



[Home](#) / [INPS Comunica](#) / [Atti](#) / [Circolari, Messaggi e Normativa](#) / Circolare numero 16 del 23-01-2024

## Circolare numero 16 del 23-01-2024

### Mittenti



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

### Destinatari



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

E, per conoscenza,

Al Commissario straordinario  
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



**Fondo di solidarietà bilaterale per il settore marittimo SOLIMARE. Modifiche apportate dal decreto interministeriale dell'8 agosto 2023 al decreto interministeriale 8 giugno 2015, n. 90401, e successive modificazioni, istitutivo del Fondo. Assegno di integrazione salariale: adeguamento alle disposizioni di cui agli articoli 26, comma 7-bis, e 30, comma 1-bis, del D.lgs n. 148/2015. Istruzioni contabili**

## Sommario



*Con la presente circolare si illustra la disciplina di adeguamento del Fondo di solidarietà bilaterale per il settore marittimo SOLIMARE alle disposizioni di cui agli articoli 26, comma 7-bis, e 30, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in ordine alla prestazione di assegno di integrazione salariale, a seguito delle modifiche apportate dal decreto interministeriale dell'8 agosto 2023 al decreto interministeriale 8 giugno 2015, n. 90401, istitutivo del Fondo.*

### INDICE

1. Premessa e quadro normativo
2. Finalità e ambito di applicazione
3. Assegno di integrazione salariale. Beneficiari
  - 3.1 Causali di intervento
  - 3.2 Durata della prestazione
  - 3.3 Misura della prestazione
  - 3.4 Tetto aziendale
  - 3.5 Contributo addizionale
  - 3.6 Termini di presentazione delle domande
  - 3.7 Informativa sindacale
  - 3.8 Modalità di pagamento
4. Istruzioni contabili

## Testo Completo



### 1. Premessa e quadro normativo



Per quanto riguarda i Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano, di cui agli articoli 26, 27 e 40 del citato decreto legislativo, la legge di Bilancio 2022 ha apportato delle modifiche alla disciplina in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2022. In particolare, al menzionato articolo 26 sono stati aggiunti il comma 1-bis e il comma 7-bis che ridefiniscono l'ambito di applicazione della normativa dei Fondi di solidarietà bilaterali, rendendo obbligatoria l'istituzione dei Fondi medesimi per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e che non rientrano nel campo di applicazione dei trattamenti ordinari di integrazione salariale. Per i Fondi di solidarietà già costituiti alla data del 1° gennaio 2022, il citato comma 7-bis ha previsto un termine di adeguamento, inizialmente fissato entro il 31 dicembre 2022 e, successivamente, prorogato al 30 giugno 2023, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14 (cfr. la circolare n. 4 del 16 gennaio 2023 e il messaggio n. 316 del 19 gennaio 2023). In caso di mancato adeguamento entro il 30 giugno 2023, la norma ha previsto che i datori di lavoro afferenti ai Fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge, rientrino, a fare data dal 1° luglio 2023, nella disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 del citato decreto legislativo n. 148/2015. A tale proposito si ricorda che, come illustrato nella citata circolare n. 18/2022, nonché nella circolare n. 76 del 30 giugno 2022, durante il periodo transitorio e nelle more dell'adeguamento, ai datori di lavoro che non raggiungono le soglie dimensionali previste dai singoli decreti istitutivi dei Fondi, sono comunque garantite le tutele assicurate dal FIS. Gli stessi, pertanto, rientrano, dal 1° gennaio 2022, nella disciplina del FIS e sono tenuti, in via transitoria, al versamento del contributo ordinario al medesimo Fondo di integrazione salariale.

A seguito della riforma di cui alla legge di Bilancio 2022, sono state apportate, inoltre, delle modifiche agli articoli 29, comma 3-bis, e 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, le quali hanno riguardato la disciplina della prestazione di assegno ordinario erogata dal FIS e dai Fondi di solidarietà. In particolare, ai sensi dell'articolo 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, per i periodi decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 assicurano, in luogo dell'assegno ordinario, la prestazione di assegno di integrazione salariale nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, riconoscendo ai beneficiari, pertanto, l'integrabilità della prestazione per tutte le fattispecie elencate agli articoli 11 e 21 del medesimo decreto legislativo. Inoltre, l'assegno di integrazione salariale è garantito per un importo e una durata 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 decreto legislativo n. 148/2015. In merito a quest'ultimo aspetto riguardante la durata della prestazione, i decreti di adeguamento dei Fondi di solidarietà possono prevedere durate diversificate della prestazione nell'arco temporale del biennio mobile, anche in relazione ai requisiti dimensionali posseduti dai datori di lavoro, garantendo comunque i periodi minimi di durata della prestazione di assegno di integrazione salariale in base a quanto previsto dalla normativa in materia di trattamenti di integrazione salariale (cfr. il messaggio n. 2936 del 22 luglio 2022).

Anche per le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, per i Fondi già costituiti alla data del 1° gennaio 2022, il legislatore ha previsto un termine di adeguamento, inizialmente fissato entro il 31 dicembre 2022 e successivamente prorogato al 30 giugno 2023, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto-legge n. 198/2022. In mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, sarebbero dovuti confluire nel Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° luglio 2023.

Ciò premesso, con la presente circolare si illustrano le modalità di adeguamento del Fondo bilaterale per il settore marittimo SOLIMARE (di seguito Fondo), in ordine alle novità sopra indicate, relative all'ampliamento dell'ambito di applicazione, nonché alla prestazione di assegno di integrazione salariale erogata dal Fondo, secondo quanto previsto dall'accordo sottoscritto in data 10 ottobre 2022 tra Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CIGL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, con il quale è stato convenuto di apportare modificazioni alla disciplina di cui al decreto interministeriale 8 giugno 2015, n. 90401 (di seguito, decreto istitutivo), già modificato e integrato dal decreto interministeriale 23 maggio 2016, n. 95933, e dal decreto interministeriale 17 maggio 2017, n. 99295. Si precisa che, per la disciplina di dettaglio del Fondo, le circolari n. 28 dell'11 febbraio 2016 e n. 173 del 23 novembre 2017 mantengono la propria validità in ordine alle previsioni normative del decreto istitutivo che non sono state oggetto di modificazione e che, pertanto, non sono argomento di trattazione nella presente circolare.



Si evidenzia che le Parti istitutive del Fondo hanno ritenuto di modificare la composizione del Comitato amministratore dello stesso. Pertanto, con l'articolo 2 del D.I. 8 agosto 2023 il comma 1 dell'articolo 3 del decreto istitutivo è stato integralmente sostituito, e attualmente disciplina in dettaglio la rappresentanza garantita al suo interno, prevedendo che sia composto da 14 esperti, di cui sette designati dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali Filt-CIGL, Fit-CISL e Uiltrasporti e sette designati dalle Associazioni datoriali Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori e Federimorchiatori. I sette esperti di parte datoriale in seno al comitato Amministratore sono così ripartiti: tre rappresentanti di Confitarma, due rappresentanti di Assarmatori, un rappresentante di Assorimorchiatori, un rappresentante di Federimorchiatori. I sette esperti di parte sindacale in seno al Comitato Amministratore sono designati congiuntamente dalle Segreterie Nazionali Sindacali Filt-CIGL, Fit-CISL e Uiltrasporti.

Si ricorda che ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 3 del decreto istitutivo, il Comitato amministratore è nominato con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni.

## 2. Finalità e ambito di applicazione

Con la circolare n. 28/2016, alla quale si rinvia per la trattazione di dettaglio degli aspetti relativi agli obblighi contributivi, sono state fornite indicazioni per l'individuazione dei datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo, rammentando che le posizioni contributive dei datori di lavoro interessati sono contraddistinte dal codice di autorizzazione "8V".

Al fine di adeguare la normativa di riferimento a quanto stabilito dall'articolo 26, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, relativamente all'obbligo di ricomprendere nell'ambito delle tutele garantite dal Fondo i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, l'articolo 2 del decreto istitutivo è stato integralmente sostituito. Pertanto, alla luce della novella normativa, che supera la precedente disciplina, possono accedere alla prestazione di assegno di integrazione salariale, erogata dal Fondo, "tutte le imprese armatoriali", a prescindere dal numero dei dipendenti, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

Analogamente, a partire dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del suddetto D.I. 8 agosto 2023 (ottobre 2023), anche i datori di lavoro del settore marittimo in argomento, che occupano mediamente fino a cinque dipendenti nel semestre di riferimento, sono tenuti al versamento del contributo ordinario al Fondo e non sono più soggetti alla disciplina del FIS né al relativo obbligo contributivo.

I datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo, pertanto, sono tenuti a versare al Fondo medesimo, a partire dalla mensilità di competenza ottobre 2023, un contributo ordinario pari allo 0,30%, in luogo del contributo di finanziamento al FIS, previsto in via transitoria nelle more dell'adeguamento del decreto istitutivo del Fondo. Sul piano operativo, si ricorda, per completezza, che con medesima decorrenza è stato rimosso centralmente, dalle posizioni in trattazione, il codice di autorizzazione "OJ" connotante il FIS, che era stato affiancato al codice di autorizzazione "8V" (cfr. il messaggio n. 3378/2023).

Pertanto, dai datori di lavoro del settore marittimo, a prescindere dal numero dei dipendenti, è dovuto mensilmente al Fondo – per il finanziamento della prestazione di assegno di integrazione salariale e della relativa contribuzione correlata – un contributo ordinario dello 0,30% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori), calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti con qualsiasi tipo di contratto e i lavoratori a domicilio, a esclusione dei dirigenti in quanto non espressamente previsti dal decreto istitutivo del Fondo. Eventuali incrementi o diminuzioni della misura del contributo ordinario saranno ripartiti tra datore di lavoro e lavoratori nella medesima proporzione.

## 3. Assegno di integrazione salariale. Beneficiari



Fondo, nulla risulta variato in relazione alla platea dei beneficiari degli interventi a tutela del reddito del Fondo stesso, laddove continua a essere ricompreso sia il personale marittimo che non marittimo, come richiamato, peraltro, dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto istitutivo.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, in combinato disposto con l'articolo 39, comma 1, del medesimo decreto legislativo, sono ricompresi, dal 1° gennaio 2022, nella platea dei beneficiari della prestazione del Fondo tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, qualunque sia la tipologia del relativo contratto di apprendistato. Pertanto, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono beneficiari delle tutele garantite dal Fondo anche queste tipologie di lavoratori (cfr. la citata circolare n. 18/2022). Dalla platea dei beneficiari restano, invece, esclusi i dirigenti, in quanto non espressamente ricompresi dal decreto interministeriale in argomento (cfr. l'art. 26, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015). Si ricorda, infine, che non è richiesta, in capo al lavoratore, alcuna anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione.

### **3.1 Causali di intervento**

In ordine all'applicabilità delle causali della prestazione di assegno di integrazione salariale garantita dal Fondo, la novella normativa ha modificato anche il comma 2 dell'articolo 6 del decreto istitutivo sostituendolo integralmente.

La nuova disciplina del Fondo, nel richiamare la norma generale, riconosce l'integrabilità di tutte le causali previste per i trattamenti di integrazione salariale, sia ordinaria che straordinaria, includendo anche la fattispecie del contratto di solidarietà, precedentemente non contemplata.

Si ricorda, a tale proposito, che le istanze per le causali in materia di integrazione salariale ordinaria sono valutate sulla base dei criteri di cui al decreto ministeriale 15 aprile 2016, n. 95442, e, per le causali in materia di integrazione salariale straordinaria, in base ai criteri delineati dal decreto ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033. 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 di Bilancio 2022, prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'applicabilità della causale di riorganizzazione aziendale anche per realizzare processi di transizione. In attuazione del suddetto articolo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato il decreto ministeriale 25 febbraio 2022, n. 33, che apporta delle modifiche al D.M. n. 94033/2016, 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 causali straordinarie erogato dai Fondi di solidarietà, per le istanze relative ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti nel semestre precedente. Per le domande relative ai datori di lavoro con forza occupazionale media superiore ai quindici 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 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 nel semestre precedente alla data della domanda. Per i criteri di valutazione in sede di istruttoria delle istanze per la causale contratto di solidarietà, si rinvia a quanto prescritto agli articoli 4 e 4-bis del D.M. n. 94033/2016 (cfr. la citata circolare n. 109/2022).

### **3.2 Durata della prestazione**



previste dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015.

Pertanto, la novellata disciplina di riferimento del Fondo garantisce, per le singole causali invocate, le durate massime nel biennio mobile di seguito riportate relativamente a ciascuna unità produttiva interessata dalla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, fermo restando il rispetto delle durate massime complessive nel quinquennio mobile di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 148/2015. Con riferimento alla durata della prestazione erogata dal Fondo, inoltre, è stato riformulato il dettato dell'articolo 8, comma 2, del decreto istitutivo, con particolare riferimento alle causali straordinarie. Come riportato nella successiva tabella, in virtù della modifica intervenuta, la singola domanda di prestazione per una causale straordinaria non può riguardare interventi di volta in volta superiori ai dodici mesi, eventualmente prorogabili, in accordo ai limiti previsti dalla norma per le causali relative alla riorganizzazione aziendale e al contratto di solidarietà. Le singole istanze con causale ordinaria possono riguardare invece, di volta in volta, periodi di 13 settimane continuative, eventualmente prorogabili fino a un massimo complessivo di 52 settimane nel biennio mobile di riferimento.

| <b>ART. 11 Causali ordinarie</b>  | <b>ART. 12 Durata garantita dal Fondo</b>   |
|---|---|
| Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; | fino a 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane   |
| Situazioni temporanee di mercato  |   |
| <b>ART. 21 Causali straordinarie</b>  | <b>ART. 22 Durata garantita dal Fondo</b>   |
| Riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione  | 12 mesi prorogabili fino a un massimo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile  |
| Crisi aziendale   | 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione   |
| Contratto di solidarietà  | 12 mesi prorogabili fino a un massimo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, del D.lgs n. 148/2015 la durata dei trattamenti per la causale contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente |

Si precisa che, a seguito dell'ampliamento della platea dei datori di lavoro ricompresi nel Fondo, per quanto concerne il computo della durata della prestazione nell'arco temporale del biennio e del quinquennio mobile, dovranno considerarsi anche i periodi già autorizzati dal FIS ai datori di lavoro che, a seguito della novella normativa, rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo.

Inoltre, si specifica che i periodi richiesti e autorizzati per le causali ordinarie e per le causali straordinarie saranno computati rispettivamente nell'arco temporale del biennio mobile e del quinquennio mobile in considerazione dell'esplicito richiamo del decreto istitutivo, come modificato dal D.l. 8 agosto 2023, alle durate di cui agli articoli 12 e 22 del decreto legislativo n. 148/2015.

Si ricorda a tale proposito che, con riferimento alla durata massima della prestazione di assegno di integrazione salariale nell'arco temporale del quinquennio mobile, vengono considerate tutte le prestazioni autorizzate nel periodo di riferimento, compresi gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, a eccezione delle prestazioni di assegno ordinario autorizzato con causali COVID-19, nonché di assegno di integrazione salariale autorizzato ai sensi dell'articolo 44, comma 11-sexies, del decreto legislativo n. 148/2015, introdotto dal decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51.



le causali ordinarie, con esclusione delle ore autorizzate per causali straordinarie e per le prestazioni di assegno ordinario autorizzate con causali COVID-19, nonché di assegno di integrazione salariale autorizzate ai sensi dell'articolo 44, comma 11-sexies, del decreto legislativo n. 148/2015.

### 3.3 Misura della prestazione

Per quanto concerne la misura della prestazione di integrazione salariale, si precisa che, come illustrato nella circolare n. 18/2022, la citata legge di Bilancio 2022 è intervenuta sull'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/riduzione decorrenti dal 1° gennaio 2022, in relazione al calcolo della prestazione di integrazione salariale, venga eliminato il massimale inferiore, applicando esclusivamente il massimale superiore. A tale proposito, l'articolo 6, comma 1, del decreto istitutivo del Fondo, integralmente sostituito dalla novella normativa, nel richiamare esplicitamente il citato articolo 3, comma 5-bis, prevede che sia assicurata l'erogazione di un assegno di integrazione salariale in misura pari al trattamento di integrazione salariale vigente, pertanto, la misura della prestazione è pari a quanto garantito dal trattamento di integrazione salariale ordinaria (CIGO), ossia all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con applicazione di un unico massimale, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento.

Gli importi sono rivalutati annualmente con le modalità e i criteri in atto per i trattamenti di integrazione salariale per l'industria. Per l'anno 2023 l'importo è pari a 1.321,53 euro (cfr. la circolare n. 14/2023). Inoltre, a seguito dell'integrale sostituzione dell'articolo 6, comma 1, del decreto istitutivo da parte dell'articolo 3, comma 1, lettera a), del D.I. 8 agosto 2023, non è più applicabile all'importo lordo della prestazione la riduzione del 5,84%, prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Si rammenta, inoltre, come richiamato nella circolare n. 18/2022, che la legge n. 234/2021 ha esteso ai Fondi di solidarietà la norma di cui all'articolo 3, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015, modificando in questo senso il dettato dell'articolo 30 comma 9, del medesimo decreto legislativo, con decorrenza dal 1° gennaio 2022. Pertanto, 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, fermo restando che, a decorrere dal 1° marzo 2022, la predetta tutela 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, nulla è innovato al comma 3 dell'articolo 6 del decreto istitutivo, che prevede, in ossequio alla normativa generale di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, che per i periodi di erogazione dell'assegno di integrazione salariale sia versata a carico del Fondo, alla gestione di iscrizione dei lavoratori interessati, la contribuzione correlata, utile per il conseguimento del diritto a pensione, compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

### 3.4 Tetto aziendale

Si ricorda che ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto istitutivo, sul quale non sono intervenute modifiche, viene stabilito che l'accesso alle prestazioni avvenga secondo criteri di precedenza e turnazione nel rispetto del principio di proporzionalità delle erogazioni rispetto ai contributi versati.

In base al c.d. tetto aziendale di cui al comma 3 del medesimo articolo 8, come modificato dal decreto interministeriale del 17 maggio 2017, n. 99295, si prevede che l'onere a carico del Fondo per l'erogazione della prestazione richiesta, sia determinato in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro a fare data dalla sua iscrizione al Fondo, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso datore di lavoro.



di entrata in vigore del decreto, e per garantire l'erogazione della prestazione in ordine alla durata e alla misura per tutti i beneficiari, al menzionato comma 3 è stata introdotta dal D.I. 8 agosto 2023 una disposizione transitoria che prevede un'applicazione graduale del meccanismo del tetto aziendale per questa tipologia di datori di lavoro per i primi cinque anni di iscrizione al Fondo. In particolare, il dettato del novellato articolo 8, comma 3, del decreto istitutivo, non prevede alcun limite per le prestazioni erogate nel 2023.

Per gli anni successivi, in base alla modifica apportata al citato comma 3 dal D.I. 8 agosto 2023, verrà applicato il limite del tetto aziendale secondo i seguenti parametri: dieci volte la contribuzione dovuta nell'anno 2024; otto volte nell'anno 2025; sette volte nell'anno 2026; sei volte nell'anno 2027 e cinque volte nell'anno 2028.

Di conseguenza, per l'anno 2023 le istanze di assegno di integrazione salariale presentate a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.I. 8 agosto 2023, da parte dei datori di lavoro interessati, saranno istruite senza effettuare la verifica del predetto requisito. A tale fine, sarà verificato il requisito dimensionale del datore di lavoro richiedente nel semestre precedente l'inizio della prestazione. Nulla è variato rispetto all'applicazione del meccanismo del tetto aziendale per i datori di lavoro che non rientrano in questa fattispecie.

Si ricorda, inoltre, che il Fondo costituisce una gestione dell'INPS e gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale (cfr. la circolare n. 173/2017). Il Fondo opera nel rispetto del principio del bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria. Gli interventi a carico del Fondo sono erogati previa costituzione di specifiche riserve finanziarie, che costituiscono il limite entro il quale la prestazione è concedibile (cfr. l'art. 35 del decreto legislativo n. 148/2015).

### **3.5 Contributo addizionale**

Le aliquote previste dal D.I in materia di contributo addizionale sono rimaste invariate, pertanto, si rinvia a quanto illustrato nella circolare n. 173/2017, ricordando che l'aliquota stabilita dal decreto è pari all'1,5% calcolata sulla base delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori che fruiscono della prestazione.

### **3.6 Termini di presentazione delle domande**

Per quanto riguarda i termini di presentazione delle domande di assegno di integrazione salariale, richiamando la normativa generale, nonché quanto illustrato nella circolare n. 173/2017, si ricorda che ai sensi dell'articolo 30, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015, le stesse devono essere presentate non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per ogni singola unità produttiva interessata.

Si ricorda, inoltre, che il mancato rispetto dei termini temporali non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, determina l'irricevibilità della stessa. Nel caso di presentazione oltre i 15 giorni si determina uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione; pertanto, in caso di presentazione tardiva, ai sensi dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (ovvero dal lunedì della settimana precedente).

In merito alle modifiche intervenute al testo del decreto istitutivo, come anticipato con il messaggio n. 3378/2023, le medesime sono entrate in vigore dal 7 ottobre 2023. Conseguentemente, le previsioni di cui all'articolo 2 e all'articolo 6, commi 1 e 2, del medesimo decreto, relativamente al requisito dimensionale posseduto, alla causale "contratto di solidarietà", nonché alle durate





### 3.7 Informativa sindacale

Restano invariate le previsioni di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto istitutivo in ordine alla obbligatorietà della procedura di consultazione sindacale, che prescrivono al datore di lavoro che intende avvalersi dell'assegno di integrazione salariale l'obbligo di darne comunicazione preventiva alle Associazioni datoriali e alle Segreterie Nazionali e Regionali competenti, nonché, laddove esistenti, alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo del 24 marzo 2014.

Sul punto, 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 alla CIGO. Pertanto, anche per la prestazione di assegno di integrazione salariale erogata dal Fondo, non è obbligatorio produrre 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 71 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, fermo restando l'obbligo di conservazione della relativa documentazione per eventuali controlli in ordine alla veridicità della dichiarazione resa. A tale proposito, è comunque assicurata la facoltà, per il Comitato amministratore del Fondo, di richiedere la suddetta documentazione ai datori di lavoro, al fine di avere a disposizione ulteriori elementi di valutazione per la conseguente delibera di concessione del trattamento.

Con riferimento, invece, alla causale "contratto di solidarietà", ora ricompresa tra le causali richiedibili, è necessario allegare all'istanza il verbale di accordo. Infatti, si evidenzia che, ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015, per le istanze relative a questa causale, alla comunicazione preventiva deve necessariamente seguire un incontro con le organizzazioni sindacali e il raggiungimento di un accordo senza il quale non è possibile richiedere la prestazione al Fondo. Il verbale di accordo, ai fini della sua validità, deve essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle parti firmatarie.

### 3.8 Modalità di pagamento

Ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 148/2015, il pagamento dell'assegno di integrazione salariale è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'INPS al datore di lavoro, o conguagliato da questo, secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte, entro i termini previsti dal comma 3 del medesimo articolo (cfr. la circolare n. 201 del 16 dicembre 2015). I datori di lavoro, per il recupero delle somme anticipate nel pagamento a conguaglio possono avvalersi del flusso UniEmens, seguendo le modalità illustrate con la circolare n. 97 del 10 agosto 2022. Si ricorda, inoltre, che il pagamento diretto della prestazione ai beneficiari può essere autorizzato dal Comitato amministratore del Fondo esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro, comprovate dalla presentazione della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare n. 197 del 2 dicembre 2015.

### 4. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile delle prestazioni di assegno di integrazione salariale del Fondo, conguagliate dai datori di lavoro che adottano il sistema di denuncia mensile, nonché per le prestazioni erogate a pagamento diretto, si confermano nell'ambito della gestione SMR – Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo SOLIMARE – i conti indicati rispettivamente nella circolare n. 170 del 15 novembre 2017, per la rilevazione delle prestazioni a conguaglio, e nella circolare n. 173/2017, per il pagamento diretto. A tale proposito, si specifica che con il messaggio n. 4167 del 17 novembre 2022 è stata comunicata la variazione della denominazione dei conti di imputazione della prestazione e degli ANF, per le rilevazioni contabili dell'assegno per il nucleo familiare a favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale e ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo n. 148/2015, così come stabilito dall'articolo 39 del medesimo decreto legislativo, e si è proceduto alla variazione dei conti in uso di onere e debito, integrandoli nella denominazione con il recepimento della nuova disposizione.



Si riporta nell'Allegato n. 1 la variazione intervenuta al piano dei conti.

Il Direttore Generale  
Vincenzo Caridi

#### Allegati



[Circolare numero 16 del 23-01-2024.pdf](#)

PDF, 118.9 KB



[Circolare numero 16 del 23-01-2024 \\_Allegato n 1.pdf](#)

PDF, 31.9 KB