

1- CAMPO DI APPLICAZIONE

Imprese che hanno le caratteristiche previste dalla Legge 8 agosto 1985, n° 443, con CSC 4 e codice autorizzazione INPS 7B, nonché le Organizzazioni sottoscrittrici l'Accordo Interconfederale del 10 dicembre 2015, degli enti e delle società promosse, costituite o partecipate dalle stesse, nonché i datori di lavoro artigiani dell'indotto che fruivano, fino al 31 dicembre 2021, di trattamenti di CIGS.

2- CALCOLO E MASSIMALE

L'ammontare dell'assegno sarà pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese nei periodi segnalati dall'accordo sindacale nei limiti stabiliti dall'art. 30 del D.Lgs 148/2015, tra le ore zero ed il limite di orario contrattuale (massimo 8 ore/giorno e 40 ore/settimana), con un massimale mensile di € 1.222,51 lordi (da rapportare su base oraria) e successivi adeguamenti.

3- CONDIZIONI PER L'EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE (REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA)

a. Le prestazioni sono erogate alle seguenti condizioni:

i. regolarità contributiva, in presenza di dipendenti, dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, per il periodo antecedente all'entrata in vigore della Legge 234/2021 nonché il corretto versamento delle mensilità da gennaio 2022 in poi (criterio con il quale sarà impostata la verifica anche ai fini del rilascio del DURC), oppure dalla data di inizio dell'attività aziendale con dipendenti se successiva (con un minimo di un mese di contribuzione, da considerare anche in caso di trasferimento o trasformazione societaria).

1. Nel caso di omissione o ritardo nei versamenti da parte dell'azienda la liquidazione delle prestazioni sarà sospesa sino alla regolarizzazione della posizione aziendale.

ii. anzianità aziendale del dipendente di almeno 30 giorni dalla data di inizio sospensione dichiarata nell'accordo sindacale. I 30 giorni sono conteggiati in giorni di calendario, in assenza di tale requisito il lavoratore non potrà essere inserito nella domanda;

iii. verbale di Accordo sindacale (in assenza di tale documento opportunamente firmato, la domanda di prestazione sarà messa in revisione).

b. Modalità di regolarizzazione dei contribuiti:

i. Pagamento F24 e trasmissione UNIEMENS (cfr. punto 4.a).

1. Per anticipare regolarizzazione ed accedere subito alle prestazioni è necessario seguire la procedura nel Sistema, che consente di inserire manualmente gli imponibili dei lavoratori per ciascuna annualità, determinare l'importo della contribuzione ed una volta effettuato il pagamento, inserire la quietanza come "F24 anticipato".

ii. Effettuare il versamento di € 100/anno per lavoratore (competenze 2019-2020-2021) ed inserire la quietanza nel Sistema SINAWEB, attraverso l'apposita procedura nella sezione CONTRIBUZIONE.

Il versamento deve avvenire tramite F24, indicando su un rigo specifico con codice EBNA la competenza di gennaio di ciascuna annualità, es. 01/2019, 01/2020, 01/2021.

4- ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

	Aliquota contributiva	Ripartizione delle aliquote contributive
Datori di lavoro sino a 15 lavoratori	0,60% in relazione alla RIP – retribuzione imponibile ai fini previdenziali	di cui 1/4 per il lavoratore e 3/4 per il datore di lavoro
Datori di lavoro - più di 15 lavoratori	0,60% + 0,40% in relazione alla RIP – retribuzione imponibile ai fini previdenziali	di cui 1/4 per il lavoratore e 3/4 per il datore di lavoro
per i Datori di lavoro con più di 15 lavoratori che presentano domanda ACIGS	4% per la contribuzione aggiuntiva ACIGS – in relazione alle retribuzioni perse di cui all'art. 5 d.lgs. 148/2015	A carico del datore di lavoro

2

a. Modalità di versamento F24 ed esposizione in UNIEMENS:

- i.** Il versamento avviene secondo la vigente modalità, utilizzando il modello F24, rigo unico, con lo specifico codice tributo EBNA, in considerazione della corretta applicazione della contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, intesa integralmente, per le clausole normative e per le clausole obbligatorie:
 - 1.** sia la contribuzione 0.60% che l'eventuale contribuzione 0.40% devono essere versati:
 - a.** in modo cumulativo in F24 (su unico rigo mensile), con codice EBNA, per un'aliquota complessiva di 1% sull'imponibile previdenziale;
 - b.** e, analogamente, esposti in modo cumulativo per mese in Uniemens sempre con il codice in uso EBNA.
- ii.** Il versamento del contributo viene effettuato dal datore di lavoro per tutti i lavoratori in forza (compresi i part-time) nel mese di riferimento, considerando anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.
- iii.** Relativamente alla determinazione del numero di lavoratori in forza si rimanda alle indicazioni di cui al punto 5.

b. Contributo addizionale 4% - contributo addizionale ridotto del 50% (2%):

i. MODALITA' DI CALCOLO E DI VERSAMENTO IN FASE DI APPROFONDIMENTI CON GLI UFFICI INPS

5- AIS CAUSALI ORDINARIE E STRAORDINARIE

a. Causali di intervento per riduzione/sospensione

i. ORDINARIE

1. Situazione aziendale dovuta ad eventi transitori non imputabile all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche.
2. Situazioni temporanee di mercato.

DESTINATARI: Tutte le imprese citate nel campo di applicazione, a prescindere dal numero di lavoratori in forza.

ii. STRAORDINARIE

1. Riorganizzazione aziendale per realizzare processi di transizione, anche definiti dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti istitutive di FSBA.
 - a. Il limite del 80% come riduzione media aziendale è verificato su base mensile.
 - b. In fase di presentazione della domanda è richiesto l'inserimento, per ciascun lavoratore, dell'orario lavorativo mensile, in aggiunta al calendario settimanale.
2. Crisi aziendale, nell'ambito di un accordo collettivo.
 - a. Il limite del 80% come riduzione media aziendale è verificato su base mensile.
 - b. In fase di presentazione della domanda è richiesto l'inserimento, per ciascun lavoratore, dell'orario lavorativo mensile, in aggiunta al calendario settimanale.
3. Contratto di Solidarietà di cui all'art. 21, d.lgs. 148/2015, all'esito di esame congiunto presso la commissione paritetica competente.
 - a. Il limite del 80% come riduzione media aziendale è verificato su base mensile.
 - b. Il limite del 90% come riduzione massima di ciascun lavoratore è verificato su base mensile.
 - c. In fase di presentazione della domanda è richiesto l'inserimento, per ciascun lavoratore, dell'orario lavorativo mensile, in aggiunta al calendario settimanale.

DESTINATARI: Tutte le imprese citate nel campo di applicazione, che abbiano in media fino a 15 lavoratori in forza. La media occupazionale (fino a 15 lavoratori, oltre 15 lavoratori) è riferita al semestre precedente. Tenuto conto del periodo di carenza per la ricezione dei flussi INPS, la prima verifica, relativa alla competenza di gennaio 2023, viene effettuata ad aprile 2023 con riferimento al semestre luglio - dicembre 2022, la seconda sarà effettuata a maggio 2023 con riferimento al semestre agosto

2022 – gennaio 2023 e così via.

Condizione sufficiente è il superamento anche solo di un centesimo per il raggiungimento della soglia o della diversa fascia.

Es. 15,01 → fascia dimensionale superiore a 15.

Ai fini della determinazione della media riferita al semestre, si considerano i medesimi criteri applicati dall'INPS.

Per il primo mese di attività si farà riferimento alla forza occupazionale di detto mese.

b. Durata complessiva (causali ordinarie e straordinarie):

- i.** 26 settimane, pari a **130** giornate di **effettivo** utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **156** su 6 giorni/settimana e a **182** su 7 giorni/settimana. Tali periodi devono intendersi conteggiati nel biennio mobile in capo all'azienda. Il biennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 01/01/2023. Ogni giornata che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero applicato equivale ad una **giornata** di sospensione.

c. Accordo sindacale:

- i.** La domanda di prestazione dev'essere protocollata per ciascuna mensilità di competenza prima dell'inizio dell'evento e comunque entro 15 giorni dalla data di inizio dell'evento indicata nell'accordo sindacale allegato. Per ciascuna domanda dev'essere utilizzato uno specifico TICKET INPS.
- ii.** L'accordo sindacale può essere relativo a più mensilità di competenza. La durata massima è fino a 3 mensilità consecutive. Ogni accordo deve avere come data fine l'ultimo giorno del mese. L'accordo dovrà essere allegato alle domande mensili successive.

1. ESEMPIO: Data inizio sospensione 05/03/2023 data fine sospensione 31/05/2023.

- a.** Presentazione prima domanda (competenza di **marzo**) entro il **20/03/2023**.
 - b.** Presentazione seconda domanda (competenza di **aprile**) entro il **15/04/2023**
 - c.** Presentazione terza domanda (competenza di **maggio**) entro il **15/05/2023**.
- iii.** Le effettive giornate di utilizzo saranno dichiarate attraverso la procedura di rendicontazione delle assenze, anch'essa con suddivisione mensile.
 - iv.** L'accordo sindacale viene generato dal Sistema SINAWEB a seguito dell'inserimento delle informazioni all'interno della procedura di presentazione delle domande. In base alle modalità e alle tempistiche definite da ciascun Ente Bilaterale Regionale, in fase di stampa dell'accordo, il Sistema proporrà eventuale documentazione integrativa da compilare.
 - v.** L'esistenza della causale di intervento sarà attestata dalle parti nell'Accordo sindacale.
 - vi. Competenze di gennaio e febbraio 2023:** presentazione della domanda relativa al singolo mese, entro il termine del **28/02/2023**.

- vii. **Competenze da marzo 2023 in poi:** presentazione della domanda relativa al singolo mese entro 15 giorni dalla data di inizio sospensione dichiarata nel sistema e nell'accordo sindacale (oltre tale data la protocollazione non sarà più consentita e sarà necessario aggiornare le date all'interno della domanda).

6- ACIGS CAUSALI

- a. Causali di intervento per riduzione/sospensione:

i. **STRAORDINARIE**

1. Riorganizzazione aziendale per realizzare processi di transizione, anche definiti dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti istitutive di FSBA.
 - a. Il limite del 80% come riduzione media aziendale è verificato su base mensile.
 - b. In fase di presentazione della domanda è richiesto l'inserimento, per ciascun lavoratore, dell'orario lavorativo mensile, in aggiunta al calendario settimanale.
2. Crisi aziendale, nell'ambito di un accordo collettivo.
 - a. Il limite del 80% come riduzione media aziendale è verificato su base mensile.
 - b. In fase di presentazione della domanda è richiesto l'inserimento, per ciascun lavoratore, dell'orario lavorativo mensile, in aggiunta al calendario settimanale.
3. Contratto di Solidarietà di cui all'art. 21, d.lgs. 148/2015, all'esito di esame congiunto presso la commissione paritetica competente.
 - a. Il limite del 80% come riduzione media aziendale è verificato su base mensile.
 - b. Il limite del 90% come riduzione massima di ciascun lavoratore è verificato su base mensile.
 - c. In fase di presentazione della domanda è richiesto l'inserimento, per ciascun lavoratore, dell'orario lavorativo mensile, in aggiunta al calendario settimanale.

- b. Durata:

- i. 24 mesi per situazione di riorganizzazione aziendale per processi di transizione.
 1. Pari a **520** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **624** su 6 giorni/settimana e a **728** su 7 giorni/settimana. Tali periodi devono intendersi conteggiati nel quinquennio mobile in capo all'azienda. Il quinquennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 01/01/2023.
La durata minima è di 3 **mesi** di competenza (con inizio il primo giorno del primo mese e come fine l'ultimo giorno dell'ultimo mese).
- ii. 12 mesi per crisi aziendale.
 1. Pari a **260** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **312** su 6 giorni/settimana e a **364** su 7 giorni/settimana.

Tali periodi devono intendersi conteggiati nel quinquennio mobile in capo all'azienda. Il quinquennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 01/01/2023.

La durata minima è di **3 mesi** di competenza (con inizio il primo giorno del primo mese e come fine l'ultimo giorno dell'ultimo mese).

iii. 36 mesi per contratto di solidarietà.

1. Pari a **780** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **936** su 6 giorni/settimana e a **1.092** su 7 giorni/settimana. Tali periodi devono intendersi conteggiati nel quinquennio mobile in capo all'azienda. Il quinquennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 01/01/2023. La durata minima è di **3 mesi** di competenza (con inizio il primo giorno del primo mese e come fine l'ultimo giorno dell'ultimo mese).

Per le tre causali suddette, il periodo richiesto si intende interamente autorizzato e considerato utilizzato al momento della protocollazione della domanda e pertanto impatta sul massimale come segue:

a. ESEMPIO: data inizio 01/03/2023 data fine 31/05/2023

- i. AZIENDA CHE LAVORA SU 5 GIORNI A SETTIMANA:
66 giorni utilizzati.
- ii. AZIENDA CHE LAVORA SU 6 GIORNI A SETTIMANA:
79 giorni utilizzati.
- iii. AZIENDA CHE LAVORA SU 7 GIORNI A SETTIMANA:
92 giorni utilizzati.

DESTINATARI: Tutte le imprese citate nel campo di applicazione, che abbiano in media oltre a 15 lavoratori in forza. La media occupazionale (fino a 15 lavoratori, oltre 15 lavoratori) è riferita al semestre precedente. Tenuto conto del periodo di carenza per la ricezione dei flussi INPS, la prima verifica, relativa alla competenza di gennaio 2023, viene effettuata ad aprile 2023 con riferimento al semestre luglio – dicembre 2022, la seconda sarà effettuata a maggio 2023 con riferimento al semestre agosto 2022 – gennaio 2023 e così via. Nel frattempo l'azienda può presentare la domanda di prestazione dichiarando il valore in questione.

Condizione sufficiente è il superamento anche solo di un centesimo per il raggiungimento della soglia o della diversa fascia.

Es. 15,01 → fascia dimensionale superiore a 15.

Ai fini della determinazione della media riferita al semestre, si considerano i medesimi criteri applicati dall'INPS.

Per il primo mese di attività si farà riferimento alla forza occupazionale di detto mese.

c. Accordo sindacale:

- i. La domanda di prestazione dev'essere protocollata prima della data d'inizio dell'evento indicata nell'accordo sindacale allegato. Per ciascuna domanda dev'essere utilizzato uno specifico TICKET INPS.

La domanda deve avere durata minima di **3 mesi, con data inizio dal primo giorno del primo mese e data fine all'ultimo giorno dell'ultimo mese di competenza, es. 01/03/2023 - 31/05/2023.**

- ii. Le effettive giornate di utilizzo saranno dichiarate attraverso la procedura di rendicontazione delle assenze, anch'essa con suddivisione mensile.
- iii. L'accordo sindacale viene generato dal Sistema SINAWEB a seguito dell'inserimento delle informazioni all'interno della procedura di presentazione delle domande. In base alle modalità e alle tempistiche definite da ciascun Ente Bilaterale Regionale, in fase di stampa dell'accordo, il Sistema proporrà eventuale documentazione integrativa da compilare.
 - 1. Le motivazioni inserite nell'Accordo sindacale precedentemente predisposto, saranno valutate e validate da una specifica **COMMISSIONE NAZIONALE. (LA COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE NONCHÉ LE MODALITA' OPERATIVE DELLA STESSA E LA RELATIVA DOCUMENTAZIONE SARANNO SUCCESSIVAMENTE DEFINITE E COMUNICATE).**
- iv. **Competenze di gennaio e febbraio 2023:** presentazione della domanda relativa al singolo mese, entro il termine del **28/02/2023.**
- v. **Competenze da marzo 2023 in poi:** presentazione della domanda relativa al singolo mese entro 15 giorni dalla data di inizio sospensione dichiarata nel sistema e nell'accordo sindacale (oltre tale data la protocollazione non sarà più consentita e sarà necessario aggiornare le date all'interno della domanda).
- vi. I lavoratori **beneficiari di ACIGS**, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze, sono tenuti a partecipare a iniziative di carattere **formativo** o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali, in conformità al DM 2 agosto 2022. A tal fine, nell'ambito del sistema della bilateralità artigiana consolidato, Fondartigianato viene considerato dalle parti istitutive di FSBA il fondo interprofessionale di riferimento per tali attività formative.

7- MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI

- a. L'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale avviene, previa predisposizione degli ordini di pagamento da parte degli Enti Bilaterali Regionali, sulla base della sottoscrizione di una apposita convenzione tra FSBA e ciascun Ente Bilaterale Regionale. La prestazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità, in base alla scelta definita da ciascun EBR ovvero dalle Parti Sociali regionali:
 - i. attraverso l'impresa, la quale è tenuta ad inserire gli importi ricevuti nella prima busta paga utile del lavoratore avente diritto, salvo che l'impresa non abbia già anticipato l'importo ai lavoratori;
 - ii. direttamente al lavoratore.

8- FLUSSO DI GESTIONE

a. Al fine di garantire la corretta operatività del Fondo nell'erogazione delle prestazioni, la domanda dev'essere presentata dall'impresa o dal Centro servizi paghe/Consulente (dalla stessa delegata), a FSBA e prima dell'inizio dell'evento (per ACIGS) e comunque entro 15 giorni dalla data di inizio dell'evento indicata nell'accordo sindacale allegato (per AIS sospensione o riduzione) tramite piattaforma informatica. La relativa prestazione sarà gestita in base alla seguente operatività:

i. Presentazione domanda (entro 15 giorni dalla data di inizio sospensione dichiarata nella domanda).

1. Al fine di verificare automaticamente la regolarità contributiva, in fase di presentazione della domanda, se non presente nei flussi INPS (acquisiti dal Fondo a seguito dei versamenti tramite F24 e della trasmissione dei relativi UNIEMENS all'INPS da parte dell'azienda), sarà richiesto di indicare la data di inizio attività con dipendenti e la data di assunzione di ciascun lavoratore (in caso di domande successive, i valori in questione saranno riproposti automaticamente dal Sistema).

2. In fase di inserimento della domanda, in presenza del requisito IBAN del lavoratore obbligatorio, il sistema verifica l'eventuale duplicazione del dato e consente all'utente di selezionare l'opzione IBAN COINTESTATO o di apportare la necessaria correzione.

ii. Verifica delle domande, gli Enti Bilaterali Regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano, di seguito EBR, verificano la presenza delle firme sugli accordi, in caso di anomalie sull'accordo, l'EBR può richiedere la revisione della domanda con la seguente modalità denominata "REVISIONE DOCUMENTALE", a seguito della quale l'utente potrà aggiornare l'accordo sindacale. L'EBR ha anche a disposizione la modalità di revisione denominata "REVISIONE RENDICONTAZIONE ASSENZE" in caso di richiesta di variazioni/aggiornamenti da parte degli utenti e la modalità "REVISIONE REGOLARITA' CONTRIBUTIVA".

iii. Rendicontazione delle assenze (entro il giorno 25 del mese successivo all'evento).

1. La rendicontazione avviene tramite compilazione manuale dei dati. Ogni 26 del mese il sistema valida automaticamente le assenze inserite per le posizioni verificate e abilitate dall'EBR, inibendo pertanto la variazione delle stesse da parte degli utenti. In caso di ritardo nell'invio di tale documentazione, l'erogazione avverrà successivamente al corretto invio della stessa.

2. In assenza di tale documentazione, l'erogazione della prestazione non sarà effettuata da FSBA. In tal caso, decorsi 90 giorni dalla presentazione dell'istanza, tale istanza si considera decaduta.

iv. Predisposizione degli ordini di pagamento, da parte degli Enti Bilaterali Regionali (tra il giorno 26 e 28 del mese successivo all'evento).

1. La regolarità contributiva è verificata automaticamente dal Sistema, l'Ente Bilaterale Regionale non potrà predisporre ordini di pagamento in caso di azienda non regolare con i versamenti FSBA.

Sin dalla presentazione della domanda, il Sistema evidenzierà all'utente lo stato contributivo di FSBA e proporrà le modalità di regolarizzazione in vigore.

Tenuto conto dei tempi di ricezione dei flussi INPS, la regolarità contributiva sarà verificata con una carenza di 3 mesi a ritroso dal momento della verifica.

Esempio: Inserimento dell'ordine di pagamento a marzo 2023, il sistema verifica la presenza della copertura contributiva da gennaio 2019 a dicembre 2022.

L'inizio della regolarità sarà proporzionato in base alla data di inizio dell'attività, prendendo come riferimento lo stesso esempio, in caso di inizio attività a febbraio 2020, la regolarità sarebbe verificata da febbraio 2020 a dicembre 2022.

N.B. L'azienda sarà ritenuta regolare ai fini del rilascio del DURC soltanto all'arrivo dei flussi ufficiali INPS.

- 9
- b. In caso di mancanza del codice IBAN (esempio EBR che di consueto paga all'azienda ed eccezionalmente si trova ad erogare al lavoratore, per il quale inavvertitamente non ha provveduto alla richiesta dell'IBAN), l'EBR può mettere in revisione la domanda, con l'apposita tipologia di revisione denominata "ANOMALIE IBAN". A seguito della conferma della revisione, l'EBR può predisporre l'ordine di pagamento.
 - c. Erogazione delle prestazioni (in presenza delle precedenti attività, entro la fine del mese successivo all'evento).
 - i. Saranno gestite tutte le posizioni verificate, per le quali sono stati rispettati i termini sopra indicati.
 - ii. In caso di esito negativo, ovvero, pagamento rifiutato dall'Istituto bancario, sarà possibile mettere in revisione la domanda con la stessa tipologia suddetta (ANOMALIE IBAN). Un apposito filtro consentirà di monitorare la risposta a tali richieste, al fine di provvedere alla nuova emissione del bonifico. In caso di mancata ricezione dell'IBAN corretto, il pagamento sarà stornato nel Sistema e la gestione dello stesso tornerà in capo all'Ente Bilaterale Regionale.
 - d. In caso di mancata regolarità contributiva, al momento della predisposizione dell'ordine di pagamento, il Sistema invia una segnalazione all'utente che gestisce la domanda di prestazione.

N.B. Per ragioni di sicurezza, l'unico soggetto titolato a modificare il codice IBAN è l'utente che ha inserito/gestito la domanda, ovvero l'azienda, il Centro servizi o il Consulente, né gli Enti Bilaterali Regionali né FSBA nazionale, sono abilitati a tali variazioni.

- e. Alla domanda dovrà essere allegato l'Accordo sindacale (con l'eventuale documentazione aggiuntiva definita da ciascun EBR) o la dichiarazione dell'Autorità competente attestante l'evento per situazioni climatiche e una breve descrizione sulla fase di lavoro in esecuzione.

La domanda di prestazione genera un protocollo ed è contestualmente disponibile sulla piattaforma informatica, al momento dell'inserimento della stessa.

- f. Le erogazioni da parte del Fondo devono avvenire nel limite delle risorse già acquisite da FSBA. Nel caso in cui le risorse non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste di prestazioni, si provvederà alla liquidazione delle prestazioni fino a concorrenza delle risorse disponibili sulla base dell'ordine cronologico di perfezionamento delle domande ed in ossequio alla normativa vigente, FSBA provvederà all'adeguamento delle aliquote di contribuzione.

9- GESTIONE DELLA CONTRIBUZIONE CORRELATA

- a. In coerenza con quanto previsto nel Regolamento e in base alla seguente procedura, attuata a seguito di ogni erogazione:
- i. Trasferimento di tutti i dati all'INPS, relativamente alle posizioni per cui è stato gestito almeno un pagamento.
 - ii. Per le posizioni ritenute corrette) Entro il giorno 16 del mese successivo al trasferimento dati, INPS è impegnata ad emettere l'F24.
 - iii. Contestualmente alla ricezione, FSBA paga l'F24, trasmette il relativo UNIMENS e pertanto vengono inseriti in numeri di autorizzazione INPS in SINAWEB.
 - iv. Circa 20 giorni dopo, l'INPS aggiorna le posizioni contributive.
 - v. In caso di anomalie si rimanda alla procedura dettagliata nel MANUALE SINAWEB.

10- DURATA MASSIMA COMPLESSIVA – GESTIONE CONTATORI

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento AIS e ACIGS, causali ordinarie e straordinarie di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, estendibile a 36 nel caso di utilizzo del contratto di solidarietà, in analogia con i limiti di durata massima complessiva previsti dall'art 4 del Dlgs 148/2015 e successive modifiche e integrazioni, pertanto la cumulabilità tiene conto anche della fruizione dell'AIS.

TENUTO CONTO DEI MASSIMALI AIS NEL BIENNIO, A TITOLO ESEMPLIFICATIVO, I POSSIBILI SCENARI NEL QUINQUENNIO SONO:

- 24 MESI raggiungibili dalla somma tra AIS e ACIGS:
 - o Pari a **520** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **624** su 6 giorni/settimana e a **728** su 7 giorni/settimana.

- 24 + 12 MESI raggiungibili dalla somma tra CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ACIGS (24 MESI PREVENTIVI) e AIS/ACIGS (12 MESI):
Pari a **260** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **312** su 6 giorni/settimana e a **364** su 7 giorni/settimana (per CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ACIGS) + **520** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **624** su 6 giorni/settimana e a **728** su 7 giorni/settimana (tra AIS e ACIGS).
- 36 MESI di CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ACIGS:
 - o Pari a **780** giornate di utilizzo **massimale** per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **936** su 6 giorni/settimana e a **1.092** su 7 giorni/settimana.