

**FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)
CRITERI DI ESAME DELLE DOMANDE DI ACCESSO ALLE PRESTAZIONI PER LE CAUSALI
STRAORDINARIE: CHIARIMENTI INPS**

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro - operato dalla legge n. 234/2021 (di seguito, anche “legge di Bilancio 2022” - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come integrata dal d.l. n. 4/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25/2022 (cfr. la circolare INPS n. 18/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022) -, sono state, tra l'altro, oggetto di modifica sia la disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS) ^[1] sia quella in materia di integrazione salariale straordinaria (da ultimo, in particolare, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2, 26 e 30 del 2022).

In merito al FIS, la legge di Bilancio 2022 ha modificato anche la tipologia e la durata della prestazione assicurata dallo stesso FIS che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, può riconoscere l'assegno di integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali.

Di conseguenza, per i **datori di lavoro che occupano mediamente:**

- **fino a 15 dipendenti nel semestre precedente**, il FIS può assicurare prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie che straordinarie ^[2];
- **più di 15 dipendenti nel semestre precedente**, nonché i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter, del d.lgs. n. 148/2015 ^[3], il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie, essendo stati i medesimi datori di lavoro attratti dalla disciplina generale in materia di integrazione salariale straordinaria; pertanto, per attivare l'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie questi ultimi datori di lavoro dovranno presentare la domanda e la relativa documentazione presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Con riguardo alla cassa integrazione straordinaria (CIGS) e, in particolare, alle relative causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, l'art. 1, comma 199, della legge di Bilancio 2022 - modificando e integrando l'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015 - ha ampliato la causale di riorganizzazione aziendale, ricomprendendovi anche i casi in cui i datori di lavoro vi ricorrano “*per realizzare processi di transizione*”, da individuare e regolare con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentito il ministro dello Sviluppo economico.

In attuazione di detta previsione normativa, nonché in considerazione della necessità di adottare specifici criteri per l'accesso all'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie garantite dal FIS, è stato adottato l'accluso d.m. n. 33/2022 (allegato n. 1 alla circolare INPS n. 109 del 5 ottobre 2022, disponibile al link riportato in calce), di modifica del decreto ministeriale n. 94033/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2016), **recante i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione straordinaria (CIGS),**

Si evidenzia che l'art. 2 del menzionato d.m. 33/2022 ha affidato all'INPS - in qualità di soggetto preposto ad autorizzare le prestazioni di assegno di integrazione salariale - le attività di ricezione

e successiva valutazione degli elementi necessari ai fini dell'ammissione delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale per le causali straordinarie. I suddetti 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'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000.

A tale fine, in calce sono disponibili i collegamenti ai modelli standard che i datori di lavoro dovranno utilizzare (allegati da n. 2 a n. 4 alla citata circolare INPS n. 109/2022).

Ai fini dell'accesso all'assegno di integrazione salariale devono essere rispettati, a prescindere dalla tipologia di causale invocata (ordinaria o straordinaria), gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015 ^[4].

In relazione a quanto precede l'INPS, su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la suddetta **circolare 5/10/2022 n. 109**, ha illustrato come segue le **novità introdotte dal menzionato d.m. n. 33/2022**, con particolare riguardo agli **specifici criteri di accesso all'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale per le causali straordinarie**.

1. 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.

A seguito della novella recata dalla menzionata legge di Bilancio 2022, a decorrere dall'1 gennaio 2022, rientrano nell'ambito della riorganizzazione aziendale anche gli interventi attuati attraverso processi di transizione. Si evidenzia che tale nuova previsione normativa inserisce, nel modello di riorganizzazione aziendale finora conosciuto, una nuova situazione che non postula necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizza 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 la gestione dei processi di riorganizzazione aziendale in relazione ai quali è possibile richiedere l'intervento del FIS, l'art. 2, comma 1, del d.m. n. 33/2022, ha aggiunto al d.m. n. 94033/2016, dopo l'art. 1, l'art. 1-bis, rubricato: "Fondo di integrazione salariale. Criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale per la causale riorganizzazione".

A norma del citato art. 1-bis del d.m. n. 94033/2016, 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.

Con specifico riferimento alla gestione dei processi di transizione, si precisa che, in relazione alla previsione normativa, rientrano in detto ambito:

- i processi finalizzati a un aggiornamento tecnologico o digitale;
 - i processi di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica;
 - i processi di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza;
- b) 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. Con riferimento, invece, ai processi di transizione, si pone l'attenzione sulla circostanza che - in considerazione delle specifiche caratteristiche innovative dei suddetti processi e della particolarità dei datori di lavoro tutelati dal FIS - l'art. 1-bis del d.m. n. 94033/2016 prevede che, per l'attuazione degli interventi, il programma contenga 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/riduzioni dal lavoro in relazione alle quali si richiede l'assegno di integrazione salariale;
- d) il programma deve essere, comunque, finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Di conseguenza, 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;
- e) 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 ovvero di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Per gli eventuali esuberanti andranno precisate le modalità di gestione degli stessi (per es., ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, ecc.). Si osserva altresì che la disposizione non prevede, diversamente dalla causale di riorganizzazione di cui all'art. 1 del d.m. n. 94033/2016, 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.

Inoltre, in relazione alle finalità di semplificazione perseguite, si evidenzia che la nuova disposizione normativa non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Si precisa che, nell'ipotesi in cui, a seguito del programma di riorganizzazione adottato dal datore di lavoro, 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.

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale, il cui piano deve essere stato adottato dai datori di lavoro richiedenti, deve riscontrarsi la presenza delle condizioni precedentemente elencate.

Negli allegati n. 2 e n. 3 alla circolare INPS n. 109/2022 - disponibili ai link riportati in calce - si forniscono i modelli standard di relazione riferiti rispettivamente alla causale riorganizzazione aziendale e a quella di riorganizzazione aziendale a seguito di processi di transizione.

2. CRISI AZIENDALE

Il comma 2 dell'art. 2 del d.m. n. 33/2022 ha aggiunto al d.m. n. 94033/2016, dopo l'art. 2, l'art. 2-bis, rubricato: "Fondo di integrazione salariale. Criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale per la causale crisi".

In forza di quanto previsto dal menzionato art. 2-bis del d.m. n. 94033/2016, per l'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 (per es., 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 alla 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). Al riguardo, si evidenzia che, in funzione della semplificazione prevista dalla norma, la disposizione in esame fornisce ai datori di lavoro un'elencazione delle possibili motivazioni; inoltre, si 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 (per es., assunzione riferita a personale che svolge mansioni inizialmente non presenti nell'organico aziendale);
- 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. Di conseguenza, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberi (per es., ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, ecc.).

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale, il cui piano deve essere stato adottato dai datori di lavoro richiedenti, deve riscontrarsi la presenza delle condizioni precedentemente elencate.

Nell'allegato n. 4 alla circolare INPS n. 109/2022 - disponibile al link riportato in calce - si fornisce il modello standard di relazione riferito alla causale "crisi aziendale".

2.1 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, di conseguenza, deve essere valutata sulla base di criteri diversi rispetto a quelli precedentemente individuati.

A tale fine, il comma 3 del richiamato art. 2-bis del d.m. n. 94033/2016 stabilisce che, per detta fattispecie, 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) atteso che il programma deve 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.

Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto, deve riscontrarsi la presenza delle condizioni precedentemente elencate.

Nell'allegato n. 5 alla circolare INPS n. 109/2022 - disponibile al link riportato in calce - si fornisce il modello standard di relazione riferito alla causale crisi aziendale per evento imprevisto e imprevedibile.

3. CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Il comma 3 dell'art. 2 del d.m. n. 33/2022 ha aggiunto al d.m. n. 94033/2016, dopo l'art. 4, l'art. 4-bis, rubricato: "Fondo di integrazione salariale. Domande di accesso all'assegno di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà".

Va preliminarmente ricordato che il contratto di solidarietà è stipulato dai datori di lavoro mediante contratti collettivi aziendali di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 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.

L'art. 1, comma 199, lettera d), della legge di Bilancio 2022 ha sostituito il comma 5 dell'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015 che regola il contratto di solidarietà. In particolare, la nuova previsione ha innalzato le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto contrattuale che, dall'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%.

Tanto premesso, in forza di quanto previsto dal menzionato art. 4-bis del d.m. n. 94033/2016, 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 suddette percentuali di riduzioni di cui all'art. 21, comma 5, del d.lgs. n. 148/2015, come sostituito dalla legge n. 234/2021;
- b) 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;
- c) i lavoratori part-time possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro. In tale senso sono esclusi i part-time destinati a soddisfare esigenze di natura stagionale o temporanea;
- d) in linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
- e) nel corso della fruizione dell'assegno di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberi 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. In relazione a quanto previsto dall'art. 4-bis del d.m. n. 33/2022, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare l'avvenuta variazione di orario alla struttura dell'INPS territorialmente competente;
- g) 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, si fa presente che nell'accordo collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, devono essere presenti i seguenti elementi essenziali:

1. data di sottoscrizione del contratto;

2. esatta individuazione delle parti stipulanti;
3. contratto collettivo applicato;
4. orario di lavoro e sua articolazione;
5. quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo;
6. motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;
7. data di decorrenza del contratto di solidarietà;
8. durata del contratto di solidarietà;
9. forma di riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile tradotta in termini settimanali);
10. articolazione puntuale della riduzione;
11. parametrizzazione sull'orario medio settimanale;
12. indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
13. modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

La riduzione media oraria che, come anticipato, non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, come nel previgente sistema normativo, deve essere parametrata su base settimanale. Di conseguenza, 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 che il medesimo art. individua per ciascun lavoratore, la cui percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro 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 suesposti è effettuata nell'ambito dell'intero periodo autorizzato.

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

3.1 CUMULO DEGLI INTERVENTI ORDINARI E STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

L'art. 9 del d.m. n. 94033/2016 reca la disciplina in materia di cumulo degli interventi ordinari e straordinari di integrazione salariale.

A mente di quanto previsto dal comma 1 del menzionato art. 9, nell'Unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria che straordinaria, il cumulo delle due diverse misure di sostegno è consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'art. 21, comma 1, lettere a), b) e c), del d.lgs. n. 148/2015 (ossia "riorganizzazione aziendale", "crisi aziendale" e "contratto di solidarietà", N.d.R.);

- 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.

In relazione a quanto precede e avuto riguardo ai temi qui illustrati, il cumulo dei due trattamenti - giova precisarlo - è da intendersi applicabile ai datori di lavoro destinatari del FIS che, occupando mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, dall'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.

Il cumulo è altresì ammesso per le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché per le imprese del sistema aeroportuale e per i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del d.l. n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 13/2014.

Come chiarito nella circolare INPS n. 18/2022, infatti, sempre a decorrere dall'1 gennaio 2022, i citati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi e, parallelamente, sono destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati.

In caso di cumulo dei trattamenti, si precisa che 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. n. 148/2015.

Al riguardo, si ricorda che, ai sensi di quanto disposto dal comma 3-bis dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, per i **datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti**, il limite complessivo dei trattamenti ammessi in un biennio mobile è di 26 settimane.

Inoltre, si rammenta che anche per il FIS trova applicazione la disposizione di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 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 Fondo di integrazione salariale prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie che straordinarie.

4. FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI EX ARTT. 26 E 40 DEL D.LGS. N. 148/2015

Come illustrato nella circolare INPS n. 18/2022, in relazione a quanto disposto dall'art. 30, comma 1-bis, del d.lgs. n. 148/2015, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

decorrenti dall'1 gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del citato decreto legislativo ^[5] 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 art. 3, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 (1.222,51 euro, per l'anno 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 7 e 12 del 2022, N.d.R.).

Tanto premesso, su conforme parere ministeriale, si precisa che, i criteri illustrati ai precedenti paragrafi da 1 a 3 trovano applicazione, 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, 2, 3 e 4 del d.m. n. 94033/2016, come novellato dal d.m. n. 33/2022.

[Allegato n. 1](#)

[Allegato n. 2](#)

[Allegato n. 3](#)

[Allegato n. 4](#)

[Allegato n. 5](#)

^[1] Dall'1 gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente (fino al 31 dicembre 2021, invece, si applicava ai datori di lavoro con dimensioni aziendali superiori a cinque addetti nel semestre precedente), non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, ossia della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

^[2] Causali **ordinarie** (art. 11 del d.lgs. n. 148/2015):

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Causali **straordinarie** (art. 21 del d.lgs. n. 148/2015):

- a) riorganizzazione aziendale, "anche per realizzare processi di transizione";
- b) "crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa";
- c) contratto di solidarietà.

^[3] Ossia:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

^[4] **Art. 14 del d.lgs. n. 148/2015**

Informazione e consultazione sindacale

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, anche in via telematica, della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

[5] Ossia, rispettivamente:

- i fondi previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- il "Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà".