

ISTRUZIONI OPERATIVE INPS
CIRCOLARE N. 125/2021

<p>TRATTAMENTO CIGS EX ART. 40 CO. 1 DEL DECRETO SOSTEGNI BIS (C.D. CONTRATTO DI SOLIDARIETA' EMERGENZIALE)</p>	<p>Il Decreto Sostegni Bis prevede, al comma 1 dell'art. 40, la possibilità di ricorrere – in alternativa agli ordinari ammortizzatori sociali di cui al D. Lgs. n. 148/15 (CIGO/CIGS) – a un particolare trattamento straordinario di integrazione salariale, caratterizzato da criteri di calcolo della misura e da una durata massima diversi rispetto a quelli previsti dalla disciplina generale di cui al citato decreto legislativo.</p>
<p>Datori di lavoro destinatari</p>	<p>La norma sopra citata fa riferimento ai <i>“datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69”</i>.</p> <p>Destinatari della disposizione sono, quindi, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), secondo quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs n. 148/15.</p> <p>L'INPS precisa che, in considerazione dell'ampia portata della norma e della sua finalità, vi rientrano tutti i suddetti datori di lavoro, a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale.</p> <p>Conseguentemente, questo particolare trattamento straordinario di integrazione salariale è rivolto anche ai datori di lavoro di cui sopra che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che, quindi, non rientrano nel campo di applicazione della disciplina generale in materia di CIGS.</p>
<p>Condizioni di accesso</p>	<p>Per richiedere il suddetto trattamento straordinario di integrazione salariale i datori di lavoro devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avere subito, nel primo semestre dell'anno 2021, un calo del fatturato in misura almeno pari al 50% rispetto al corrispondente periodo dell'anno 2019; - avere sottoscritto accordi collettivi aziendali, ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs n. 81/15, di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni Bis (26 maggio 2021), finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività successivamente all'emergenza epidemiologica da COVID-19. <p>Ai sensi del citato art. 51, gli accordi collettivi aziendali devono essere stipulati con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o la rappresentanza sindacale aziendale (RSA).</p>

	<p>Gli accordi, inoltre, devono rispettare le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la riduzione media oraria concordata non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; - per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo oggetto dell'accordo; - devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento l'orario - nei limiti del normale orario di lavoro - con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. <p>L'INPS precisa che questo particolare trattamento di integrazione salariale straordinaria è una misura alternativa agli ordinari strumenti di sostegno al reddito previsti dal D. Lgs. n. 148/15 e svincolata dalla normativa emergenziale.</p>
<p>Durata e caratteristiche del trattamento</p>	<p>Il trattamento può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del Decreto Sostegni Bis) e il 31 dicembre 2021.</p> <p>Per espressa disposizione legislativa, il trattamento medesimo non rientra nel computo dei limiti complessivi di durata di cui all'art. 4 del D. Lgs n. 148/15.</p> <p>Il suo ammontare è pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate, senza l'applicazione dei massimali mensili (di cui all'art. 3 comma 5 del citato D. Lgs.) e con il riconoscimento della relativa contribuzione figurativa.</p> <p>La retribuzione persa va determinata inizialmente non tenendo conto di eventuali aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula dell'accordo collettivo di cui sopra. Inoltre, il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.</p> <p>I datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del D. Lgs. n. 148/15.</p> <p>Riguardo alle modalità di erogazione della prestazione, l'INPS precisa che, trattandosi di una particolare tipologia di trattamento straordinario di integrazione salariale il cui regime autorizzativo fa capo al Ministero del Lavoro, l'Istituto consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il consolidato sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori, in base alle indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione.</p> <p>Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 148/15, il conguaglio delle integrazioni anticipate ai lavoratori deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 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, assolvendo agli adempimenti informativi sulla base dell'assetto dei flussi UniEmens e ai correlati adempimenti contributivi attraverso l'utilizzo dei</p>

	<p>sistemi di pagamento di legge. L'INPS precisa che il predetto termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia UniEmens generi un saldo a credito per l'azienda.</p> <p>L'Istituto ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.</p> <p>I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare allo stesso le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.</p>
<p>Risorse finanziarie e attività di monitoraggio</p>	<p>Come disposto al comma 2 del menzionato art. 40, il trattamento speciale di integrazione salariale straordinaria qui illustrato è concesso nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>Il relativo monitoraggio è affidato all'INPS, il quale, qualora emerga il raggiungimento anche in via prospettica del suddetto limite, non prende in considerazione ulteriori domande.</p> <p>In proposito, l'Istituto, in considerazione del fatto che per questo trattamento la potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro, fa presente che la predetta attività di monitoraggio deve intendersi riferita ai provvedimenti di autorizzazione adottati dall'Istituto stesso a seguito di decreto di concessione ministeriale.</p>
<p>TRATTAMENTO DI CIGO/CIGS AI SENSI DEL D. LGS. N. 148/15 SENZA OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE</p>	<p>Il comma 3 dell'art. 40 del Decreto Sostegni Bis dispone che i datori di lavoro privati di cui al richiamato art. 8 comma 1 del D.L. n. 41/21, che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria o straordinaria di cui rispettivamente agli articoli 11 e 21 del D. Lgs. n. 148/15, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021.</p>
<p>Datori di lavoro destinatari</p>	<p>La disposizione è rivolta ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria, nonché a quelli - sempre appartenenti al settore industriale (inclusa l'edilizia) - che, in relazione al requisito occupazionale (media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento), rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria, secondo quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 148/15.¹</p>
<p>Risorse finanziarie e attività di monitoraggio</p>	<p>L'esonero dal versamento del contributo addizionale è riconosciuto nel limite di spesa di 163,7 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>Il relativo monitoraggio è affidato all'INPS, il quale, qualora emerga il raggiungimento anche in via prospettica del suddetto limite, non adotta altri provvedimenti concessori.</p> <p>In proposito, l'Istituto chiarisce che, con riferimento alle domande di CIGS, in considerazione del fatto che la relativa potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro, l'attività di monitoraggio deve intendersi riferita ai provvedimenti di autorizzazione adottati</p>

¹ Si segnala, per completezza di informazione, che non sono contemplati, invece, i datori di lavoro destinatari unicamente della disciplina in materia di cassa integrazione straordinaria, come - ad esempio - le imprese esercenti attività commerciali e le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, i partiti politici e le imprese del trasporto aereo, a prescindere dal numero dei dipendenti.

	<p>dall'Istituto stesso a seguito di decreto di concessione ministeriale.</p> <p>L'INPS chiarisce altresì che, una volta raggiunto il limite di spesa, non saranno più autorizzate domande di accesso ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale con l'esenzione dal contributo addizionale.</p>
<p>Indicazioni in merito alla collocazione temporale del trattamento di CIGO</p>	<p>L'INPS, su conforme parere del Ministero del Lavoro, comunica un'importante novità per quanto riguarda specificamente la collocazione temporale del periodo di integrazione salariale ordinaria (CIGO) per cui opera l'esenzione dal versamento del contributo addizionale.</p> <p>Al fine di garantire la continuità delle misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori interessati dalla continuità della sospensione o riduzione dell'attività aziendale, il periodo di CIGO di cui sopra può essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° luglio 2021, ovvero dal 28 giugno 2021.</p> <p>Questa facoltà è riconosciuta esclusivamente ai datori di lavoro cui siano state interamente autorizzate, fino al 27 giugno 2021, le 13 settimane di CIGO con causale "Covid-19" di cui all'art. 8 comma 1 del D.L. n. 41/21 (causale "COVID-19 DL 41/21").</p> <p>Invece, nel caso in cui non siano state interamente richieste e autorizzate le suddette 13 settimane, è possibile accedere ai trattamenti di CIGO senza obbligo di versamento del contributo addizionale a far tempo dal 1° luglio 2021 (o da data successiva).</p>
<p>Caratteristiche degli interventi e disciplina di riferimento</p>	<p>Con riferimento alla CIGO, rientrano nella previsione di esonero dal versamento del contributo addizionale tutte le richieste di intervento diverse da quelle collegate ad eventi oggettivamente non evitabili (EONE). Queste ultime, infatti, sono già escluse da tale obbligo, ai sensi dell'art. 13 comma 3 del D. Lgs. n. 148/15.</p> <p>Considerata la formulazione del comma 3 del menzionato art. 40, le uniche deroghe alla disciplina generale di cui al citato D. Lgs. n. 148/15, che regola l'accesso ai trattamenti di CIGO e di CIGS, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'esonero dal versamento del contributo addizionale di cui all'art. 5; - con riferimento alla CIGS, in considerazione della proroga dello stato di emergenza sino al 31 dicembre 2021², l'applicazione dell'articolo 20 comma 4 del Decreto Cura Italia³, che consente di derogare ai termini procedurali di cui agli articoli 24 e 25 del medesimo D. Lgs. n. 148/15. <p>Ne consegue che <u>permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale</u> come, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi (articoli 4 e 22 comma 5 del D. Lgs n. 148/15) e singoli dei trattamenti (articoli 12 e 22);

² Statuita dall'art. 1 del D.L. n. 105/21 (cfr. [comunicazione Ance del 28 luglio 2021](#)).

³ Art. 20 comma 4 del D.L. n. 18/20, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/20:

"In considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria, all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale non si applicano gli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, limitatamente ai termini procedurali."

- per le domande di accesso alla CIGO, il rispetto del termine di presentazione, fissato in 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (art. 15), nonché l'obbligo di produrre una relazione tecnica dettagliata, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione (art. 2 del D.M. n. 95442/2016);
- modalità e termini di pagamento della prestazione e di recupero a conguaglio degli importi anticipati dal datore di lavoro (art. 7 del D. Lgs n. 148/15).

Inoltre, per quanto riguarda i limiti di durata della CIGO, di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 148/15, l'INPS ricorda che **tutti gli interventi di integrazione salariale con causale "Covid-19" non rientrano nel computo dei limiti complessivi e singoli di durata dei trattamenti**, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 12 del citato D.lgs., e che **gli stessi sono neutralizzati ai fini delle richieste di CIGO in argomento**.

L'Istituto evidenzia, infine, la stretta relazione sussistente tra le disposizioni contenute rispettivamente al comma 3 (che disciplina l'esonero dal contributo addizionale per i trattamenti di CIGO e CIGS qui considerati) e al comma 4 (che statuisce il **divieto di licenziamento**) dell'articolo 40 del Decreto Sostegni Bis.

Conseguentemente, ai datori di lavoro, che si avvalgono dei trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/91) per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano altresì sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020.

Restano, altresì, sospese la facoltà di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/66 e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'art. 7 della medesima legge n. 604/1966.

Sono comunque fatte salve le fattispecie escluse dal divieto di licenziamento ai sensi della normativa emergenziale, richiamate al comma 5 del suddetto art. 40.⁴

Termini di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di CIGO

Fermo restando il termine ordinario di invio delle domande di CIGO qui considerate – fissato in 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del D. Lgs. n. 148/15 – l'INPS fornisce un'importante indicazione operativa.

In sede di prima applicazione della norma di cui al comma 3 del menzionato art. 40 e in relazione a quanto sopra indicato in ordine alla collocazione temporale del periodo di CIGO per cui opera l'esonero dal versamento del contributo addizionale, **le istanze di CIGO relative a sospensioni o riduzioni di attività decorrenti dal 28 giugno 2021 o dal mese di luglio 2021 dovranno essere trasmesse entro e non oltre il 31 agosto 2021**.

In caso di invio successivo, troveranno applicazione le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'articolo 15 del D. Lgs. n. 148/15.⁵ Gli

⁴ Cessazione definitiva dell'attività dell'impresa; accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo; fallimento.

⁵ Art. 15 commi 3 e 4 del D. Lgs. n. 148/15:

	<p>importi eventualmente corrisposti, per una somma equivalente all'integrazione salariale non percepita, costituiscono imponibile contributivo.</p>
<p>ULTERIORE TRATTAMENTO CIGS EX ART. 40-BIS DEL DECRETO SOSTEGNI BIS (INTRODOTTO DAL D.L. N. 99/21)</p>	<p>L'art. 40-bis del Decreto Sostegni Bis – introdotto dall'art. 4 comma 8 del D.L. n. 99/21 – prevede un ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in favore dei datori di lavoro di cui al citato articolo 8 comma 1 del D.L. n. 41/21, che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D. lgs n. 148/15.</p>
<p>Datori di lavoro destinatari</p>	<p>Come già chiarito per il c.d. contratto di solidarietà emergenziale, destinatari della disposizione sono i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), secondo quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs n. 148/15.</p> <p>Anche in questo caso, in considerazione dell'ampia portata della norma e della sua finalità, vi rientrano tutti i suddetti datori di lavoro, a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale.</p> <p>Conseguentemente, questo particolare trattamento straordinario di integrazione salariale è rivolto anche ai datori di lavoro di cui sopra che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che, quindi, non rientrano nel campo di applicazione della disciplina generale in materia di CIGS.</p>
<p>Condizioni di accesso alla misura</p>	<p>La disposizione si rivolge ai datori di lavoro, come sopra individuati, che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile – di cui all'art. 4 e all'art. 22 comma 5 del D. lgs n. 148/15 – non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS) di cui al medesimo decreto legislativo.</p>
<p>Caratteristiche e durata del trattamento</p>	<p>Il trattamento può avere una durata massima di 13 settimane fruibili nel periodo dal 1° luglio 2021 fino al 31 dicembre 2021.</p> <p>E' concesso in deroga agli articoli 4, 12 e 22 del D. lgs n. 148/15, che disciplinano i limiti di durata.⁶</p> <p>E' concesso, altresì, in deroga all'art. 5 del medesimo decreto legislativo, per cui i datori di lavoro che ne fruiscono non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale.</p> <p>Riguardo alle modalità di erogazione della prestazione, l'INPS precisa che, trattandosi di un trattamento straordinario di integrazione salariale la cui potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro, l'Istituto autorizzerà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il consolidato sistema del conguaglio contributivo ovvero</p>

*“3. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.”*

⁶ Art. 4 – Durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale; art. 12 – Durata del trattamento ordinario di integrazione salariale; art. 22 – Durata del trattamento straordinario di integrazione salariale.

	<p>provvederà al pagamento diretto ai lavoratori, secondo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione.</p> <p>Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 148/15, il conguaglio delle integrazioni anticipate ai lavoratori deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 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, assolvendo agli adempimenti informativi sulla base dell'assetto dei flussi UniEmens e ai correlati adempimenti contributivi attraverso l'utilizzo dei sistemi di pagamento di legge. L'INPS precisa che il predetto termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia UniEmens generi un saldo a credito per l'azienda.</p> <p>L'Istituto ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.</p> <p>I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare allo stesso le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.</p> <p>Come disposto dallo stesso art. 40-bis, ai datori di lavoro che accedono a questo trattamento di integrazione salariale si applica il divieto di licenziamento.</p> <p>Pertanto, ai suddetti datori di lavoro resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/91) per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano altresì sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020.</p> <p>Restano, altresì, sospese la facoltà di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/66 e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'art. 7 della medesima legge n. 604/1966.</p> <p>Sono comunque fatte salve le fattispecie escluse dal divieto di licenziamento ai sensi della normativa emergenziale, richiamate al comma 3 del suddetto art. 40-bis.⁷</p>
<p>Risorse finanziarie e attività di monitoraggio</p>	<p>Questo ulteriore trattamento di CIGS è riconosciuto nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>Il relativo monitoraggio è affidato all'INPS, il quale, qualora emerga il raggiungimento anche in via prospettica del suddetto limite, non prende in considerazione ulteriori domande.</p> <p>In proposito, l'Istituto chiarisce che, in considerazione del fatto che la potestà concessoria in materia di CIGS fa capo al Ministero del Lavoro, l'attività di monitoraggio deve intendersi riferita ai provvedimenti di autorizzazione adottati dall'Istituto stesso a seguito di decreto di concessione ministeriale.</p>
<p>PROROGA DEL TRATTAMENTO DI CIGS PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ IN FAVORE DELLE AZIENDE CON PARTICOLARE RILEVANZA STRATEGICA</p>	<p>L'art. 45 del Decreto Sostegni Bis – introducendo il nuovo comma 1-bis all'art. 44 del D.L. n. 109/18, convertito con modificazioni dalla legge n. 130/18 – prevede che dal 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del medesimo Decreto Sostegni Bis) al 31 dicembre 2021 sia possibile prorogare ulteriormente, per un massimo di 6 mesi, il</p>

⁷ Cessazione definitiva dell'attività dell'impresa; accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo; fallimento.

	<p>trattamento straordinario di integrazione salariale in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica che cessano l'attività produttiva (CIGS per cessazione di attività).</p> <p>La proroga è concessa qualora le attività necessarie al completamento del processo di cessazione aziendale avviato e alla salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità, previa stipula di un ulteriore accordo aziendale in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione del MISE e della Regione interessata.</p> <p>Nel ricordare che il trattamento di CIGS per cessazione di attività rappresenta una fattispecie autonoma di ricorso alle integrazioni salariali straordinarie, l'INPS rinvia, in merito ai contenuti della disposizione in esame, alle indicazioni già fornite con il messaggio n. 4265/18.</p> <p>L'Istituto ricorda, inoltre, che i datori di lavoro beneficiari di questo trattamento di integrazione salariale possono accedere alle misure e agli esoneri contributivi previsti dall'articolo 43-bis del citato D.L. n. 109/18 (come recentemente modificato dall'art. 4 del D.L. n. 103/218).⁹</p> <p>In proposito, ferme restando le istruzioni già contenute nel messaggio n. 3920/20, l'INPS si riserva di fornire successivamente le relative indicazioni operative.</p>
<p>ISTRUZIONI PROCEDURALI</p>	<p>Per i nuovi trattamenti di integrazione salariale illustrati nella circolare in commento, l'INPS istituisce nuovi codici evento.</p> <p>Si riportano di seguito i codici relativi specificamente ai trattamenti di interesse per il settore edile, sopra illustrati (tutti rientranti nell'ambito del codice intervento 333):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 133 – contratto di solidarietà emergenziale – art. 40 D.L. 73/2021; ➤ 169 – CIGS 13 settimane in deroga – art. 40bis DL n. 73/2021; ➤ 144 – proroga crisi con cessazione 2021.
<p>MODALITA' DI ESPOSIZIONE DEL CONGUAGLIO</p>	<p>Per quanto attiene alla compilazione dei flussi Uniemens, ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti, le aziende dovranno utilizzare il codice di conguaglio che verrà comunicato dall'INPS tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del Cassetto previdenziale aziende, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.</p> <p>Per le ulteriori indicazioni di dettaglio, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in commento.</p>

Per quanto non riportato nella presente, si rimanda alla circolare INPS.

⁹ Sono state estese all'anno 2022 le disposizioni di cui al citato art. 43-bis, in materia di esonero dal pagamento delle quote di accantonamento TFR e dal c.d. ticket di licenziamento per le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che abbiano fruito del trattamento di CIGS per cessazione di attività di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/18 (cfr. comunicazione Ance del 22 luglio 2021).