

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Fondatore

Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Senior partner

Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza | Senior partner

Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Circolare n. 011 – 4 Febbraio 2022

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI ORDINARI DISPONIBILI PER IL 2022

Come anticipato da precedenti circolari di Studio, in virtù della conclusione degli ammortizzatori sociali emergenziali COVID-19 terminati ufficialmente al 31 Dicembre 2021 e non più ulteriormente riproposti, si comunica che, attraverso la recente Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), è stata riformulata la normativa in materia di ammortizzatori sociali mediante le modifiche apportate alla disciplina ordinaria fornita dal Decreto Legislativo n. 148/2015 ("T.U. per gli ammortizzatori sociali").

Tutte le modifiche apportate sono state pensate al fine di costituire un sistema di protezione sociale universale, in vista di un utilizzo ancora importante delle integrazioni salariali per accompagnare la fase di uscita dalla pandemia da COVID-19.

Le modifiche disposte sono entrate in vigore il 1° Gennaio 2022 e si riferiscono esclusivamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti inizio 2022. Le stesse sono state rese in concreto operative dalla recente circolare INPS n. 18 del 1° Febbraio 2022.

Pur dovendo ancora attendere alcuni importanti chiarimenti di prassi, ad oggi ancora mancanti, di seguito si riportano:

- A. le novità introdotte e riferite a tutti gli ammortizzatori sociali;
- B. il riassunto dell'attuale disciplina delle singole integrazioni salariali disponibili.

A) MODIFICHE COMUNI DESTINATE A TUTTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

1. Ampliamento dei lavoratori beneficiari

Risultano ora destinatari delle integrazioni salariali, oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato ad esclusione dei dirigenti, anche i lavoratori a domicilio ed i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Sono, quindi,

stati inseriti tra i beneficiari tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso che avranno quindi la possibilità di accedere all'ammortizzatore sociale di riferimento dell'azienda, senza dover richiedere strumenti in deroga (ad oggi terminati).

2. Riduzione dell'anzianità di effettivo lavoro richiesta

Il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro che i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva presso la quale operano al fine di essere ricompresi nella platea dei beneficiari delle integrazioni salariali risulta ora fissato a 30 giorni maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione al trattamento di CIG.

Il requisito:

- non è richiesto per l'accesso ai trattamenti riconosciuti per la causale di evento non oggettivamente evitabile (c.d "EONE");
- si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, considerato come giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

3. Variazione della contribuzione aggiuntiva a carico azienda per le aziende industriali (CIGO)

Come noto, è previsto, a carico delle imprese, un contributo aggiuntivo obbligatorio dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alla CIGO da versarsi solo in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione con aumento del costo contributivo per quelle aziende che concretamente ricorrono a tali strumenti. Come misura premiale, la Legge di Bilancio 2022 introduce, dal 1° Gennaio 2025, una riduzione della contribuzione aggiuntiva per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dall'ultima richiesta. In presenza di tale requisito, la misura sarà calcolata secondo le seguenti aliquote:

- al 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
- al 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

4. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Per tutte le integrazioni salariali le indennità dovranno essere corrisposte direttamente dal datore di lavoro che avrà l'onere di anticipare le somme spettanti per poi recuperarle attraverso conguaglio contributivo a seguito del ricevimento dell'autorizzazione dell'istanza di CIG. Solo ed esclusivamente nel caso si verifichi in concreto una seria e documentata difficoltà di carattere finanziario (es. indice

di liquidità negativo), sarà possibile richiedere il pagamento diretto da parte della sede INPS in favore di lavoratori. In ogni caso, Il Ministero del Lavoro ha sempre la possibilità di revocare l'autorizzazione al pagamento diretto INPS a seguito di accertamenti ispettivi dai quali emerga la carenza dei parametri attestati dal datore di lavoro.

Rappresentano un'eccezione a tale regola eventuali pattuizioni specifiche previste dai regolamenti specifici dei vari Fondi di Solidarietà Bilaterali, i quali possono disporre di un'unica modalità di pagamento delle indennità (es. FSBA per le realtà artigiane per la Regione Lombardia, per cui è previsto esclusivamente il pagamento diretto delle indennità di CIG).

La Legge di Bilancio 2022 introduce obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il trattamento integrativo ai lavoratori: nelle ipotesi in cui sia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. Trascorsi inutilmente tali termini il pagamento della prestazione e dei relativi oneri resta in capo al datore di lavoro.

5. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Il lavoratore beneficiario di integrazione salariale che svolga, nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro, attività di lavoro subordinato di durata superiore ai 6 mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate; se svolge attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle 6 mensilità, invece, l'integrazione salariale resta sospesa per la durata del rapporto di lavoro.

B) I SINGOLI AMMORTIZZATORI SOCIALI UTILIZZABILI DALLE AZIENDE NEL 2022

1. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)

Il riordino della normativa non coinvolge in modo significativo la disciplina della CIGO riservata alle aziende industriali e, riguardo al campo di applicazione, la norma lascia inalterata la previsione dell'articolo 10, D.Lgs. n. 148/2015. Per mero scrupolo di memoria si ricorda tale ammortizzatore è riservato alle aziende del settore industriale (manifatturiere, trasporto, installazione impianti, produzione e distribuzione acqua e gas), indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati. Vi rientrano, inoltre, le lavorazioni accessorie non industriali, connesse direttamente con l'attività principale dell'azienda.

È possibile richiedere periodi di CIGO nei seguenti limiti massimi:

1. non superamento delle 52 settimane nel biennio mobile;

2. non superamento di 24 (o 30 per il settore edile) mesi nel quinquennio mobile considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie (CIGS);
3. le ore di CIGO autorizzate non dovranno essere eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda.

N.B. Si ricorda inoltre che, come anticipato, il D.Lgs. n. 148/2015 prevede attualmente che l'utilizzo degli ammortizzatori comporti il pagamento di una contribuzione addizionale a carico datore di lavoro calcolata in percentuale sulla retribuzione persa, con importi crescenti in base alla durata degli interventi, misurata nel quinquennio mobile:

- 9% fino 52 settimane;
- 12% tra 52 e 104 settimane;
- 15% oltre le 104 settimane.

2. Fondi di Solidarietà Bilaterali

A decorrere dal 1° Gennaio 2022, tutti i datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale che occupano anche un solo dipendente, dovranno costituire per il tramite delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale fondi di solidarietà bilaterale che assicurino ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie previste dalla normativa in materia di integrazione salariale. I suddetti fondi assicurano l'erogazione della prestazione di un assegno di integrazione salariale.

I fondi bilaterali ad oggi già costituiti e maggiormente utilizzati risultano quelli del settore artigiano (Fondo di solidarietà del settore dell'artigianato – FSBA) ed il Fondo di solidarietà per le attività professionali.

I fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi già costituiti alla data del 1° Gennaio 2022 entro il 31 Dicembre 2022 dovranno provvedere ad adeguarsi alle nuove disposizioni di legge (ampliamento delle tutele anche ad un solo dipendente): in caso di mancata costituzione dei fondi bilaterali di settore o in caso di mancato adeguamento dei fondi già esistenti entro il 31 Dicembre 2022, i datori di lavoro del relativo settore, a partire dal 1° Gennaio 2023, confluiranno a tutti gli effetti all'interno del Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Nell'attesa dell'adeguamento alle nuove prescrizioni, a partire dal 1° Gennaio 2022 nel Fondo di Integrazione Salariale (FIS) confluiscono tutti i datori di lavoro che impieghino almeno un dipendente appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di

applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e che non abbiano costituito (o adeguato) fondi bilaterali.

Con riferimento ai fondi sopracitati ed alla nuova prescrizione circa i lavoratori beneficiari (ampliamento delle tutele anche ad un solo dipendente), si precisa che:

- Fondo di solidarietà del settore dell'artigianato (FSBA) = il regolamento del fondo riconosce già le integrazioni salariali alle realtà artigiane anche con un solo lavoratore in forza (art. 2 Regolamento FSBA, 30 Aprile 2019);
- Fondo di solidarietà per le attività professionali = la regolamentazione del fondo riconosce le integrazioni salariale alle realtà professioni rientranti nei settori indicati con un numero di lavoratori in forza superiore a tre (circolare INPS n. 77 del 26 Maggio 2021). Per le attività rientranti nei settori indicati ma che hanno una forza lavoro non superiore a tre lavoratori, occorrerà quindi utilizzare le integrazioni salariali del FIS.

In sostanza i Fondi di Solidarietà Bilaterali ed il Fondo di Integrazione Salariale (FIS), a partire dal 2022, saranno utilizzati in sostituzione del precedente ammortizzatore sociale in deroga (CIGD – Cassa Integrazione Guadagni in Deroga) utilizzato durante la pandemia soprattutto per dare copertura alle c.d. microaziende fino a quel momento scoperte da ogni forma di integrazione salariale.

Il Fondo di Integrazione Salariale per i casi di riduzione/sospensione di attività lavorativa derivanti da una delle causali ordinarie (crisi di mercato/mancanza di commesse ecc.) eroga la nuova prestazione dell'assegno di integrazione salariale con le seguenti durate:

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° Gennaio 2022 è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale da parte dei Fondi di solidarietà bilaterali (es. FSBA per le realtà artigiane) per le seguenti durate massime:

1. 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
2. 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

3. Fondo di Integrazione Salariale (FIS)

A decorrere dal 1° Gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e che non risultano destinatari delle tutele garantite dai Fondi di Solidarietà Bilaterali già costituiti.

In ordine alle prestazioni dei fondi sopracitati si precisa che:

- per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo di Integrazione Salariale potrà riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie;
- per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, il Fondo di Integrazione Salariale può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie. Per le esigenze straordinarie occorrerà utilizzare l'ammortizzatore specifico (CIGS).

In sostanza i Fondi di Solidarietà Bilaterali ed il Fondo di Integrazione Salariale (FIS), a partire dal 2022, saranno utilizzati in sostituzione del precedente ammortizzatore sociale in deroga (CIGD – Cassa Integrazione Guadagni in Deroga) utilizzato durante la pandemia soprattutto per dare copertura alle c.d. microaziende fino a quel momento scoperte da ogni forma di integrazione salariale.

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° Gennaio 2022 è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale da parte del FIS per le seguenti durate massime:

3. 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
4. 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

N.B. Si ricorda che è previsto un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo dell'assegno di integrazione salariale richiesto per le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO), pari al 4% della retribuzione persa.

Si precisa che la Legge di Bilancio 2022 ha stabilito che per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° Gennaio 2022 non trova più applicazione la precedente disposizione che stabiliva che le prestazioni erano determinate in misura non superiore a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Esclusivamente in favore dei datori di lavoro che svolgono attività nei settori più colpiti dalla c.d. "quarta ondata" (turismo, ristorazione, parchi divertimento, stabilimenti termali, attività ricreative, gestioni di funicolari, ski lift e seggiovie, attività dei servizi radio per radio taxi, musei), il recente D.L. n. 4/2022 (c.d. **Decreto Ristori-ter**) ha introdotto la possibilità, a decorrere dalla data del 1° Gennaio

2022 e fino al 31 Marzo 2022, di utilizzare le integrazioni salariali ordinarie con l'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro.

Si precisa che, a differenza di quanto inizialmente ipotizzato, la misura consiste nell'esonero dal pagamento del contributo addizionale e non nella riapertura della CIG COVID-19 la quale risulta ad oggi terminata a tutti gli effetti alla data del 31 Dicembre 2021.

4. Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

La disciplina in materia di CIGS ed i relativi obblighi contributivi si applica ora alle imprese che nel semestre precedente la presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti (inclusi, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda). Le tutele dalla CIGS vengono quindi estese a tutte le imprese con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo e si estende la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti al FIS (Fondo di Integrazione Salariale) che soddisfino il requisito dei 15 lavoratori.

Il trattamento CIGS può essere richiesto per riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà.

Attraverso quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2022:

- la causale di riorganizzazione è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti *“anche a realizzare processi di transizione occupazionale”*;
- restano fermi i criteri per l'accesso ai trattamenti a seguito della dichiarazione di crisi aziendale (occorre predisporre un programma corredato da un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni che deve indicare, altresì, gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale);
- nei contratti di solidarietà difensivi la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento va calcolato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti dai Contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. In sede di stipula del contratto, l'impresa deve specificare le modalità attraverso cui, per soddisfare esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta perciò una diminuzione delle percentuali di riduzione e del trattamento di integrazione salariale.

Restano ferme le durate massime dei trattamenti e, nelle ipotesi in cui un'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie può essere fatta rientrare nell'ambito delle causali sopra esposte.

A conclusione della disamina, di seguito si riepilogano alcune importanti precisazioni comuni a tutti gli ammortizzatori sociali:

- Pur restando in attesa di importanti indicazioni di prassi ad oggi ancora mancanti, si ricorda che, alla luce del ritorno agli ammortizzatori sociali ordinari, la recente riforma operata dalla Legge n. 234/2021 non ha in alcun modo derogato alle procedure amministrative richieste al fine di poter accedere legittimamente all'ammortizzatore sociale, ed in particolare:

A) Per poter richiedere l'intervento delle integrazioni salariali, occorre infatti inviare una comunicazione preventiva alle rappresentanze interne dei sindacati (RSA/RSU), ove esistenti, ed alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, indicando le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati. Su richiesta di una delle parti, ne seguirà l'esame congiunto;

N.B. La comunicazione dovrà essere inviata con 25 giorni dalla data della sospensione dell'attività lavorativa, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti. La comunicazione preventiva, in sostanza, priva della possibilità di richiedere trattamenti da una data già trascorsa, non potendo di fatto retrocedere con le richieste di sospensione;

- B) Nel caso di risposta da parte delle singole sigle sindacali, vige l'obbligo di esperire l'esame sindacale congiunto che dovrà necessariamente portare ad un verbale di accordo (o di mancato accordo, nel caso di impossibilità di condivisione delle modalità di sospensione);
- C) Viene in aggiunta richiesta la predisposizione di un'apposita relazione tecnica prevista dall'art. 2 del D.M. n. 95442/2016, che differisce a seconda della sotto-causale invocata;

- Salvo prossime diverse indicazioni di prassi, si ricorda che, in virtù del ritorno alle integrazioni salariali ordinarie, per tutti gli ammortizzatori sociali i periodi disponibili da intendersi come periodo di effettivo utilizzo; da tale considerazione si evince il fatto che, se il datore di lavoro, al termine del periodo richiesto non avesse fruito in concreto di tutte le settimane richieste, avrà teoricamente la possibilità di ripresentare una nuova domanda per i giorni non concretamente fruiti con la prima istanza.

In merito alla modalità di computo delle giornate/settimane effettivamente utilizzate, si precisa che l'INPS considera regolarmente fruita una giornata anche in presenza di una sola

ora di sospensione accordata ad un singolo lavoratore, a prescindere dal fatto che per altri lavoratori la sospensione non sia stata disposta.

Il contatore delle settimane/giorni disponibili, infatti, è parametrato sull'azienda e non sui singoli lavoratori. In merito alla definizione di "settimana/giornata fruita", occorre rifarsi al concetto ben esplicitato nella circolare INPS n. 58 del 20 Aprile 2009: è sufficiente, quindi, un solo dipendente per cui viene richiesta anche una sola ora di integrazione salariale per considerare fruita l'intera giornata ai fini della durata massima.

N.B. Da tali considerazioni, pur partendo dall'ovvia considerazione che impone di utilizzare l'ammortizzatore sociale in base alle esigenze effettive di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, nel caso si voglia massimizzare la durata dello strumento, si evince il consiglio di attivare l'ammortizzatore sociale quando si manifesta l'esigenza di utilizzarlo con tutti i lavoratori e di accorpate il più possibile la sospensione/riduzione in singole giornate;

- Seppur il divieto di licenziamento per motivi economici (Giustificato Motivo Oggettivo – GMO) risulti terminato alla data del 31 Dicembre 2021, si ricorda che durante l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale non è consentito procedere a licenziamenti di questa natura, sia individuali che collettivi (non sussistono, invece, vincoli per eventuali procedure di licenziamento disciplinare);
- Si richiede cortesemente alle aziende clienti di tenere monitorata quotidianamente la PEC aziendale e di inoltrare prontamente eventuali comunicazioni inviate dall'INPS riguardanti gli ammortizzatori sociali, in quanto l'Istituto utilizza, abitualmente e quasi in via esclusiva, il canale della posta certificata per inviare importanti comunicazioni e/o richieste relative alle istanze dei vari ammortizzatori sociali attivati per fronteggiare l'emergenza COVID-19. Tali comunicazioni e/o richieste, se non evase per tempo, potrebbero portare a conseguenze molto importanti, tra cui anche il possibile rifiuto definitivo della domanda.

Si precisa che lo Studio non potrà che considerarsi esonerato circa eventuali responsabilità derivanti da comunicazioni inviate dall'Istituto alle aziende ma non inoltrate o inoltrate con ritardo al referente paghe;

- Si ricorda che con la nota del n. 532/2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha evidenziato l'avvio di un'intensa attività di vigilanza riguardanti il corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali. Sulla base di ciò si raccomanda alle aziende clienti di osservare un comportamento prudente e cautelativo in merito alla gestione degli ammortizzatori sociali oggi disponibili.

- Alle aziende che risultano quindi interessate all'attivazione/prosecuzione dell'ammortizzatore sociale ordinario, anche alla luce dei termini ristretti per la predisposizione degli adempimenti necessari nonché in base alla necessità di dover porre in essere adempimenti preventivi, si richiede cortesemente di **contattare al più presto il proprio referente di Studio al fine di coordinarsi con gli adempimenti richiesti.**

Si precisa fin da ora che in caso di mancato contatto diretto, l'attività si intenderà regolarmente ripresa e non si darà luogo ad alcuna istanza di proroga "automatica" dell'ammortizzatore in corso.

- Infine, si ricorda che lo Studio in data Lunedì 24 Gennaio 2022 ha organizzato uno specifico webinar legato alle novità in materia di lavoro introdotte dalla Legge 30 Dicembre 2021, n. 234 (c.d. "Legge di Bilancio 2022"), riservato ai clienti dello Studio, in occasione del quale sono state trattate anche le importanti novità legate agli ammortizzatori sociali ordinari.

Per chi non ha potuto partecipare all'evento in diretta o per coloro che volessero rivedere un intervento in particolare, si comunica che è disponibile la [registrazione video del webinar](#).

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito anche mediante la programmazione di un eventuale appuntamento attraverso cui approfondire ogni tematica relativa all'argomento.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie