

Fondo Integrazione Salariale

- Ordine Consulenti Lavoro Torino
- Pinerolo 30 Giugno 2022
- Beniamino Gallo

Il nuovo F.I.S. legge di bilancio 2022

- Dal 1.1.2022 la legge di bilancio 2022 **ha dato una nuova veste al FIS** intervenendo sia sul campo di applicazione del FIS che di quello della CIGS (Legge 234/2021).
- Per le aziende non soggette alla CIG ordinaria, il **FIS assume la medesima funzione della CIG ordinaria.**
- Per i **settori non industriali** con più di 15 dipendenti, è previsto il **doppio contributo** per gli ammortizzatori sociali:
 - ✓ Il **contributo FIS** per le sospensioni dovute a **causali temporanee**;
 - ✓ Il **contributo CIGS** per le **causali strutturali.**
- La legge di bilancio 2022 (legge 234/2021) aveva previsto che per le aziende fino a 15 dipendenti il FIS spettasse solo per le causali ordinarie.
- Il D.L. 4/2022, art. 23 comma 1, ha esteso l'operatività anche alle causali CIGS.

Principali caratteristiche

- Il FIS è regolamentato dall'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015 e si applica a tutti i **datori di lavoro** rientranti nel campo di applicazione, **con qualsiasi limite dimensionale**.
- A decorrere dal 1.1.2022 il limite minimo è stato **ridotto da più di 5 dipendenti** nel semestre precedente, **a un dipendente**.
- I lavoratori devono essere in possesso di **almeno 30 giorni di anzianità** lavorativa presso l'Unità produttiva interessata dal trattamento di integrazione salariale.
- Valgono le **regole già note** sul conteggio nei casi di **operazioni societarie** e subentro in **appalto**.
- Il trattamento spetta anche agli **apprendisti di qualsiasi tipologia** (fino al 31.12.2021 spettava solo agli apprendisti professionalizzanti).

Prestazioni del F.I.S. – Abolizione del tetto

- La **prestazione** a carico del FIS è una sola: **l'Assegno di integrazione salariale**.
- Non è più previsto l'Assegno di solidarietà.
- **Le prestazioni non sono più soggette al tetto aziendale** che fino al 2021 era previsto in misura non superiore a 10 volte la contribuzione versata o dovuta (art. 29 comma 4-bis).

Datori di lavoro iscritti al F.I.S. 1/2

- Il D.Lgs. 148/2015, art. 29, individua i datori di lavoro tenuti al **versamento al FIS per esclusione**, elencando le **categorie dei datori di lavoro ai quali non si applica il FIS** (art. 29 comma 2-bis).
- **Sono esclusi** dal versamento al FIS i datori di lavoro:
 - ✓ rientranti nel campo di applicazione della **CIG ordinaria** (art. 10 D.Lgs. 148/2015);
 - ✓ operanti in settori nei quali sono costituiti **Fondi di solidarietà bilaterali** (art. 26 D.Lgs. 148/2015);
 - ✓ tenuti al versamento ai **Fondi alternativi** (FSBA e Somministrazione - art. 27 D.Lgs. 148/2015);
 - ✓ tenuti al versamento ai **Fondi territoriali** di Trento e Bolzano (art. 40 D.Lgs. 148/2015).

Datori di lavoro iscritti al F.I.S. – 2/2

- **Sono escluse** dal versamento al FIS le **pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
- **Rientrano invece le ex aziende pubbliche privatizzate** e i consorzi di bonifica in quanto gli stessi, pur inquadrati nel settore 2.XX.XX non rientrano tra le amministrazioni pubbliche.
- Rientrano nella **competenza del FIS** i datori di lavoro che operano in settori **coperti dai Fondi** ma che **non raggiungono il limite dimensionale** previsto.
- Rispetto alla normativa precedente che escludeva dal FIS le aziende **soggette alla CIG e/o alla CIGS** dal 1.1.2022 il FIS è diventato **obbligatorio anche per le aziende** che rientrano nel campo di intervento della **CIGS ma escluse dalla CIG**.

Come opera il F.I.S. dal 2022

A decorrere dal 1.1.2022 il FIS opera nel seguente modo:

- **per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti:** il FIS eroga le prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa **sia ordinarie sia straordinarie;**
- **per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti:** il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente per le **causali ordinarie** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Le causali straordinarie sono coperte dal tradizionale trattamento di CIGS;
- **per i datori di lavoro operanti nel settore del trasporto aereo e partiti politici:** il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente per le **causali ordinarie** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Sussidiarietà del F.I.S.

- I **Fondi bilaterali** che prevedono un **limite minimo di dipendenti** devono adeguare gli statuti, entro il 31.12.2022, per **includere nella tutela** anche i datori di lavoro con **un solo dipendente** (art. 26 comma 7-bis).
- **In mancanza di adeguamento**, dal 1.1.2023 i datori di lavoro **confluiscono nel Fondo di Integrazione Salariale**.

Periodo transitorio

- Per il periodo transitorio entro il quale i Fondi bilaterali devono adeguare gli statuti, **il FIS estende la sua operatività** anche alle **aziende rientrati** nel campo di intervento dei Fondi ma **prive del requisito dimensionale**.

Fondi che hanno il limite dimensionale

- I Fondi che prevedono un limite dimensionale sono:
 - Fondo **attività professionali**, Fondo aziende di **trasporto pubblico**, Fondo per i servizi ambientali, Fondo Solimare.
- Per questi Fondi, è possibile che durante **l'anno 2022**, prima che i Fondi si adeguino, i datori di lavoro **passino dalla competenza del FIS al Fondo e viceversa**.
- Ciò può accadere per i datori di lavoro che sono **border line sul limite dimensionale** che potrebbero accedere alle **prestazioni del FIS o del Fondo** in relazione alla **media occupazionale** del mese nel corso del quale si verifica la mancanza di lavoro.
- **Anche la misura della contribuzione** da versare seguirebbe il medesimo schema.

Esempio – Fondo attività professionali

- Ad esempio, il **Fondo per le attività professionali** prevede la copertura per i datori di lavoro con **più di 3 dipendenti** nel semestre precedente.
- Supponendo che il datore di lavoro abbia 3 dipendenti nei mesi da gennaio a giugno e assuma un ulteriore dipendente a luglio. **Fino al mese di luglio** sarà tenuto a versare la **contribuzione al FIS** e potrà chiedere **l'Assegno di integrazione salariale a carico del FIS**.
- **Da agosto**, in quanto l'assunzione di luglio determinerà il superamento della media a partire dal mese di agosto, **dovrà versare la contribuzione del Fondo**, al quale dovrà chiedere **anche eventuali prestazioni**.
- **Discorso analogo** nel caso in cui le aziende che sono *border line* **perdano i requisiti** per mantenere la copertura del **Fondo bilaterale**; in tal caso **passano di competenza del FIS** e devono adeguare la contribuzione da versare.

Contribuzione ordinaria di finanziamento del FIS

- **A regime**, le aliquote di finanziamento del FIS sono fissate nelle **nuove misure**:
 - ✓ **0,50%** per i datori di lavoro **fino a 5 dipendenti** nel semestre precedente;
 - ✓ **0,80%** per coloro che hanno **più di 15 dipendenti** nel semestre precedente.
- La contribuzione **non è sgravabile ed è sempre dovuta per intero** in caso di assunzioni agevolate.
- In aggiunta al contributo ordinario, è dovuto il **contributo addizionale** a carico dei datori di lavoro, connesso all'utilizzo del trattamento di integrazione salariale, **pari al 4% della retribuzione persa**.
- **A decorrere dal 1° gennaio 2025**, per i datori di lavoro **fino a cinque dipendenti** nel semestre precedente che **non abbiano presentato domanda** di Assegno integrazione salariale **per almeno 24 mesi, l'aliquota è ridotta del 40%**.

Contribuzione FIS per il 2022 1/2

- **Per il solo anno 2022** è prevista la **riduzione del contributo FIS** che è dovuto nelle seguenti misure:
- datori di lavoro **fino a 5** dipendenti: il FIS è **pari allo 0,15%**;
- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15** dipendenti: il FIS è **pari allo 0,55%**;
- datori di lavoro con **più di 15 dipendenti**: il FIS è **pari allo 0,69%**;
- imprese esercenti **attività commerciali**, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici con **più di 50 dipendenti**: il FIS è **pari allo 0,24%**.

Le nuove aliquote, alla data odierna, non sono ancora operative.

Contribuzione FIS per il 2022 2/2

- Al momento **si continua a versare la contribuzione** già fissata fino al 31.12.2021, fino all'emanazione dell'apposita circolare dell'INPS (Messaggio n. 637 del 9.2.2022).
- Con la circolare in emanazione saranno fornite le istruzioni per il conguaglio.

Fino al 31.12.2021, l'aliquota di finanziamento del FIS era fissata in misura pari a:

- ✓ **0,65%** della retribuzione ordinaria per i datori di lavoro con **più di 15 dipendenti;**
- ✓ **0,45%** per i datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15** dipendenti.
- **Nessuna contribuzione** era dovuta dai datori di lavoro **fino a 5** dipendenti.

Prestazioni erogate dal Fondo

- La prestazione del F.I.S. è una sola: **l'Assegno di Integrazione Salariale**.
- L'Assegno di integrazione salariale spetta per un **durata massima di:**
 - ✓ **13 settimane** in un biennio mobile per i datori di lavoro **fino a 5** dipendenti;
 - ✓ **26 settimane** nel biennio mobile per le aziende **con più di 5 dipendenti**.
- I limiti di durata si calcolano sull'Unità produttiva. Il periodo autorizzato può anche essere **fruito a giornate** invece che a settimane intere.
- L'importo dell'assegno è erogato **entro il tetto del massimale mensile** della CIG che per l'anno 2022 è pari a € 1,222,51 lordi, ovvero € 1.151,12 netti.
- Per tutta la durata dei trattamenti, il F.I.S. versa la **contribuzione correlata** a favore dei lavoratori sospesi.

Criticità sui contatori di durata massima

- I periodi di trattamento autorizzabili **devono tenere conto dei limiti massimi** di durata nel **biennio** mobile (13 oppure 26 settimane) e nel **quinquennio** mobile (24 mesi complessivi).
- Ai fini dei limiti massimi di durata, **sono neutralizzati i periodi** di trattamento di Assegno ordinario connessi alla **normativa emergenziale**.
- Questi trattamenti sono stati **concessi negli anni 2020 e 2021** ma nel periodo di osservazione per il quinquennio mobile **entrano anche** i trattamenti degli anni **2019, 2018 e parte del 2017**.
- Attenzione quindi al contatore di durata nel quinquennio che **deve tenere conto anche dei periodi di Assegno ordinario concessi prima del 2020** (circolare 18/2022).

Criticità contatori trattamenti D.L. 4/2022

- Per il di durata nel biennio mobile, bisogna tenere conto degli **effetti del D.L. n. 4/2022** che ha concesso i trattamenti di sostegno al reddito per il periodo **dal 1 gennaio al 31 marzo 2022** con l'esclusione dal versamento del contributo addizionale.
- **Non c'è stato però un richiamo** all'esclusione anche dai limiti di durata nel **biennio e nel quinquennio mobile**.

Saturazione del contatore del biennio mobile

- I **datori di lavoro FIS fino a 5 dipendenti**, qualora avessero **utilizzato per intero il periodo agevolato dal 1 gennaio al 31 marzo** avrebbero **saturato il contatore** del trattamento fruibile nel biennio mobile (13 settimane).
- **Fino a inizio del 2024 non potrebbero accedere ad alcun trattamento** di sostegno al reddito.

Calcolo dei limiti dimensionali

- Il limite dimensionale deve essere calcolato sulla **media dei lavoratori** in forza nel **semestre precedente**. Trattandosi di una media, **non si fanno arrotondamenti**, pertanto, **il limite dimensionale si considera superato anche se solo con qualche decimale**.

Esempio

- Si supponga di controllare la forza di **giugno 2022**. Si verifica la forza aziendale, indicata nell'Uniemens **nell'elemento <ForzaAziendale>**, nei mesi **da dicembre 2021 a maggio 2022** compresi.
- Supponendo che nei mesi **da dicembre ad aprile** abbia avuto una forza di **5 dipendenti** e che a **maggio**, a seguito dell'assunzione di un dipendente, la forza **sia stata di 6 unità**.

La forza media del semestre è pari a: $(5+5+5+5+5+6) / 6 = 5,17$.

Causali di intervento

- Per le aziende **fino a 15 dipendenti**: il FIS può essere richiesto **sia per le causali della CIG ordinaria che straordinaria**;
- Per quelle che hanno **più di 15 dipendenti** e per quelle che rientrano nel campo della CIGS **senza limiti dimensionali**: il FIS può essere chiesto solo per le **causali della CIG ordinaria**. Per le causali di Crisi aziendale, Riorganizzazione e Contratto di solidarietà, occorre attivare il tradizionale trattamento di CIGS con il Ministero del lavoro (Circolare n. 18 del 1.2.2022).
- **Per le causali di CIG ordinaria** (mancanza di lavoro e crisi di mercato) **si applicano i criteri** previsti dal **D.M. 95442** del 15.4.2016.
- Per le **causali CIGS** (Crisi aziendale, Riorganizzazione e ristrutturazione aziendale e Contratto di solidarietà) si devono osservare i criteri del **D.M. 94033** del 13.1.2016, come modificato e integrato dal **D.M. 33 del 25 febbraio 2022**, che ha previsto criteri specifici per il F.I.S.

Causali riconducibili alla CIG ordinaria

- Le **causali più comuni** per l'Assegno di integrazione salariale, riconducibili alla CIG ordinaria sono:
 - ✓ **la mancanza di lavoro e di commesse**
 - ✓ **la crisi di mercato**
- Le domande di FIS per **mancanza di lavoro/commesse** sono caratterizzate dalla contrazione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse che **riguardano la specifica azienda**.
- Per quanto riguarda la fattispecie che integra la causale "**crisi di mercato**", si caratterizza per una mancanza di lavoro o di ordini dipendente **dall'andamento del mercato o del settore merceologico** dell'azienda.
- Mancanza di ordini e Crisi di mercato **non sono sinonimi**: la **relazione tecnica deve essere sostanzialmente differente**.

Mancanza di ordini o Crisi di mercato?

Mancanza di ordini

- Ai fini della integrabilità della causale “Mancanza di ordini”, **si valuta solo la situazione della singola azienda** che potrebbe operare in un mercato florido ma soffrire di una **temporanea mancanza di ordini**.

Crisi di mercato

- Nel caso della “Crisi di mercato”, gli elementi di valutazione sono **gli stessi della mancanza di lavoro/commesse**, ma a essi **si aggiunge l’analisi del contesto economico produttivo del settore** o la congiuntura negativa che interessa il **mercato di riferimento**.
- Appare chiaro come la causale della “Crisi di mercato” sia **invocabile da aziende medio grandi** che concorrono a **creare “il mercato”** e non da tutte le aziende che operano nel contesto.

Causali CIGS – Riorganizzazione aziendale

- Consiste in **interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale**, commerciale o produttiva del datore di lavoro, anche attraverso un **processo di transizione tecnologico** o digitale, nell'ambito di un programma **finalizzato a un consistente recupero occupazionale (almeno il 70%)**.
- E' necessario un **programma di intervento** che debba prevedere: come **fronteggiare le inefficienze**, anche mediante processi di transizione tecnologica o digitale; la **formazione dei lavoratori** da reimpiegare nel processo produttivo; gli **investimenti** da effettuare.
- **Gli investimenti da fare, il programma formativo, gli interventi organizzativi** e il piano di gestione non traumatica degli eventuali esuberi devono essere **autocertificati all'INPS** in base alle istruzioni che l'INPS, **attualmente non ha ancora emanato**.
- **Gli indici** che si utilizzavano nel caso della **CIGS tradizionale** riguardo alla valutazione degli **investimenti nei due anni precedenti**, nel caso del FIS **non operano**.

Causali CIGS – Crisi aziendale

- Le condizioni dell'impresa devono presentare uno **stato di grave difficoltà economica** derivante da una **situazione involutiva** o negativa riguardante **l'anno precedente**.
- Lo stato di crisi deve essere individuato da una **diminuzione degli ordini** di lavoro o delle commesse, dal **decremento** delle vendite, dalla **contrazione** dell'attività produttiva o di prestazione di servizi o **dati negativi relativi al bilancio** e al fatturato con riferimento all'**annualità precedente** e dal **ridimensionamento o stabilità dell'organico nel semestre precedente**. Dovrebbero inoltre **essere assenti nuove assunzioni**, in special modo se assistite da agevolazioni.
- Il datore di lavoro deve presentare all'INPS una **relazione tecnica che illustri le motivazioni** a supporto della propria situazione economico-finanziaria e un **piano di risanamento** che definisca gli interventi e gli investimenti che l'impresa intende attuare, con particolare attenzione al **mantenimento dei livelli occupazionali** e al piano di **gestione delle eventuali eccedenze**.

Causali CIGS – Crisi evento improvviso e imprevisto

- L'assegno di integrazione salariale può essere autorizzato anche quando la situazione di **crisi sia conseguente ad un evento improvviso e imprevisto**, esterno alla gestione del datore di lavoro.
- Il datore di lavoro nella relazione deve rappresentare **l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi**, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto effetti negativi, la **completa autonomia dell'evento rispetto** alle politiche di **gestione del datore** di lavoro.
- **Non è necessario verificare l'andamento involutivo** rispetto all'anno precedente ma è **comunque richiesto il piano di investimento** e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Causali CIGS – Contratto di solidarietà

- Il contratto di solidarietà può essere stipulato per **evitare in tutto o in parte il licenziamento di lavoratori eccedenti**. Deve essere **sottoscritto dalle OO.SS.** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA e dalla RSU ove esistenti.
- Nell'accordo collettivo **l'esubero va quantificato** e motivato.
- La **riduzione media di orario** su base giornaliera, settimanale o mensile può essere al **massimo l'80% dell'orario**, con un limite massimo per il **singolo lavoratore non superiore al 90%**.
- In caso di **minore ricorso** alla solidarietà, per sopravvenute esigenze lavorative, il **contratto resta in piedi** ma il datore di lavoro deve comunicarlo all'INPS.
- In caso, invece, di una **maggiore riduzione**, occorre stipulare un **nuovo contratto**.

Consultazione sindacale

- **Preventivamente** alla richiesta di Assegno deve essere attivata la procedura di **consultazione sindacale** inviando **una comunicazione alle articolazioni territoriali** delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (**obbligatoria**) e alle rappresentanze sindacali aziendali (**RSA**) e **alle RSU (solo ove esistenti)**.
- Nella comunicazione devono essere specificate: la **causa della sospensione** o riduzione di attività; La **durata** del periodo richiesto; Il **numero lavoratori** coinvolti.
- La comunicazione può essere inviata direttamente oppure **tramite l'Associazione di categoria**.
- In caso di Unità produttive **ubicate in più regioni, va inviata una comunicazione** alle OO.SS. territoriali di prossimità territoriale **per ciascuna Unità produttiva**.
- Copia della ricevuta della comunicazione (PEC, raccomandata, fax ecc.) deve essere allegata alla domanda.

La mancanza della comunicazione rende la domanda inammissibile.

Consultazione o accordo?

- Sia per le causali di CIG ordinaria che per le causali di CIGS, **la procedura di consultazione sindacale è la medesima** ed è regolamentata **dall'art. 14** del D.Lgs. 148/2015 .
- Alla comunicazione **può seguire l'esame congiunto** che può essere svolto **anche in modalità telematica**.
- L'esame congiunto **può concludersi o meno con un accordo**.
- L'accordo è **indispensabile solo per il contratto di solidarietà**. Per le altre causali, la **mancaza dell'accordo non è rilevante**, ai fini della legittimità della richiesta è **sufficiente l'invio della comunicazione** preventiva.
- **Non è necessario** indicare in un eventuale accordo i **criteri di rotazione** del personale in quanto **si applicano le regole** previste **per la CIG ordinaria** per la quale l'individuazione di criteri di rotazione del personale **non è richiesta**.

Presentazione delle domande

- Le domande **devono essere presentate alla sede Inps** di riferimento per **l'unità produttiva, non prima di 30 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e **non oltre il termine di 15 giorni** dall'inizio della stessa.
- **Si tratta di termini ordinatori**, il cui mancato rispetto non determina la perdita del diritto alla prestazione.
- Nel caso di **presentazione prima dei 30 giorni, la domanda è irricevibile.**
- La **presentazione tardiva** della domanda comporta che l'Assegno non potrà essere autorizzato per **periodi anteriori di una settimana** rispetto alla data di presentazione (**cioè dal lunedì della settimana precedente**).

Chi decide

- La decisione in merito all'accoglimento o alla reiezione è presa dal **direttore della sede provinciale dell'Inps** competente per l'ubicazione dell'Unità produttiva.

Relazione tecnica - Istruttoria

- Le domande devono avere in **allegato la comunicazione sindacale e la scheda istruttoria** specifica in relazione alla causale invocata (**Circolare n. 130/2017**).
- In caso di richiesta per **causali riconducibili alla CIG ordinaria** l'azienda deve **allegare alla domanda una relazione tecnica** (allegati alla circolare n. 139/2016) con la quale deve illustrare **che l'evento non è imputabile** all'imprenditore o ai suoi dipendenti e la **fondatezza della previsione di ripresa** sulla base di **elementi oggettivi attendibili**.
- **Se gli elementi non fossero sufficienti**, l'INPS potrà disporre un **supplemento di istruttoria** inviando una richiesta al datore di lavoro, alla quale occorre **rispondere entro 15 giorni**, decorsi i quali **l'INPS può respingere la richiesta** evidenziando nel provvedimento la mancata risposta (art. 11, co. 2, del D.M. n. 95442/2016).

Termini di decadenza

- In caso di **pagamento a conguaglio**, lo stesso deve essere effettuato, 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**.
- In caso di **pagamento diretto**, il datore di lavoro deve comunicare all'INPS, i dati necessari al pagamento ai lavoratori, entro la fine del **secondo mese successivo** a quello in cui è collocato il **periodo di integrazione salariale**, ovvero, se posteriore, **entro 60 giorni dalla data della "comunicazione"** del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Effetti della decadenza

- Qualora siano **trascorsi inutilmente i termini** di decadenza, il datore di lavoro dovrà **farsi carico sia della prestazione sia degli oneri a essa connessi**.



Grazie per l'attenzione