



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare
Settore Lavoro Contrattazione e Relazioni Sindacali

Roma, 06/10/2022

Prot. 0007433

Com. n. 43

Oggetto: Criteri per l'accesso al FIS per le causali straordinarie

L'INPS, con la circolare n. 109 del 5 ottobre 2022, ha illustrato le novità introdotte dal decreto ministeriale n. 33/2022, operante in modifica del D.M. n. 94033/2016, in materia di individuazione dei criteri di esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale straordinaria, con particolare riguardo agli specifici criteri di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale per le causali straordinarie.

Le novità riportate dall'Istituto vengono riassunte nei successivi punti.

1. Riorganizzazione aziendale

Innanzitutto, riguardo agli eventi di riorganizzazione aziendale, si ricorda che, a partire da quest'anno, sono ricompresi gli interventi attuati attraverso **processi di transizione**.

Per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

a) il datore di lavoro richiedente deve **presentare un programma** volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le stesse oppure a sostenere processi di riconversione produttiva o processi di transizione. Rientrano tra quest'ultimi anche i processi di finalizzati a un aggiornamento tecnologico o digitale, di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica, nonché quelli di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza;

b) il programma deve contenere **indicazioni** in ordine agli **investimenti** relativi agli interventi di riorganizzazione e riguardanti l'unità produttiva interessata dagli interventi e il relativo importo complessivo. In riferimento ai processi di transizione, il programma deve contenere indicazioni in forma generale, senza precisare il complesso degli impianti fissi e delle attrezzature impegnate nel processo produttivo, il valore medio annuo degli

investimenti, nonché l'indicazione dell'eventuale impiego di contributi pubblici sia nazionali che dei fondi comunitari;

c) i datori di lavoro devono evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione che intendono realizzare e le sospensioni o riduzioni dal lavoro in relazione alle quali si richiede l'assegno di integrazione salariale;

d) il programma deve essere finalizzato a un consistente **recupero occupazionale** anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. È necessario, dunque, indicare la percentuale di lavoratori sospesi – ovvero a orario ridotto – che, durante o a fine programma, rientreranno presumibilmente in azienda. In caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare anche il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti;

e) il programma deve contenere indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale che i datori di lavoro intendono porre in essere.

Riguardo al recupero occupazione, l'INPS avanza due precisazioni. *In primis*, con il concetto di "recupero occupazionale" si intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Inoltre, l'Istituto sottolinea il fatto che all'art. 1, del DM 94033/2016, si fa riferimento a un "*consistente recupero occupazionale*", senza l'indicazione di una percentuale minima di recupero del personale coinvolto.

Si evidenzia, inoltre, che la nuova disposizione normativa non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Infine, nell'ipotesi in cui il programma di riorganizzazione interessi lavoratori impiegati presso più unità operative, nella scheda causale va indicato il collegamento delle sospensioni o riduzioni, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare.

L'INPS ha fornito due modelli standard di relazione riferiti rispettivamente alla causale riorganizzazione aziendale e a quella di riorganizzazione aziendale a seguito di processi di transizione (allegati n. 2 e 3).

2. Crisi aziendale

Ai fini dell'approvazione dei programmi di crisi aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

a) il datore di lavoro deve illustrare le **ragioni della contrazione dell'attività produttiva** o di prestazione di servizi. L'INPS, oltre a fornire una serie di possibili motivazioni (ad esempio, diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, ecc.), fa

presente che la produzione dei dati economici, utili a dimostrare la difficoltà economica in cui versa l'azienda, è prevista in alternativa agli altri indici di crisi per cui si può ricorrere alla causale;

b) il datore di lavoro deve indicare l'andamento dell'organico aziendale nel semestre precedente la domanda di assegno di integrazione salariale, con riguardo alla stabilità o al ridimensionamento dello stesso;

c) il datore di lavoro deve fornire indicazioni in ordine all'**assenza di nuove assunzioni** con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie, ovvero - in presenza di nuove assunzioni effettuate nel semestre precedente o da realizzare durante il periodo di fruizione dell'assegno di integrazione salariale - deve indicare il numero delle stesse e le motivazioni che le hanno indotte;

d) il datore di lavoro deve illustrare il **piano di risanamento** da realizzare, che deve essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla **salvaguardia occupazionale**;

e) il datore di lavoro deve indicare la percentuale di lavoratori sospesi o a orario ridotto che, durante o al termine del programma, rientreranno presumibilmente in azienda;

f) il programma deve essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, che può essere anche parziale.

L'INPS fornisce il modello standard di relazione riferito alla causale di crisi aziendale (allegato n. 4).

3. Evento improvviso e imprevisto

In caso di crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto, il datore di lavoro deve:

a) illustrare la **natura dell'evento** che ha determinato la crisi, evidenziando la sua imprevedibilità e la rapidità con cui ha prodotto effetti negativi sulle dinamiche aziendali;

b) specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione dell'azienda;

c) illustrare il piano di risanamento che si intende intraprendere;

d) illustrare le azioni e gli interventi correttivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;

e) indicare il numero di lavoratori sospesi ovvero a orario ridotto che, durante o alla fine del programma, rientreranno in azienda;

f) in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro devono illustrare il piano di gestione non traumatica degli esuberanti, quantificando il numero degli stessi.

L'INPS fornisce il modello standard di relazione riferito alla causale crisi aziendale per evento imprevisto e imprevedibile (allegato n. 5).

4. Contratto di solidarietà

Per l'accesso all'assegno di integrazione salariale a seguito della stipula di **un contratto di solidarietà**, devono essere rispettati i seguenti criteri:

a) la **riduzione concordata dell'orario di lavoro** deve essere articolata nel rispetto delle percentuali massime di riduzione (80% riduzione complessiva, 90% per ciascun lavoratore); tale riduzione deve corrispondere a una media: i lavoratori interessati, quindi, possono essere coinvolti alcuni, con una percentuale di riduzione dell'orario inferiore all'80%, altri, con una riduzione superiore all'80%, nel rispetto del limite massimo pari al 90% per ciascun lavoratore;

b) il contratto di solidarietà non è ammesso per i contratti stagionali;

c) i lavoratori part-time possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro. Sono esclusi i part-time stagionali o di natura temporanea;

d) in linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;

e) in caso di esubero di personale, è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori;

f) qualora le Parti stipulanti il contratto di solidarietà, per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione dell'orario di lavoro, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo;

g) in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una **maggiore riduzione di orario**, è necessario stipulare un **nuovo contratto di solidarietà**.

L'accordo di solidarietà va obbligatoriamente allegato alla richiesta di assegno di integrazione salariale e deve contenere i seguenti elementi essenziali: data di sottoscrizione; parti stipulanti; contratto collettivo applicato; orario di lavoro e sua articolazione; quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo; motivazioni e cause; data di decorrenza del contratto di solidarietà; durata del contratto; forma di riduzione (giornaliera, settimanale, mensile); articolazione puntuale della riduzione; parametrizzazione sull'orario medio settimanale; indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario; modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

5. Cumulo interventi ordinari e straordinari

Il cumulo degli interventi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria è consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

a) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a), b) e c), del D.lgs. n. 148/2015, ovvero riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà;

b) i lavoratori interessati dai due diversi trattamenti siano, comunque, diversi e precisamente individuati tramite specifici elenchi nominativi. La suddetta diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i due interventi.

Il **cumulo** dei due trattamenti è da intendersi applicabile ai **datori di lavoro destinatari del FIS** che, occupando mediamente **oltre 15 dipendenti** nel semestre precedente, dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria e, quindi, possono richiedere al FIS l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie.

La disciplina sul cumulo dei trattamenti **non trova, invece, applicazione** per i datori di lavoro che, occupando mediamente **fino a 15 dipendenti** nel semestre precedente, possono richiedere al FIS prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie che straordinarie.

Ogni elemento di ulteriore approfondimento è disponibile nella documentazione in allegato.

Cordiali saluti

Il Responsabile
Avv. Paolo Baldazzi