



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

Roma, 10/06/2025

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. 99

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 21 maggio 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 159 del 9 luglio 2024, di sostituzione del D.I. n. 104125 del 27 dicembre 2019 istitutivo del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali. Adeguamento alle disposizioni di cui agli articoli 26, comma 7-bis, e 30, comma 1-bis, del D.lgs n. 148/2015. Prestazione di assegno di integrazione salariale. Istruzioni contabili. Variazione 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 per le attività professionali, a seguito dell'adeguamento alle disposizioni di cui ai commi 7-bis dell'articolo 26 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 21 maggio 2024.

INDICE

1. Premessa e quadro normativo
2. Finalità
3. Prestazione di assegno di integrazione salariale
 - 3.1 Accesso alla prestazione. Termini di presentazione della domanda
 - 3.2 Ambito di applicazione: datori di lavoro
 - 3.3 Ambito di applicazione: beneficiari
 - 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
4. Modalità di compilazione del flusso Uniemens. Esposizione dell'evento, del contributo addizionale e del conguaglio dell'assegno di integrazione salariale
5. 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 - nonché alle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (cfr. gli artt. 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 dal comma 7-bis dell'articolo 26 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. Il medesimo termine del 31 dicembre 2022 era richiesto anche per 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 dall'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 gli articoli 26, comma 7-bis, e 30, comma 1-bis, ha prorogato tale termine al 30 giugno 2023.

In conformità al citato obbligo di adeguamento, in data 27 dicembre 2022 Confprofessioni, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs, hanno manifestato, nei termini previsti dalla legge, la volontà di adeguare il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali (di seguito, Fondo), già costituito alla data del 31 dicembre 2021, alle disposizioni di cui all'articolo 26, comma 7-bis, ampliando la platea dei destinatari del Fondo, e all'articolo 30, comma 1-bis, adeguando l'importo, la durata e le causali di accesso alla normativa in materia di assegno di integrazione salariale di cui al decreto legislativo n. 148/2015, introdotti dalla legge n. 234/2021.

A seguito dell'accordo del 27 dicembre 2022 è stato emanato il decreto 21 maggio 2024 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, che sostituisce integralmente il decreto interministeriale 27 dicembre 2019, n. 104125, adeguando la disciplina del Fondo alla novella introdotta dalla legge n. 234/2021.

Rispetto alla previgente disciplina, le novità più rilevanti riguardano l'ampliamento della platea dei soggetti rientranti nella disciplina del Fondo, la durata e la misura dell'assegno di integrazione salariale, l'applicabilità delle causali ordinarie e straordinarie, la misura della contribuzione ordinaria.

Si precisa che il D.I. 21 maggio 2024 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 159 del 9 luglio 2024 e, pertanto, è entrato in vigore il 24 luglio 2024 (cfr. il messaggio n. 2651 del 19 luglio 2024)^[1]. Per la disciplina di dettaglio del Fondo, che non costituisce oggetto della presente circolare, si rinvia a quanto illustrato con le circolari n. 77 del 26 maggio 2021, n. 16 del 31 gennaio 2022 e n. 29 del 21 febbraio 2022 in ordine ai profili non espressamente trattati.

Per quanto non espressamente previsto nel D.I. 21 maggio 2024 si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 148/2015 e successive modificazioni.

2. Finalità

Il Fondo ha lo scopo di assicurare, nei confronti del personale dei datori di lavoro del settore delle attività professionali che occupano almeno un dipendente, tutele in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli 11 e 21 del decreto legislativo n. 148/2015.

3. Prestazione di assegno di integrazione salariale

Ai sensi dall'articolo 5, comma 1, del D.I. 21 maggio 2024 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

Le domande di accesso alle prestazioni di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 5, comma 1, del D.I. in argomento 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: datori di lavoro

Destinatari del Fondo sono i datori di lavoro del settore delle attività professionali (come individuati, da ultimo, nella tabella di cui all'Allegato n. 1 della circolare n. 16/2022).

Con il D.I. 21 maggio 2024, in adeguamento a quanto previsto dall'articolo 26, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, sono destinatari del Fondo i datori di lavoro con media occupazionale di almeno 1 dipendente.

La soglia dimensionale, ai fini della durata della prestazione dell'assegno di integrazione salariale, si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Conseguentemente, a partire dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto (luglio 2024), anche i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 3 dipendenti nel semestre di riferimento 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 e possono accedere alle prestazioni erogate dal Fondo per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 9 luglio 2024.

3.3 Ambito di applicazione: beneficiari

Ai sensi dell'articolo 5 del D.I. 21 maggio 2024 sono destinatari della prestazione di assegno di integrazione salariale, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 9 luglio 2024, tutti i lavoratori subordinati, compresi coloro che sono stati assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipo, 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 alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento (cfr. l'art. 7, comma 4, del D.I. 21 maggio 2024).

Il comma 1 del medesimo articolo 5 statuisce l'esclusione dei dirigenti dal novero dei destinatari delle prestazioni del Fondo. Per quanto attiene gli apprendisti, il successivo comma 3 prevede che alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di sospensione o riduzione fruita.

3.4 Causali di intervento

Come anticipato, l'accesso all'assegno di integrazione salariale è previsto in caso di riduzione o di 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.

In merito 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, 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 citato articolo 21, comma 1, lettera a), il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato il decreto ministeriale 25 febbraio 2022, n. 33, che ha modificato il decreto ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033, fornendo indicazioni sui 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, incluso il 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 possono presentare istanze al Fondo medesimo 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 in materia di integrazione salariale ordinaria 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 del medesimo articolo 3, annualmente rivalutato.

A tale proposito, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del D.I. 21 maggio 2024, la misura dell'assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo è pari alla misura del trattamento di integrazione salariale, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 148/2015, anche in relazione ai massimali.

Pertanto, l'importo dell'assegno di integrazione salariale è pari a quello definito dall'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, ossia all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, che per l'anno 2024 è pari a 1.392,89 euro (cfr. la circolare n. 25 del 29 gennaio 2024) e per l'anno 2025 è pari a 1.404,03 euro (cfr. la circolare n. 25 del 29 gennaio 2025). Tale importo viene rivalutato annualmente con le modalità e i criteri in atto per il trattamento di integrazione salariale ordinaria.

In relazione alla misura dell'assegno di integrazione salariale, l'applicazione della trattenuta del 5,84%, prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, viene esclusa in quanto non espressamente prevista dal D.I. 21 maggio 2024.

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 dal 1° gennaio 2022, 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 3 dell'articolo 6 del D.I. 21 maggio 2024 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 7, comma 2, del D.I. 21 maggio 2024 recepisce le indicazioni previste dall'articolo 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015 e prevede i seguenti limiti di durata:

- ai datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 15 dipendenti, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile per le causali sia ordinarie che straordinarie;
- ai datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti:
 - una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, per le causali ordinarie;
 - una durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile, per la causale straordinaria della riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione;
 - una durata massima di 12 mesi in un quinquennio mobile, per la causale straordinaria di crisi aziendale;
 - una durata massima di 36 mesi in un quinquennio mobile, 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
datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per le causali sia ordinarie che straordinarie in un biennio mobile
datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per le causali ordinarie in un biennio mobile • 12 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale straordinaria crisi aziendale • 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale straordinaria riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione • 24 mesi o 36 mesi alle condizioni di cui al comma 5 dell'articolo 22 del D.lgs n. 148/2015, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale straordinaria per

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.

Per i datori di lavoro rientranti nel Fondo, al fine del rispetto dei limiti previsti nel biennio e nel quinquennio mobile, sono 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. 21 maggio 2024 è entrato in vigore il 24 luglio 2024, si precisa che sono istruite, in accordo alla vigente normativa, le domande di assegno di integrazione salariale presentate dalla data di entrata in vigore del decreto, riguardanti periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal 9 luglio 2024. 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. 21 maggio 2024, ossia dal 1° giugno 2024.

3.7 Informativa sindacale

Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del D.I. 21 maggio 2024 l'accesso alla prestazione di assegno di integrazione salariale è preceduto dall'espletamento delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 148/2015.

In particolare, il citato articolo 8, comma 1, prevede che nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle articolazioni territoriali delle Parti firmatarie dell'accordo del 27 dicembre 2022 le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile e il numero di lavoratori interessati.

Sul punto trovano applicazione le indicazioni fornite con il messaggio n. 2372 del 26 giugno 2023, riguardo gli adempimenti prescritti dal citato articolo 14 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, non è obbligatorio produrre la documentazione probatoria dell'avvenuto espletamento della procedura di informativa sindacale di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 148/2015, ma è possibile fornire una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'articolo 47 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, comma 5, del medesimo decreto legislativo che, ai fini della sua validità, deve essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati dalla 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 per le 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) con procedura centralizzata.

Ai trattamenti garantiti dal Fondo, in tema di pagamenti e rimborso/conguaglio delle prestazioni, ai sensi dell'articolo 39 del decreto legislativo n. 148/2015, si applicano le medesime disposizioni vigenti in materia di trattamenti di integrazione salariale 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 6 mesi:

- a) dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione;
- b) dalla data di notifica dell'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

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.I. 21 maggio 2024 le aliquote del contributo ordinario, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti con qualsiasi tipo di contratto e i lavoratori a domicilio, a esclusione dei dirigenti, sono pari allo:

- a) 0,50%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, per i datori di lavoro che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- b) 0,80%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, per tutti i datori di lavoro che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;
- c) 1%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, per tutti i

datori di lavoro che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi di versamento della contribuzione ordinaria, i datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo, che operano con più posizioni contributive e realizzano i suddetti requisiti occupazionali computando i lavoratori denunciati su più matricole, devono darne comunicazione alle Strutture territoriali dell'INPS di competenza per consentire l'attribuzione dei codici di autorizzazione "6G" (Azienda con più di 5 e fino a 15 dipendenti, che opera su più posizioni) e "2C" (Azienda con più di 15 dipendenti, che opera su più posizioni) (cfr. il messaggio n. 2651/2024).

Si rammenta altresì che è previsto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione dell'assegno di integrazione salariale, nella misura del 4% calcolato in rapporto alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori destinatari della prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, 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 fare data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, la relativa aliquota del contributo ordinario si riduce in misura pari al 40%.

Ai contributi di finanziamento ordinari e addizionali si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi secondo quanto previsto dagli articoli 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015, e 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. l'art. 6, comma 2, del D.I. 21 maggio 2024).

4. 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, si ritiene opportuno unificare 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 luglio 2024 i datori di lavoro o i loro consulenti/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 i medesimi 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 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 "**AIO**", avente il significato di "Assegno di integrazione salariale Circ. n. 29/2022". Il codice evento "**AIS**" non deve essere più utilizzato.

Le posizioni contributive che possono utilizzare tale codice sono identificate dal codice di autorizzazione "**OS**" 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 ordinario che è stata autorizzata, deve essere utilizzato a livello di denuncia aziendale <ConguagliCIG> <CIGAutorizzata> l'elemento <FondoSol>.

I datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari devono operare nel seguente modo:

- nell'elemento <NumAutorizzazione> di <CIGAutorizzata> deve essere esposto il numero di autorizzazione rilasciata dalla Struttura INPS competente;
- 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 "**A104**", avente il significato di "ctr. Addizionale su assegno di integrazione salariale - attività professionali";
- 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 "**L009**" avente il significato di "Conguaglio assegno di integrazione salariale - attività professionali".

I codici "**A105**" e "**L012**" non devono essere più utilizzati.

In caso di cessazione di 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.

5. Istruzioni contabili

A seguito del recepimento delle novità normative introdotte dall'articolo 1, commi 208 e 212, della legge n. 234/2021, che hanno previsto a decorrere dal 1° gennaio 2022, rispettivamente, 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 sono stati ridenominati con la citata circolare n. 29/2022. Con la medesima circolare sono stati istituiti i conti di rilevazione della contribuzione addizionale, mentre con la richiamata circolare n. 77/2021, sono stati istituiti i conti di rilevazione della contribuzione ordinaria per il finanziamento delle prestazioni.

Al fine di uniformare le varie causali, compresa quella relativa al contratto di solidarietà, si provvede a integrare con il riferimento al D.I. 21 maggio 2024 la denominazione dei conti che

rilevano l'onere, il debito, il recupero delle prestazioni indebitamente erogate e la contribuzione ordinaria e addizionale dovuta, di cui agli articoli 5 e 6 del medesimo D.I. Viene conseguentemente adeguata anche la descrizione del Fondo.

Si precisa altresì che i conti istituiti per rilevare gli oneri delle prestazioni con causale contratto di solidarietà e della contribuzione addizionale dovuta, esposti nel flusso Uniemens, con i codici conguaglio "**A105**" e "**L012**", rimangono validi ai fini della movimentabilità fino a quando saranno ammesse le regolarizzazioni.

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 luglio 2024.