



Pisa, 12 maggio 2022

INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

DISPOSIZIONI INPS DI RIFERIMENTO:

- Circolare n. 139 del 1/8/2016;
- Circolare n. 18 del 1/2/2022.
- Msg. n. 606 del 8/2/2022

DOCUMENTI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA TELEMATICA

CAUSALE: MOTIVI METERELOGICI – SETTORE EDILIZIA

- 1) Relazione tecnica redatta secondo fac simili allegati alla presente nota – sono due esempi per eventi meteo e per causale mancanza ordini e commesse. Alla circolare n.139 citata sono allegati esempi di relazioni tecniche relative alle altre causali. Nella relazione devono essere indicati in dettaglio l'attività e/o la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché devono essere descritte sommariamente le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Nel caso di applicazione del cosiddetto “trascinamento”, tale richiesta deve essere esplicitata nella relazione tecnica e occorre indicare in dettaglio il tipo di lavorazione in atto e anche lo stato dei luoghi (stato del cantiere);
- 2) Documento di identità del legale rappresentante che sottoscrive la citata relazione tecnica;

CAUSALE: MOTIVI METERELOGICI – SETTORE INDUSTRIA

- 1) Relazione tecnica, resa ai sensi dell'articolo 47 del DPR n. 445/2000, redatta secondo fac simile allegato alla presente nota. Nella relazione devono essere indicati in dettaglio l'attività e/o la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché devono essere descritte sommariamente le conseguenze che l'evento stesso ha determinato.



Nel caso di applicazione del cosiddetto “trascinamento”, tale richiesta deve essere esplicitata nella relazione tecnica e occorre indicare in dettaglio il tipo di lavorazione in atto e anche lo stato dei luoghi (stato del cantiere).

Nella relazione deve essere anche dichiarata l’inesistenza delle RSA/RSU aziendali;

- 2) Documento di identità del legale rappresentante che sottoscrive la citata relazione tecnica;
- 3) Verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le OO.SS. e se esistenti anche da RSA/RSU.

In alternativa alla sottoscrizione sopra detta, occorre allegare la comunicazione inviata alla OO.SS. non firmatarie e alle RSA/RSU se esistenti e la prova di avvenuta ricezione della comunicazione (ricevuta della PEC).

- 4) Nell’ipotesi in cui le domande per eventi meteo siano presentate da imprese industriali che svolgono attività di impiantistica non al coperto, le stesse sono tenute a provare che l’attività aziendale espletata è, nei casi di specie, tale che - per le sue concrete modalità di svolgimento - in presenza di detti eventi non è possibile la normale prosecuzione dell’attività stessa, senza un aumento dei costi, prolungamento dei tempi di lavoro, pregiudizio per la qualità dei prodotti o dei servizi resi.

ALTRE CAUSALI – SETTORE EDILIZIA

- 1) Relazione tecnica, resa ai sensi dell’articolo 47 del DPR n. 445/2000, redatta secondo fac simile allegato alla presente nota.

Nella relazione devono essere indicate in dettaglio le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa nell’unità produttiva interessata, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato. Per dimostrare tale circostanza occorre allegare anche preventivi redatti, partecipazione a mostre/fiere/gare di appalto, nuove acquisizioni di ordini etc;

In caso di richieste di proroga della domanda originaria è necessaria una nuova relazione tecnica nella quale deve essere presenti gli elementi probatori che manifestino il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza, allegando anche documentazione a supporto (esempio calo dei consumi di energia elettrica, ulteriori iniziative intraprese etc);



- 2) Documento di identità del legale rappresentante che sottoscrive la citata relazione tecnica;
- 3) In caso di proroga (in caso di sospensioni dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative): verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le OO.SS. e se esistenti anche da RSA/RSU.

In alternativa alla sottoscrizione sopra detta, occorre allegare la comunicazione inviata alla OO.SS. non firmatarie e alle RSA/RSU se esistenti e la prova di avvenuta ricezione della comunicazione (ricevuta della PEC).

Nella relazione deve essere anche dichiarata l'inesistenza delle RSA/RSU aziendali.

ALTRE CAUSALI – SETTORE INDUSTRIA

- 3) Relazione tecnica, resa ai sensi dell'articolo 47 del DPR n. 445/2000, redatta secondo il fac simile allegato alla presente nota. Alla circolare n.139 citata sono allegati esempi di relazioni tecniche relative alle altre causali.

Nella relazione devono essere indicate in dettaglio le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato. Per dimostrare tale circostanza occorre allegare anche preventivi redatti, partecipazione a mostre/fiere/gare di appalto, nuove acquisizioni di ordini etc.

Nella relazione deve essere anche dichiarata l'inesistenza delle RSA/RSU aziendali.

In caso di richieste di proroga della domanda originaria è necessaria una nuova relazione tecnica nella quale deve essere presenti gli elementi probatori che manifestino il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza

- 1) Documento di identità del legale rappresentante che sottoscrive la citata relazione tecnica;
- 2) verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le OO.SS. e se esistenti anche da RSA/RSU.

In alternativa alla sottoscrizione sopra detta, occorre allegare la comunicazione inviata alla OO.SS. non firmatarie e alle RSA/RSU se esistenti e la prova di avvenuta ricezione della comunicazione (ricevuta della PEC).



STRALCI DELLA NORMATIVA

Indicazioni per informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 D. Lgs. 148/2015

Riguardo agli aspetti connessi alla verifica del rispetto delle disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale dettate dall'articolo 14 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, richiamando le istruzioni operative fornite con il messaggio n. 3777 del 18 ottobre 2019, si conferma che non è necessario dare prova delle comunicazioni di cui al menzionato articolo 14, nei casi in cui le organizzazioni sindacali, come individuate dalla norma, attestino che la procedura prevista dal medesimo articolo 14 sia stata correttamente espletata. Detta dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti richiesti. In assenza, le Strutture territoriali avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11 del decreto ministeriale n. 95442/2016.

In ordine agli aspetti di tipo regolamentare, si segnala che l'articolo 23 del decreto-legge n. 4/2022, modificando l'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, introduce la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali - previsto dal comma 2 del menzionato articolo 14 – possa svolgersi anche in via telematica.

Rispetto alla durata della CIGO, si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, di cui agli articoli 4 e 12 del D.lgs. n. 148/2015, i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Il riordino della disciplina attuato dalla legge di Bilancio 2022 non interessa i **termini di trasmissione** delle domande di integrazione salariale ordinaria che,



conseguentemente, restano regolati dalla disposizione declinata dall'articolo 15, comma 2, del menzionato D.lgs. n. 148/2015, il quale prevede che la domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; restano salve le istanze riferite a eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

CAUSE D'INTERVENTO	REQUISITI	CAUSE INTEGRABILI
<p>Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;</p> <p>Situazioni temporanee di mercato.</p> <p>N.B. Nella disciplina ordinaria, non sono ammesse le causali COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none">• Transitorietà• Temporaneità• Involontarietà• Non imputabilità	<ul style="list-style-type: none">• Mancanza di lavoro o commesse• Crisi di Mercato• Mancanza di materie prime o componenti• Fine cantiere/fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante• Eventi meteo• Sciopero di un reparto o di un'altra azienda• Incendi, alluvioni, sisma, crolli, etc.• Sospensione per ordine di pubblica autorità• Guasti ai macchinari, manutenzione straordinaria



FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

DISPOSIZIONI INPS DI RIFERIMENTO:

- Circolare n. 176 del 9/9/2016;
- Circolare n. 18 del 1/2/2022;
- Msg. n. 606 del 8/2/2022;
- Msg. n. 1282 DEL 21/3/2022.

DOCUMENTI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA TELEMATICA

- 1) Relazione tecnica, resa ai sensi dell'articolo 47 del DPR n. 445/2000, redatta secondo fac simile allegato alla presente nota.

Nella relazione devono essere indicate in dettaglio le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato. Per dimostrare tale circostanza occorre allegare anche preventivi redatti, partecipazione a mostre/fiere/gare di appalto, nuove acquisizioni di ordini etc.

Nella relazione deve essere anche dichiarata l'inesistenza delle RSA/RSU aziendali.

- 2) Documento di identità del legale rappresentante che sottoscrive la citata relazione tecnica;
- 3) verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le OO.SS. e se esistenti anche da RSA/RSU.

In alternativa alla sottoscrizione sopra detta, occorre allegare la comunicazione inviata alla OO.SS. non firmatarie e alle RSA/RSU se esistenti e la prova di avvenuta ricezione della comunicazione (ricevuta della PEC).



STRALCI DELLA NORMATIVA

Destinatari FIS	Assegno di integrazione salariale FIS		
<ul style="list-style-type: none"> datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente 	<p><i>causali</i></p> <table border="1"> <tr> <td>ORDINARIE</td> </tr> <tr> <td>STRAORDINARIE</td> </tr> </table>	ORDINARIE	STRAORDINARIE
ORDINARIE			
STRAORDINARIE			
<ul style="list-style-type: none"> datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter 	<table border="1"> <tr> <td>ORDINARIE</td> </tr> </table>	ORDINARIE	
ORDINARIE			
Destinatari FIS	Durata Assegno di integrazione salariale		
<ul style="list-style-type: none"> datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente 	13 settimane in un biennio mobile		
<ul style="list-style-type: none"> datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente 	26 settimane in un biennio mobile		



CAUSALI ORDINARIE

Sono le stesse causali previste per la CIGO:

- 1) Mancanza di lavoro o commesse (significativa riduzione di ordini e commesse)
- 2) Crisi di mercato (carenza di lavoro o di ordini per via dell'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda)
- 3) Fine cantiere e fine lavoro (breve periodi di sospensione attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio del nuovo, non superiori a tre mesi)
- 4) Fine fase lavorativa (attività di lavoratori specializzati che sono inattivi in attesa di nuovo impiego es allegare il contratto con il committente o il verbale del direttore dei lavori che attesta la fine fase lavorativa, etc)
- 5) Mancanza di materie prime o componenti (mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione, non imputabile all'azienda In allegato alla domanda, all'interno della relazione tecnica, documentare modalità di stoccaggio e la data dell'ordine delle materie prime o delle componenti rimaste l'azienda dimostra di rientrare nella causale con ricerche effettuate sul mercato es richieste di materie prime via e mail) e rimaste prive di esito con impossibilità di reperimento delle materie stesse
- 6) Eventi meteo „(per via di eventi meteorologici. Nella relazione tecnica l'azienda documenta i motivi determinanti la contrazione dell'attività lavorativa precisando la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché le sue conseguenze
- 7) Sciopero di un reparto/Sciopero di altra azienda (Con relazione tecnica l'azienda deve provare che lo sciopero non riguarda il reparto per il quale è stato richiesto il trattamento e che dallo stesso è derivata la mancata evasione di ordini ovvero, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento dell'attività con quest'ultima In caso di picchettaggio l'azienda è tenuta ad allegare alla relazione tecnica, dichiarazione di pubblica autorità attestante l'impossibilità per i lavoratori di accedere in azienda)
- 8) Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità
- 9) Guasti ai macchinari Manutenzione straordinaria (guasto dei macchinari per eventi improvvisi e imprevisi a carattere eccezionale ed urgente, non rientranti nella normale manutenzione Nella relazione tecnica, l'assenza di



imputabilità degli eventi va documentata con la puntuale manutenzione come da normativa vigente. Guasto ai macchinari: l'azienda deve allegare l'attestazione rilasciata da chi ha svolto l'intervento manutentivo, da cui deve risultare l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinaria, né programmabile.

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 impreveduto 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.

Lucia Terrosi
Direttore provinciale