile 2019.

In mancanza di questi chiarimenti non siamo in grado di fornire certezze circa l'utilizzo degli ammortizzatori nel settore artigiano. Facciamo riserva di tornare sull'argomento non appena verranno emanate ulteriori istruzioni.

CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE OPERAI AGRICOLI - CISOA

Destinatari della CISOA sono i lavoratori agricoli (operai, impiegati, quadri e apprendisti) dipendenti da aziende agricole con contratto di lavoro a tempo indeterminato che svolgono annualmente presso la stessa azienda oltre 180 giornate di effettivo lavoro. L'integrazione salariale spetta fino ad un massimo di 90 giornate nell'anno solare per lavoratore e solo per giornate intere di sospensione con l'esclusione delle domeniche, ferie o riposi compensativi, festività retribuite, assenze volontarie, malattie, infortuni, maternità, scioperi e servizio militare.

Sono ammesse le seguenti causali di sospensione: avversità atmosferiche (neve, gelo, pioggia pari o superiore a 3 millimetri) per lavori svolti all'aperto; fenomeni infettivi e attacchi parassitari rilevanti; perdita consistente del prodotto; siccità elevata temperatura; breve stasi stagionale per fine lavoro o mancanza lavoro; mancanza non prevista di materie prime, irreperibili sul mercato.

La richiesta deve essere presentata dal datore entro 15 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività lavorativa esclusivamente per via telematica.