

L'INPS, con Messaggio n. 1282 del 21 marzo 2022, fornisce ulteriori precisazioni quanto alla disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro che è già stata oggetto di riordino a opera della L. 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) così come integrata dal D.L. 27 gennaio 2022, n. 4. Già con precedente Circolare n. 18 del 01/02/2022 aveva illustrato le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 a modifica della normativa contenuta nel D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e adesso si chiariscono gli aspetti inerenti all'operatività della disposizione recata dall'art. 3, comma 5-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, in materia di massimale unico dei trattamenti di integrazione salariale decorrenti dal 2022 e si forniscono indicazioni operative in merito alla gestione dei medesimi trattamenti.

Massimali di integrazione salariale 2022

Ai sensi dell'art. 1, comma 194, della Legge n. 234/2021, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 viene prevista l'introduzione di un unico massimale annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori. Con la circolare 16 febbraio 2022, n. 26 è stata comunicata la misura, in vigore dal 1° gennaio 2022, dell'importo di ogni trattamento di integrazione salariale.

Pertanto si stabilisce che:

- per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e per l'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS), con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dal 1° gennaio 2022, si applica il massimale unico, introdotto dalla riforma, con il valore reso noto dalla circolare n. 26/2022 ;
- la medesima modalità di calcolo è applicata anche all'assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015, ad eccezione dei Fondi che garantiscono, per proprio regolamento, importi più favorevoli.

Criteri di computo dei limiti temporali per l'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS)

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

- tredici settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- ventisei settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

I limiti massimi come sopra individuati possono essere calcolati:

- avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro;
- considerando come usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

I limiti di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale sono commisurati sulle singole Unità produttive, le quali, a tale fine, devono essere correttamente censite.

Disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

Ai fini della comunicazione, opera il criterio della prossimità territoriale; conseguentemente, laddove le sospensioni/riduzioni riguardino Unità produttive ubicate in più Regioni, dovranno essere prodotte distinte comunicazioni.

Licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo effettuati presso Unità produttive diverse da quelle interessate dai trattamenti di integrazione salariale

Viene confermata la possibilità, per i datori di lavoro, di dare corso a licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo in Unità produttive non interessate da trattamenti di integrazione salariale, ferma restando la legittimità dei provvedimenti adottati.

[Legge 30 dicembre 2021, n. 234](#)

[Messaggio INPS n. 1282 del 21 marzo 2022](#)