

**STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO**  
**SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI**

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 54/2022**

**Genova, 01/11/2022**

**Oggetto: CRITERI DI ESAME DELLE DOMANDE DI ACCESSO ALLE  
PRESTAZIONI GARANTITE DAL FIS PER LE CAUSALI STRAORDINARIE**

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali a opera della L. 234/2021, come integrata dal D.L. 4/2022, sono state, tra l'altro, oggetto di modifica sia la disciplina del Fis sia quella in materia di integrazione salariale straordinaria. Quanto al Fis, in particolare, sono state oggetto di modifiche anche la tipologia e la durata della prestazione; conseguentemente il Fis può assicurare prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa:

- sia ordinarie che straordinarie per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente;
- esclusivamente ordinarie per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché per quelli ex articolo 20, comma 3-ter, D.Lgs. 148/2015, essendo stati i medesimi attratti dalla disciplina generale in materia di integrazione salariale straordinaria, per la quale si presenta la domanda e la relativa documentazione al Ministero del lavoro.

Con riguardo alla Cigs e, in particolare, alle relative causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, la causale di riorganizzazione aziendale è stata ampliata e ora ricomprende anche i casi in cui i datori di lavoro vi ricorrano “per realizzare processi di transizione”. È stato conseguentemente adottato il D.M. 33/2022, di modifica del

D.M. 94033/2016, recante i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs, che prevede, tra l'altro, che siano affidate all'Inps le attività di ricezione e successiva valutazione degli elementi necessari per l'ammissione delle domande per le causali straordinarie. Tali elementi, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, devono essere contenuti in una relazione unica che i datori di lavoro sono tenuti a rendere all'Istituto - in modalità semplificata - ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, e i cui modelli standard da utilizzare sono allegati alla circolare Inps n. 109/2022 (allegati da n. 2 a n. 4), con la quale l'Inps ha fornito istruzioni sul tema, con particolare riguardo agli specifici criteri di accesso all'Ais del Fis per le causali straordinarie.

Inoltre, ai fini dell'accesso all'Ais, devono essere rispettati, a prescindere dalla tipologia di causale invocata (ordinaria o straordinaria), gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, D.Lgs. 148/2015.

## Riorganizzazione aziendale

La riorganizzazione aziendale si concretizza nella necessità del datore di lavoro di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi, ovvero a sostenere processi di riconversione produttiva, all'interno di un programma finalizzato in ogni caso a un consistente recupero occupazionale. Come detto, dal 1° gennaio 2022, rientrano nell'ambito della riorganizzazione aziendale anche gli interventi attuati attraverso processi di transizione che non postulano necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizzano allorquando il datore di lavoro intenda porre in essere un insieme di interventi finalizzati a realizzare percorsi di innovazione e modernizzazione digitale e tecnologica, nonché di rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica della propria realtà aziendale ovvero ad attuare

interventi straordinari in tema di misure di sicurezza. Per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

1. il datore di lavoro deve presentare un programma per 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 (con specifico riferimento alla gestione dei processi di transizione, rientrano in detto ambito i processi finalizzati a un aggiornamento tecnologico o digitale, di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica e di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza);
2. il programma deve contenere indicazioni in ordine agli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione di cui al precedente punto a) e riguardanti l'unità produttiva interessata dagli interventi e il relativo importo complessivo, mentre, con 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, sul valore medio annuo degli investimenti, nonché l'indicazione dell'eventuale impiego di contributi pubblici sia nazionali che dei fondi comunitari;
3. i datori di lavoro devono evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione che intendono realizzare e le sospensioni/riduzioni dal lavoro, in relazione alle quali si richiede l'assegno di integrazione salariale;
4. il programma dev'essere, comunque, finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Conseguentemente, i datori di lavoro dovranno 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;

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

Si precisa che per recupero occupazionale si intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario di lavoro, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di unità produttive della medesima impresa o di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Per gli eventuali esuberanti andranno precisate le modalità di gestione degli stessi (ad esempio, ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, etc.).

Si osserva, altresì, che la nuova disposizione:

- non prevede alcuna percentuale minima di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, ma fa riferimento a un "consistente recupero occupazionale" senza l'indicazione di specifiche percentuali;
- non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Nell'ipotesi in cui le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa interessino lavoratori impiegati presso più unità operative, nell'apposita scheda causale il datore di lavoro deve motivare, per ciascuna unità operativa, il collegamento delle sospensioni o riduzioni, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare.

Negli Allegati 2 e 3 alla circolare Inps n. 109/2022 sono presenti i modelli standard di relazione riferiti, rispettivamente, alla causale riorganizzazione aziendale e a quella di riorganizzazione aziendale a seguito di processi di transizione.

## Crisi aziendale

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

1. il datore di lavoro deve illustrare le ragioni della contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi (ad esempio, diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, ovvero un decremento delle vendite o, ancora, i dati negativi relativi al bilancio e al fatturato inerenti all'annualità che precede quella in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di un anno) ed è fornita ai datori di lavoro un'elencazione delle possibili motivazioni; inoltre, 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;
2. 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;
3. 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 (ad esempio, assunzione riferita a personale che svolge mansioni inizialmente non presenti nell'organico aziendale);

4. il datore di lavoro deve illustrare il piano di risanamento da realizzare, che dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
5. 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;
6. il programma dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, che può essere anche parziale. Conseguentemente, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti (ad esempio, ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, etc.).

Nell'allegato n. 4 alla circolare Inps n. 109/2022 è presente il modello standard di relazione riferito alla causale "crisi aziendale".

⇒ *Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto*

La crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto è determinata da un evento esogeno al datore di lavoro e, conseguentemente, dev'essere valutata sulla base di criteri diversi rispetto a quelli precedentemente individuati, perciò il datore di lavoro deve:

- 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;
- specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione dell'azienda;
- illustrare il piano di risanamento che si intende intraprendere;
- illustrare le azioni e gli interventi correttivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;

- indicare il numero di lavoratori sospesi ovvero a orario ridotto che, durante o alla fine del programma, rientreranno in azienda;
- atteso che il programma dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro devono illustrare il piano di gestione non traumatica degli esuberi, quantificando il numero degli stessi.

Nell'Allegato n. 5 alla circolare è presente il modello standard di relazione riferito alla causale crisi aziendale per evento imprevisto e imprevedibile.

## Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà è stipulato mediante contratti collettivi aziendali, ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. Tra le novità intervenute, sono state innalzate le percentuali di riduzione previste, che, dal 1° gennaio 2022, si articolano come segue:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati non può essere superiore all'80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, non può essere superiore al 90%.

Per l'accesso all'Ais a seguito della stipula di un contratto di solidarietà devono essere rispettati i seguenti criteri:

- la riduzione concordata dell'orario di lavoro dev'essere articolata nel rispetto delle suddette percentuali di riduzioni;
- il contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati al fine di soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale;
- i lavoratori part-time possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro (sono, perciò, esclusi i part-time destinati a soddisfare esigenze di natura stagionale o temporanea);
- in linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
- nel corso della fruizione dell'assegno di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori;
- 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 e i datori di lavoro sono tenuti a comunicare l'avvenuta variazione di orario alla struttura Inps territorialmente competente;
- in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario, è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, nell'accordo collettivo devono essere presenti i seguenti elementi essenziali:

- data di sottoscrizione del contratto;
- esatta individuazione delle 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 che hanno determinato l'esubero di personale;
- data di decorrenza del contratto di solidarietà;
- durata del contratto di solidarietà;
- forma di riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile tradotta in termini settimanali);
- 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.

La riduzione media oraria dev'essere parametrata su base settimanale. Conseguentemente, l'accordo collettivo è idoneo a perseguire il suo scopo laddove la riduzione media oraria settimanale non superi l'80% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati. 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%. In ogni caso, deve, comunque, essere rispettato il limite individuale di riduzione per ciascun lavoratore, la cui percentuale non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. La verifica del superamento dei limiti è effettuata nell'ambito dell'intero periodo autorizzato.

L'accordo di solidarietà – che, ai fini della sua validità, dev'essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle parti firmatarie – dev'essere obbligatoriamente allegato alla richiesta di assegno di integrazione salariale.

## Cumulo degli interventi ordinari e straordinari

Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria che straordinaria, il cumulo delle 2 diverse misure di sostegno è consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a)-c), D.Lgs. 148/2015;
2. i lavoratori interessati dai 2 diversi trattamenti siano, comunque, diversi e precisamente individuati tramite specifici elenchi nominativi, sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i 2 interventi.

Il cumulo dei 2 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 Cigs e, quindi, possono richiedere al Fis l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali ordinarie;
- alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale e per i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nell'apposito Registro, che rientrino nell'ambito di applicazione del Fis e dei relativi obblighi contributivi e, parallelamente, siano destinatari della disciplina in materia di

intervento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati.

In caso di cumulo dei trattamenti, i periodi per i quali è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale a carico del Fis incidono sui limiti complessivi di durata dei trattamenti previsti dal D.Lgs. 148/2015, ricordando che, per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, il limite complessivo dei trattamenti ammessi in un biennio mobile è di 26 settimane. Inoltre, anche per il Fis si applica la disposizione di cui all'articolo 4, D.Lgs. 148/2015, in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale nel quinquennio mobile (24/36 mesi in genere).

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 sia ordinarie che straordinarie.

### **Fondi di solidarietà bilaterali**

Per i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal novellato articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015 (per il 2022: 1.222,51 euro).

I criteri prima illustrati si applicano, ai fini dell'ammissione all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dai menzionati Fondi per causali straordinarie, 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 1-4, D.M. 94033/2016, come novellato dal D.M. 33/2022.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato  
Consulenti del Lavoro  
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**