



Ai gentili clienti e Loro Sedi

Trattamenti di CIGS per processi di transizione: modalità di accesso all'assegno del FIS per le causali riorganizzazione e crisi

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che, con la circolare n. 109 del 5.10.2022 l'INPS **ha illustrato le novità introdotte dal DM 33/2022** e riferite ai criteri di esame delle **domande di accesso all'assegno di integrazione salariale** riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS) per le causali straordinarie. Con l'occasione, **sono state esaminate le diverse causali straordinarie di accesso ai trattamenti di integrazione salariale**, quali la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale (anche per evento improvviso e imprevisto) e il contratto di solidarietà. Tra l'altro, **l'Istituto previdenziale evidenzia come il provvedimento in parola persegue la finalità di consentire all'azienda interessata** un accesso più agevole ai trattamenti in questione. Si ricorda, infatti, che **l'art. 2 del DM 33/2022 ha attribuito 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 FIS per le causali straordinarie. In particolare, **i suddetti elementi**, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, **vanno indicati in una relazione unica che i datori di lavoro devono presentare all'INPS** in modalità semplificata ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000.

Premessa

Con la circ. 5.10.2022 n. 109, l'INPS ha illustrato le novità del DM 25.2.2022 n. 33 riferite ai **criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS) per le causali straordinarie.**

Osserva

Con l'occasione, sono state esaminate le **diverse causali straordinarie di accesso** ai trattamenti di integrazione salariale, quali:

- **la riorganizzazione aziendale;**
- **la crisi aziendale** (anche per evento improvviso e imprevisto);
- **il contratto di solidarietà.**

Quadro normativo

Con riguardo alla **CIGS** e, in particolare, alle relative **causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà**, l'art. 1 co. 199 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) - modificando e integrando l'art. 21 del DLgs. 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 tramite un apposito decreto del Ministro del Lavoro.

Osserva

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 garantire dal FIS, è stato dunque adottato il DM 25.2.2022 n. 33, di modifica del DM 94033/2016.

Procedure semplificate di accesso al trattamento

Nella circolare in commento si evidenzia innanzitutto come il DM 33/2022 persegua la **finalità di consentire all'azienda interessata un accesso più agevole ai trattamenti in questione**. In particolare, si ricorda che l'art. 2 del DM 33/2022 **ha attribuito 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 FIS per le causali straordinarie**.

Osserva

I suddetti elementi, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, **vanno indicati in una relazione unica che i datori di lavoro devono presentare all'INPS in modalità semplificata** ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000. A tal fine, in allegato alla circolare in parola l'INPS ha reso disponibili i **modelli standard e i format** che i datori di lavoro dovranno utilizzare per espletare l'adempimento in questione.

Riorganizzazione aziendale

Per quanto riguarda la **causale di riorganizzazione aziendale**, l'INPS evidenzia la modifica operata dalla legge di bilancio 2022, con cui vengono **fatti rientrare anche gli interventi attuati mediante processi di transizione**.

Osserva

Sul punto, si sottolinea che tale nuova previsione normativa inserisce, nel modello di riorganizzazione aziendale finora conosciuto, una nuova situazione che non richiede necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizza qualora **il datore di lavoro ponga in essere un insieme di interventi finalizzati a:**

- **realizzare percorsi di innovazione e modernizzazione digitale e tecnologica, rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica della propria realtà aziendale;**
- **attuare interventi straordinari in tema di misure di sicurezza.**

Con particolare riferimento **all'assegno di integrazione salariale garantito dal FIS**, l'art. 2 del DM 33/2022 **richiede al datore di lavoro interessato la presentazione di un programma ad hoc contenente indicazioni** relative agli **investimenti per l'attuazione** degli interventi nonché all'eventuale **attività di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori** per la valorizzazione delle risorse interne, anche ai fini di un consistente **recupero occupazionale**.

Osserva

Inoltre, **il datore di lavoro deve presentare un piano di gestione** delle eventuali eccedenze di personale, anche attraverso l'eventuale **programmazione di attività di formazione e riqualificazione professionale**.

Crisi aziendale

In forza di quanto previsto dall'art. 2-bis del DM 94033/2016 (inserito dall'art. 2 co. 2 del DM 33/2022), **per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale occorre** in primis che il **datore di lavoro illustri le ragioni della contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi**.

Osserva

A titolo esemplificativo, tali ragioni **possono corrispondere alla diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse**, ovvero a un **decremento delle vendite o ancora ai 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, l'INPS 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**.

Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto

L'INPS ricorda poi che l'art. 2-bis del DM 94033/2016 prevede che l'assegno del FIS possa essere autorizzato **anche quando la situazione di crisi sia conseguente ad un evento improvviso e imprevisto**, esterno alla gestione del datore di lavoro.

Osserva

In tal caso, nell'apposita relazione occorre **rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale ha prodotto effetti negativi e la sua completa autonomia rispetto alle politiche di gestione del datore di lavoro**.

Contratto di solidarietà

Nella circolare in commento si ricorda che, ai sensi dell'art. 4-bis del DM 94033/2016 (inserito dall'art. 2 co. 3 del DM 33/2022), **per l'accesso all'assegno di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, devono essere rispettati i seguenti criteri**:

- **la riduzione concordata dell'orario di lavoro** deve essere articolata nel rispetto delle percentuali di riduzioni di cui all'art. 21 co. 5 del DLgs. 148/2015 (**80% o 90%**);
- 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**;
- **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.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti