

# ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE: CAUSALI STRAORDINARIE

L'assegno di integrazione salariale del Fis per causali straordinarie è erogabile per aziende con forza lavoro fino a 15 dipendenti.

Può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali elencate dal decreto legislativo n. 148/2015 :

Riorganizzazione aziendale (articolo 21 comma 1 lett. a)

Crisi aziendale con continuazione dell'attività (art. 21, comma 1, lett. b)

Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto

Contratto di solidarietà (articolo 21 comma 1, lett. c)





Il Decreto ministeriale n. 33/2022, integrando quanto previsto dal Decreto ministeriale n. 94033/2016, ha introdotto la disciplina dei criteri specifici per l'esame delle domande di accesso al Fis, recanti le predette causali straordinarie.

*I dati necessari per determinare tali causali sono comunicati dal datore di lavoro in modalità semplificata, tramite relazione resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000. Si sottolinea che per le causali di:*

- **riorganizzazione aziendale**, il datore di lavoro deve presentare un programma per fronteggiare le **inefficienze della struttura gestionale**, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi o per gestione di processi di transizione, anche eventualmente mediante un aggiornamento tecnologico o digitale. Il programma deve contenere indicazioni su investimenti ed eventuali attività di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori;
- **crisi aziendale con continuazione dell'attività**, la situazione critica può derivare da **contrazione dell'attività** per diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, decremento delle vendite, contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi o dati negativi relativi al bilancio e al fatturato con riferimento all' annualità precedente. Si precisa l'AIS può essere autorizzato anche quando la situazione di crisi sia conseguente ad un evento improvviso e imprevisto, esterno alla gestione del datore di lavoro.
- **contratto di solidarietà** è stipulato dall'impresa mediante contratti collettivi aziendali 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. Per i contratti a decorrere dal 1 gennaio 2022, la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario settimanale dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva non superare il 90% nell'arco del periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.



# Riorganizzazione aziendale

**Il programma di riorganizzazione aziendale:**

- Deve contenere indicazioni sugli investimenti (es. Impianti fissi) e sull'eventuale attività di formazione
- Il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente
- Deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale (70%)
- Le sospensioni/riduzioni devono essere ricollegabili, nell'entità e nei tempi, ai processi di riorganizzazione

# Crisi aziendale con continuazione di attività lavorativa

- Valutazione degli indicatori economico-finanziari di bilancio (es. Fatturato, indebitamento, etc., Etc.,) riguardanti il biennio precedente dal quale emerga un andamento a carattere negativo o involutivo
- Ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente
- L'azienda deve presentare:
- Specifica relazione tecnica recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico finanziaria
- Un **piano di risanamento (programma di transazione)** che definisca gli interventi correttivi intrapresi o da intraprendere, per ciascuna unità aziendale/settore di attività, finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale



# Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto

Evento esterno alla gestione aziendale Azienda deve rappresentare:

- l'imprevedibilità dell'evento,
- la rapidità con la quale ha prodotto effetti negativi
- l'autonomia rispetto alle politiche di gestione aziendale Azienda deve presentare:
- Piano di risanamento



## Criteri di valutazione dell'Accordo Sindacale relativo al contratto di solidarietà

- 1.Data di stipula del contratto;
- 2.Esatta individuazione delle parti stipulanti;
- 3.Contratto collettivo applicato;
- **4.Orario di lavoro e sua articolazione;**
- 5.Data dell'apertura della procedura di mobilità (se l'accordo è intervenuto nel corso della stessa) e **numero degli esuberanti dichiarati;**
- **6.Quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo;**
- **7.Motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;**
- 8.Data di decorrenza del contratto di solidarietà;
- 9.Durata del contratto di solidarietà;
- **10.Forma di riduzione dell'orario di lavoro (che va tradotta in termini settimanali)**
- **11.Articolazione puntuale della riduzione;**
- 12.Parametrazione sull'orario medio settimanale;
- **13.Indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;**
- 14.Possibili deroghe all'orario concordato;

## Riferimenti normative *Causali Straordinarie*

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 art. 21

Decreto interministeriale 94033/2016

Decreto interministeriale 3 febbraio 2016, n. 94343

Circolare INPS 130/2017

Legge 234/2021 (di Bilancio 2022)

Decreto n. 33/2022

Circolare INPS 18/2022

