



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

**Roma, 26/07/2024**

*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. 85**

*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 29 settembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 27 ottobre 2023, di modifica del decreto interministeriale n. 103594/2019, istitutivo del Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali. Adeguamento alle disposizioni di cui agli articoli 26, comma 7-bis, e 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015. Prestazioni ordinarie e integrative. Istruzioni contabili. Variazione al piano dei conti**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si forniscono istruzioni amministrative, operative e contabili in ordine alle prestazioni ordinarie e integrative erogate dal Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, a seguito dell'adeguamento a quanto previsto dagli articoli 26, comma 7-bis, e 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, introdotti dalla legge n. 234/2021 nell'ambito della riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, disposto con il decreto interministeriale 29 settembre 2023.*

**INDICE**

1. Premessa e quadro normativo
2. Finalità
- 2.1 Ambito di applicazione: datori di lavoro
3. Prestazioni
- 3.1 Tipologia
- 3.2 Condizioni di accesso alle prestazioni
- 3.3 Ambito di applicazione: beneficiari
- 3.4 Tetto aziendale
4. Prestazioni ordinarie
- 4.1 Assegno di integrazione salariale: accesso alla prestazione
- 4.1.1 Causali d'intervento
- 4.1.2 Misura della prestazione
- 4.1.3 Durata dell'intervento
- 4.1.4 Contributo addizionale
- 4.1.5 Informativa sindacale
- 4.1.6 Autorizzazioni, pagamenti e rimborso delle prestazioni
- 4.2 Programmi formativi

## 5. Prestazioni integrative alla NASpl

### 5.1 Condizioni, criteri e modalità di accesso

### 5.2 Contributo integrativo per il finanziamento della prestazione integrativa alla NASpl

### 5.3 Contribuzione correlata per integrazione della NASpl

## 6. Finanziamento del Fondo

## 7. Modalità di compilazione del flusso Uniemens. Esposizione dell'evento, del contributo addizionale e del conguaglio dell'assegno di integrazione salariale

## 8. 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 – attraverso modifiche e integrazioni al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ha riordinato 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 - alla misura della contribuzione addizionale, nonché alle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (cfr. gli articoli 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. Entro il termine del 31 dicembre 2022 gli stessi dovevano altresì 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 stabilendo 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 l'articolo 26, comma 7-bis, e l'articolo 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, ha prorogato il suddetto termine al 30 giugno 2023.

Con l'accordo collettivo di adeguamento stipulato in data 27 dicembre 2022, come integrato dall'accordo del 22 giugno 2023 tra UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, ASSOAMBIENTE e le segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI UIL e FIADEL, con il quale le Parti firmatarie hanno manifestato la volontà di adeguare il Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali (di seguito, Fondo), già costituito alla data del 31 dicembre 2021 [\[1\]](#), alle disposizioni di cui all'articolo 26, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, prevedendo l'estensione del campo di applicazione del Fondo ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente.

Nei medesimi accordi è stata altresì manifestata la volontà di adeguare il Fondo alle disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, e di conformare, quindi, l'importo, la durata e le causali di accesso alla normativa in materia di assegno di integrazione salariale introdotta dalla novella normativa recata dalla legge n. 234/2021.

A seguito degli accordi sopra richiamati, è stato emanato il decreto 29 settembre 2023 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, che modifica il decreto interministeriale 9 agosto 2019, n. 103594, istitutivo del Fondo, adeguandone la disciplina a quanto disposto dai citati commi 7-bis dell'articolo 26 e 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 148/2015, introdotti dalla legge n. 234/2021.

Le modifiche normative apportate più rilevanti sono relative all'ampliamento della platea dei soggetti rientranti nella disciplina del Fondo, alla durata e alla misura dell'assegno di integrazione salariale, all'applicabilità delle causali ordinarie e straordinarie, alla modifica del tetto aziendale limitatamente ai datori di lavoro sino a 5 dipendenti, all'introduzione della c.d. staffetta generazionale (che sarà oggetto di trattazione in una successiva circolare).

Il D.I. 29 settembre 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 27 ottobre 2023 e, pertanto, è entrato in vigore l'**11 novembre 2023**. Per la disciplina di dettaglio del Fondo, che non costituisce oggetto della presente circolare, si rinvia a quanto illustrato nelle circolari n. 86 del 17 giugno 2021 e n. 37 del 7 marzo 2022, che mantengono la propria validità in ordine ai profili qui non espressamente trattati, nel messaggio n. 3390 del 7 ottobre 2021, nella circolare n. 18/2022 e, per quanto attiene ai Fondi di solidarietà del Trentino e della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige Sudtirolo, rispettivamente nelle circolari n. 197 dell'11 novembre 2016 e n. 125 del 9 agosto 2017.

Per quanto non espressamente previsto, 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 dei servizi ambientali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e di attuare altri interventi di natura economica e/o formativa.

In particolare, il Fondo, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.I. n. 103594/2019, come modificato dal D.I. 29 settembre 2023, provvede alla:

*"a) erogazione di un assegno di integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali ordinarie previste dall'art. 11 del decreto legislativo n. 148 del 2015 e per le causali straordinarie di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 148 del 2015. [...];*

b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), ovvero alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro;

c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito su richiesta del datore di lavoro a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi sessanta mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivi all'esodo;

c-bis) assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a trentacinque anni compiuti per un periodo non inferiore a tre anni;

d) finanziamento di specifiche prestazioni in favore dei lavoratori, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali e/o territoriali o regionali e/o dell'Unione europea".

## **2.1 Ambito di applicazione: datori di lavoro**

Rientrano nel campo di applicazione del Fondo i datori di lavoro del settore dei servizi ambientali individuati in base alle caratteristiche riportate nella tabella di cui all'Allegato n. 2 della citata circolare n. 86/2021. Si rammenta che le posizioni contributive dei datori di lavoro in trattazione sono contraddistinte dal codice di autorizzazione "1Z", avente il significato di "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali".

A seguito del D.I. 29 settembre 2023, in adeguamento a quanto previsto dall'articolo 26, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, rientrano altresì nel campo di applicazione del Fondo i datori di lavoro con almeno un dipendente.

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

Dalla data di entrata in vigore del D.I. 29 settembre 2023, ossia dall'11 novembre 2023, i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Conseguentemente, a partire dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del D.I. 29 settembre 2023 (novembre 2023), i predetti datori di lavoro, che occupano mediamente fino a 5 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 (cfr. il messaggio n. 3901 del 7 novembre 2023).

Con specifico riferimento ai Fondi di solidarietà territoriali intersettoriali della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, si evidenzia che in applicazione dell'impianto normativo vigente, i datori di lavoro iscritti a tali fondi possono uscire dai medesimi e aderire al Fondo in esame. Conseguentemente, i predetti datori di lavoro non saranno più soggetti alla disciplina del Fondo del Trentino e del Fondo di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione al Fondo in trattazione, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I contributi già versati o dovuti al Fondo del Trentino e al Fondo di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo restano acquisiti ai medesimi Fondi.

## **3. Prestazioni**

### **3.1 Tipologia**

Come anticipato al paragrafo 2, ai sensi dell'articolo 6 del D.I. n. 103594/2019, così come modificato dall'articolo 3 del D.I. 29 settembre 2023, il Fondo provvede:

- a) all'erogazione di un assegno di integrazione salariale;
- b) all'erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), o alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- c) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito;
- d) al finanziamento di programmi di formazione;
- e) ad assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale.

Con la presente circolare si forniscono istruzioni per le prestazioni di cui alle lettere a), b) e d), rinviando a successivi messaggi l'illustrazione delle istruzioni operative e contabili relative alla contribuzione dovuta per il finanziamento delle prestazioni di cui alla lettera b) e d).

### **3.2 Condizioni di accesso alle prestazioni**

Ai sensi dell'articolo 8 del D.I. n. 103594/2019, e successive modificazioni, l'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dagli accordi collettivi nazionali e dalla vigente legislazione in materia di processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

### **3.3 Ambito di applicazione: beneficiari**

Alle prestazioni ordinarie e integrative sono ammessi tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, compresi gli apprendisti assunti con qualunque tipo di contratto di apprendistato e i lavoratori a domicilio, interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

### **3.4 Tetto aziendale**

L'articolo 9, comma 6, del D.I. n. 103594/2019, disciplina il c.d. tetto aziendale, in base al quale le domande di intervento presentate dal singolo datore di lavoro, sia per le prestazioni ordinarie che integrative, possono essere accolte nel limite massimo della contribuzione dovuta dal medesimo datore di lavoro istante sino al trimestre precedente la data di presentazione della domanda, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione addizionale e la contribuzione straordinaria (quest'ultima dovuta dal datore di lavoro in caso di ricorso alla prestazione integrativa della NASpl), di cui rispettivamente ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 9, senza scomputo delle altre prestazioni già deliberate (c.d. tetto aziendale). Su tale impianto normativo è intervenuto il D.I. 29 settembre 2023, che inserendo un nuovo periodo al citato comma 6, ha introdotto un regime differenziato, in via transitoria, per i datori di lavoro di nuova iscrizione al Fondo con organico compreso tra 1 e 5 dipendenti, per i quali il predetto limite è modificato come segue: *"nessun limite per le prestazioni erogate nel 2023; dieci volte nell'anno 2024; otto volte nell'anno 2025; sette volte nell'anno 2026; sei volte nell'anno 2027 e cinque volte nell'anno 2028"*.

#### **4. Prestazioni ordinarie**

##### **4.1 Assegno di integrazione salariale: accesso alla prestazione**

Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'articolo 26, commi 1 e 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro tramite la corresponsione di un assegno di integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, per le causali di cui agli articoli 11 e 21 del medesimo decreto legislativo.

Per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente la presentazione della domanda, che, come anticipato in premessa, dalla data di entrata in vigore del D.I. 29 settembre 2023 (11 novembre 2023) rientrano nel campo di applicazione del Fondo, l'assegno di integrazione salariale può essere richiesto per periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa decorrenti dal 27 ottobre 2023.

Pertanto, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 27 ottobre 2023, sono beneficiari delle tutele garantite dal Fondo anche le suddette tipologie di lavoratori, a esclusione dei dirigenti, in quanto non espressamente ricompresi dal D.I. n. 103594/2019 e successive modificazioni (cfr. anche l'articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015).

Le domande di accesso alle prestazioni di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 6 del D.I. n. 103594/2019 devono essere presentate, ai sensi dell'articolo 8 del medesimo decreto, non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Si precisa che per le causali relative a eventi oggettivamente non evitabili, c.d. EONE, le domande devono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui l'evento si è verificato, ai sensi dell'articolo 15, comma 2, 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 (cfr. la circolare n. 18/2022).

##### **4.1.1 Causali d'intervento**

L'assegno di integrazione salariale può essere erogato per le causali ordinarie previste all'articolo 11 del decreto legislativo n. 148/2015 e per le causali straordinarie di cui all'articolo 21 del medesimo decreto legislativo.

Riguardo 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, lettera a), 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 suddetto disposto, il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato il decreto ministeriale 25 febbraio 2022, n. 33, che ha apportato modificazioni al decreto ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033, fornendo indicazioni sui criteri per l'approvazione di un 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 Fondo di integrazione salariale (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, confermando 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 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 citato 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, nel rispetto dei 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, inoltre, che le istanze per le causali ordinarie sono valutate sulla base dei criteri di cui al D.M. n. 95442/2016 (cfr. la citata circolare n. 109/2022).

##### **4.1.2 Misura della prestazione**

Per quanto concerne la misura della prestazione 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 medesimo comma 5, annualmente rivalutato.

A tale proposito, l'articolo 6, comma 1, lettera a), del D.I. n. 103594/2019, così come modificato dall'articolo 3, comma 1, del D.I. 29 settembre 2023, nel richiamare espressamente l'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, prevede che sia assicurata l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale in misura pari al 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.

Tali importi sono rivalutati annualmente con le modalità e i criteri in atto per i trattamenti di integrazione salariale per l'industria. Per l'anno 2024, l'importo è pari a 1.392,89 euro (cfr. la circolare n. 25 del 29 gennaio 2024). All'importo così determinato non si applica, in quanto non espressamente previsto dal D.I. n. 103594/2019, la riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, attualmente pari al 5,84% (cfr. il paragrafo 5 della circolare n. 201 del 16 dicembre 2015).

Si rammenta, inoltre, come richiamato al paragrafo 4 della circolare n. 18/2022, che la legge n. 234/2021 ha esteso ai Fondi di solidarietà la disposizione 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 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. 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, nulla è innovato al comma 1 dell'articolo 7 del D.I. n. 103594/2019, 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 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.

#### 4.1.3 Durata dell'intervento

In ordine alla durata della prestazione di assegno di integrazione salariale garantita dal Fondo, l'articolo 6, comma 1, lettera a), del D.I. n. 103594/2019, così come modificato dall'articolo 3, comma 1, del D.I. 29 settembre 2023, 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 5 dipendenti, per una durata massima di tredici settimane in un biennio mobile, per causali sia ordinarie che straordinarie;
- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti, per una durata massima di ventisei settimane in un biennio mobile, per causali sia ordinarie che straordinarie;
- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente oltre 15 dipendenti:
  - per una durata massima di ventisei settimane in un biennio mobile, per causali ordinarie;
  - per una durata massima di ventiquattro mesi in un quinquennio mobile per la causale straordinaria della riorganizzazione aziendale, anche per la realizzazione di processi di transizione;
  - per una durata massima di dodici mesi in un quinquennio mobile, anche continuativi, per crisi aziendale;
  - per una durata massima di trentasei mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, in caso di contratto di solidarietà.

Si riepiloga nella seguente tabella la durata garantita dal Fondo.

Datori di lavoro Durata garantita dal Fondo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente</li> <li>• Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente</li> <li>• Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie</li> <li>• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie</li> <li>• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie</li> <li>• 12 mesi per causale straordinaria di "crisi aziendale"</li> <li>• 24 mesi per causale straordinaria di "riorganizzazione aziendale" (anche per realizzare processi di transizione)</li> <li>• 36 mesi per causale straordinaria di "contratto di solidarietà"</li> </ul>

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, saranno considerati i periodi di assegno di integrazione salariale autorizzati dal FIS, con l'eccezione dei periodi relativi a prestazioni con causale "COVID-19".

Tenuto conto che le modifiche intervenute al testo del D.I. n. 103594/2019 sono entrate in vigore l'11 novembre 2023, si precisa che sono istruite, sulla base delle disposizioni introdotte dalla novella normativa, le domande di assegno di integrazione salariale presentate dalla data di entrata in vigore del D.I. 29 settembre 2023, riguardanti periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal **27 ottobre 2023**. 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 primo giorno del mese precedente la data di entrata in vigore del D.I. 29 settembre 2023, ossia dal 1° ottobre 2023.

#### 4.1.4 Contributo addizionale

In caso di fruizione dell'assegno di integrazione salariale il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.I. n. 103594/2019, per il periodo di fruizione dei medesimi assegni da parte dei suoi dipendenti, alla corresponsione di un contributo addizionale, nella misura dell'1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori destinatari della prestazione.

I datori di lavoro non sono, invece, tenuti al pagamento del contributo addizionale per le causali EONE, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015.

#### 4.1.5 Informativa sindacale

L'accesso alle prestazioni del Fondo, secondo quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 8 del D.I. n. 103594/2019, è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dagli accordi collettivi nazionali e dalla vigente legislazione in materia di processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

A tale riguardo, con riferimento all'assegno di integrazione salariale, si evidenzia che 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 al trattamento di 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 al citato articolo 14, ma è possibile fornire una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'articolo 46 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 sottoscritto dalle Parti firmatarie, il quale, ai fini della sua validità, deve essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario.

#### **4.1.6 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/o 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) tramite 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 CIGO, 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 al nucleo familiare (dal 1° gennaio 2022) ove spettante (cfr. il precedente paragrafo 4.1.2), 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 sei 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 il relativo Allegato n. 2).

#### **4.2 Programmi formativi**

Secondo la previsione dell'articolo 6, comma 1, lettera d), del D.I. n. 103594/2019, come modificato dall'articolo 3, comma 3, del D.I. 29 settembre 2023, il Fondo provvede al "*finanziamento di specifiche prestazioni in favore dei lavoratori, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali e/o territoriali o regionali e/o dell'Unione europea*".

Per la realizzazione di tali interventi, come previsto dal comma 17 dello stesso articolo 6, il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro afferenti al Fondo medesimo. Le risorse derivanti dalle suddette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

Su conforme indicazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali si precisa che l'importo della prestazione, la durata e le modalità di accesso possono essere oggetto di delibera del Comitato, che ha tra i suoi compiti, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera b), del D.I. n. 103594/2019, anche il compito di deliberare in ordine alla concessione degli interventi e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo. Ciò in quanto il Comitato è, comunque, in virtù della sua composizione, sia espressione delle parti sociali che dei due Ministeri rappresentati (Ministero dell'Economia e delle finanze e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali).

Con riguardo ai programmi formativi garantiti dal Fondo, si fa riserva di fornire con successivo messaggio eventuali istruzioni operative e contabili.

#### **5. Prestazioni integrative alla NASpI**

Secondo quanto disposto dall'articolo 6, comma 1, lettera b), e comma 9, del D.I. n. 103594/2019, il Fondo assicura un sostegno economico in relazione alle cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali o per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei casi previsti dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

Si precisa che il riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro per "ragioni aziendali" va interpretato nel senso che, laddove sia stato riconosciuto il diritto alla NASpI, viene sempre riconosciuto il diritto all'integrazione della stessa.

##### **5.1 Condizioni, criteri e modalità di accesso**

L'integrazione dell'indennità NASpI assicura, per tutta la durata di percezione della NASpI, un livello di trattamento comprensivo della NASpI pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS.

Inoltre, successivamente alla cessazione della prestazione di cui sopra a causa dell'esaurimento della sua durata massima, viene assicurata un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 22/2015, nel limite di ulteriori diciotto mesi.

I lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato possono accedere esclusivamente all'integrazione di misura della NASpI e non all'ulteriore prestazione integrativa di durata.

L'integrazione dell'indennità NASpI è soggetta alle regole sulla sospensione, compatibilità, riduzione e decadenza previste per la NASpI.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 12, del D.I. n. 103594/2019, su richiesta del lavoratore interessato o su espressa previsione degli accordi sindacali aziendali conclusi in esito alle procedure previste dagli accordi collettivi nazionali e dalla vigente legislazione in materia di processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali, la prestazione di integrazione di misura della NASpI (non anche quella di durata) può essere erogata in soluzione unica, laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'INPS con riferimento all'indennità NASpI. Si applicano le stesse regole della NASpI nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI.

Per quanto concerne la compatibilità delle prestazioni integrative con lo svolgimento da parte dei lavoratori beneficiari di attività di lavoro autonomo e/o subordinato, si rinvia a quanto illustrato nella circolare n. 89 del 17 giugno 2019 (cfr. il paragrafo 4.1).

### **5.2 Contributo integrativo per il finanziamento della prestazione integrativa alla NASpI**

In caso di ricorso alle prestazioni integrative di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.I. n. 103594/2019, è previsto, ai sensi del comma 3 dell'articolo 9 del medesimo D.I., l'obbligo, in capo al datore di lavoro e per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, del versamento di un contributo straordinario mensile addizionale nella misura del 3% della retribuzione che il lavoratore interessato avrebbe percepito - adeguata al minimale ove inferiore - qualora non fossero intervenuti eventi tutelati che possono dare luogo ad accredito figurativo o non tutelati.

Tale importo deve essere rapportato al mese intero anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro inframensile. Nel caso di accesso inframensile alla prestazione integrativa, la prima mensilità deve essere versata per intero, indipendentemente dal giorno di accesso alla prestazione.

Nell'ipotesi in cui sia previsto che il lavoratore possa chiedere di fruire della prestazione integrativa in unica soluzione, il datore di lavoro deve versare altresì in unica soluzione l'intero importo dovuto a titolo di contribuzione straordinaria addizionale della prestazione integrativa.

Inoltre - atteso che il contributo in trattazione è dovuto ratealmente per l'intera durata della prestazione da parte del datore di lavoro destinatario della delibera del Comitato amministratore del Fondo - nelle ipotesi di estinzione dell'impresa autorizzata alla prestazione (anche determinata da eventi di successione aziendale), il datore di lavoro deve versare in unica soluzione, al momento dell'estinzione medesima, il residuo dell'importo dovuto a titolo della contribuzione oggetto del presente paragrafo.

Con riguardo al versamento del contributo integrativo per il finanziamento della prestazione integrativa della NASpI previsto dal D.I. n. 103594/2019, si fa riserva di fornire con successivo messaggio indicazioni e istruzioni di tipo operativo e contabile.

### **5.3 Contribuzione correlata per integrazione della NASpI**

Ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del D.I. n. 103594/2019, nel caso delle prestazioni integrative di cui all'articolo 6, comma 9, lettera b), del medesimo decreto, *"la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico durante o a conclusione del periodo di percezione della prestazione integrativa"*.

Durante il periodo di percezione dell'indennità NASpI e della prestazione integrativa è escluso il versamento della contribuzione correlata. Per tale periodo viene operato l'accredito della contribuzione figurativa, secondo le regole generali.

In merito alle modalità di computo della contribuzione correlata e in riferimento alle aliquote contributive da assumere a riferimento per il calcolo della medesima, si rinvia integralmente alle indicazioni già fornite al paragrafo 4.1.4 della circolare n. 37/2022.

Il periodo di corresponsione della sola prestazione integrativa è contrassegnato da apposito codice contribuzione utilizzato direttamente dall'archivio di "Disoccupazione/mobilità" in corrispondenza del trattamento informatizzato e da "UNEX" per l'esposizione del periodo stesso nell'estratto conto dei lavoratori interessati.

## **6. Finanziamento del Fondo**

L'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento al Fondo è pari allo 0,45% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano almeno un dipendente e sino a 15 dipendenti, ed è pari allo 0,65% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 15 dipendenti. Detta contribuzione è calcolata sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti assunti con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato e i lavoratori a domicilio, a esclusione dei dirigenti in quanto non espressamente previsti dal decreto istitutivo del Fondo.

Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, si rammenta che i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 15 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, devono darne comunicazione alle Strutture territorialmente competenti dell'INPS per consentire l'attribuzione, alle relative matricole, del codice di autorizzazione "2C", che ha il significato di "Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi ai Fondi di solidarietà, nel caso di azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni".

L'articolo 9, comma 4, del D.I. n. 103594/2019, così come modificato dal D.I. 29 settembre 2023, stabilisce, in capo ai datori di lavoro, l'obbligo di versare *"un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per dodici mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova"*. Gli stessi datori di lavoro sono altresì tenuti a versare il 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia di breve durata, a fare data dall'avvio operativo del Fondo ossia dal 7 febbraio 2021 (cfr. la circolare n. 37/2022) e fino al 31 dicembre 2022 (cfr. i messaggi n. 4104 del 20 novembre 2023 e n. 4615 del 21 dicembre 2023). Le somme così raccolte possono essere utilizzate da ciascun datore di lavoro, per la parte dallo stesso versata, per l'erogazione di assegni ordinari e di prestazioni integrative previste dall'articolo 6, comma 1, lettere a) e b), del D.I. n. 103594/2019, e successive modificazioni.

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi. Sono applicabili altresì le disposizioni in materia di prescrizione di cui all'articolo 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. l'art. 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015).

Infine, l'articolo 4, comma 4, del D.I. 29 settembre 2023 ha inserito il comma 8 all'articolo 9 del D.I. n. 103594/2019, in ambito di staffetta generazionale, prevedendo un ulteriore contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro. L'importo di tale contributo corrisponde al fabbisogno di copertura delle relative voci di costo, oneri e minori entrate come previsto dall'articolo 33, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015.

## **7. 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, sono stati unificati 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 novembre 2023, i datori di lavoro o i loro 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 avranno cura di 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 relativo ai flussi 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 <DifferenzaACredito> deve essere valorizzato il codice evento già in uso "AIO", avente il significato di "Assegno di integrazione salariale". Il codice evento "AIS" non deve essere più utilizzato. Le posizioni contributive che possono utilizzare tale codice sono identificate dal codice di autorizzazione "1Z", del Fondo in esame.

Per i periodi di erogazione dell'assegno è 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 di integrazione salariale autorizzata, deve essere utilizzato a livello di denuncia aziendale <ConguagliCIG> <CIGAutorizzata> l'elemento <FondoSol>.

I datori di lavoro o i loro intermediari devono operare nel seguente modo: nell'elemento <NumAutorizzazione> di <CIGAutorizzata> deve essere esposto il numero di autorizzazione rilasciato dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS; 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 "A103", avente il significato di "ctr. Addizionale su assegno integrazione salariale – aziende del settore dei servizi ambientali".

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 "L008", avente il significato di "Conguaglio assegno di integrazione salariale aziende del settore dei servizi ambientali".

I codici "A106" e "L013" non devono essere più utilizzati. In caso di cessazione dell'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.

## **8. Istruzioni contabili**

A seguito del recepimento delle modifiche normative introdotte dall'articolo 1, commi 208 e 212, della legge n. 234/2021, che hanno previsto a decorrere dal 1° gennaio 2022 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 circolare n. 37/2022. Nella medesima circolare sono stati istituiti i conti di rilevazione del versamento diretto e a conguaglio della contribuzione addizionale, nonché della prestazione integrativa alla NASpl e della connessa contribuzione correlata.

Con il fine di uniformare le varie causali, compresa quella relativa al contratto di solidarietà, si è provveduto a integrare la denominazione dei conti che rilevano l'onere, il debito, il recupero delle prestazioni indebitamente erogate, nonché della contribuzione addizionale dovuta, come riportato nell'allegata variazione al piano dei conti.

Si precisa che i conti istituiti per rilevare gli oneri delle prestazioni per la causale "contratto di solidarietà" e della contribuzione addizionale dovuta, esposti in dichiarazione Uniemens, con i codici conguaglio "A106" e "L013", rimangono validi ai fini della movimentabilità fino a quando saranno ammesse le regolarizzazioni.

Avuto riguardo ai programmi formativi, agli assegni straordinari per il sostegno al reddito previsti dal D.I. n. 103594/2019, e successive modificazioni, alla contribuzione dovuta per le prestazioni integrative alla NASpl, nonché al contributo straordinario da versare per il finanziamento delle prestazioni facoltative della c.d. staffetta generazionale, si fa riserva di fornire con successivi messaggi le istruzioni contabili unitamente a quelle operative.

Si allega la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale  
Valeria Vittimberga

---

[\[1\]](#) Il Fondo è diventato operativo dal 7 febbraio 2021 (cfr. il paragrafo 1 della circolare n. 37 del 7 marzo 2022).