



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 15/09/2017

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 130

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.4

OGGETTO: **Fondo di integrazione salariale. Criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale. D.M. n. 94033/2016: criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale e per l'approvazione dell'assegno di solidarietà. Chiarimenti vari in merito all'assegno ordinario ed all'assegno di solidarietà.**

SOMMARIO: *Con la presente circolare s'illustrano i criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale e, nello specifico i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale e i criteri per l'approvazione dell'assegno di solidarietà alla luce delle disposizioni di cui al D.M. n. 94033/2016 adottato per l'approvazione*

dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria. Inoltre, vengono forniti chiarimenti relativi alle prestazioni garantite dal Fondo in argomento.

Indice:

1. Il quadro normativo

2. Causali assegno ordinario

2.1 Riorganizzazione aziendale

2.2 Crisi aziendale

2.2.1 Crisi aziendale con continuazione dell'attività lavorativa

2.2.2 Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto

2.3 Informazione e consultazione sindacale

2.4 Assegno ordinario e altre prestazioni

2.4.1 Indennità di malattia

2.4.2 Congedo di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri per allattamento

2.4.3 Infortunio sul lavoro

2.4.4 Permessi legge 104/1992

2.4.5 Congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001

2.5 Assegno ordinario e altri istituti contrattuali

2.5.1 Ferie

2.5.2 Festività infrasettimanali

2.5.3 Indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso

3. Assegno di solidarietà

3.1 Riduzione di orario

3.2 Assegno di solidarietà e altre prestazioni

3.2.1 Indennità di malattia

3.2.2 Congedo di maternità e congedo parentale

3.2.3 Permessi per allattamento

3.2.4 Infortunio sul lavoro

3.2.5 Congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001

3.2.6 Permessi legge 104/1992

3.3. Assegno di solidarietà e altri istituti contrattuali

3.3.1 Ferie

3.3.2 Festività infrasettimanali

3.3.3 Indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso

3.4 Termini di presentazione della domanda

4. Prestazioni garantite dal FIS, assegno al nucleo familiare e T.F.R.

5 Prestazioni garantite dal FIS e reddito da attività lavorativa

6. Accertamenti istruttori e supplemento di istruttoria

7. Cumulo tra Assegno ordinario e Assegno di solidarietà

8. Adozione del criterio di rotazione

Il quadro normativo

Con Decreto Interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, pubblicato in G.U. n. 74 del 30/03/2016, ed entrato in vigore il 14/04/2016, il Fondo di solidarietà residuale è stato adeguato, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del D.lgs n. 148/2015 e ha assunto la denominazione di Fondo di integrazione salariale (d'ora in avanti FIS).

Con circolare n. 22/2016 e con messaggio n. 1986/2016 sono state fornite le prime indicazioni in merito all'operatività del FIS in attesa del completamento dell'*iter* amministrativo relativo all'adozione del Decreto Interministeriale di adeguamento di cui all'articolo 28, comma 4, del D.lgs n. 148/2015 nonché le modalità di presentazione delle istanze di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo. Sono state fornite, altresì, con i messaggi n. 306/2016 e n. 548/2016, le

indicazioni in merito alle aliquote di finanziamento delle prestazioni ordinarie erogate dal FIS ed alcune precisazioni in riferimento al computo della media occupazionale.

Con la circolare n. 176 del 9 settembre 2016 è stata illustrata la disciplina del FIS di cui al D.I. n. 94343/2016 che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assicura una tutela in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazioni guadagni ordinaria e straordinaria e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi a norma, rispettivamente, dell'articolo 26 e dell'articolo 27 del citato D.lgs n. 148/2015.

Il FIS assicura la tutela in costanza di rapporto di lavoro attraverso l'erogazione di due prestazioni: l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario.

Con la presente circolare s'illustrano i criteri sulla base dei quali autorizzare le istanze di accesso alle due prestazioni.

2. Causali assegno ordinario

L'assegno ordinario è una prestazione ulteriore che il FIS garantisce, in aggiunta all'assegno di solidarietà, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro.

L'assegno è garantito in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinaria, limitatamente alle causali della riorganizzazione aziendale e della crisi aziendale, con esclusione della cessazione, anche parziale, di attività.

A norma dell'articolo 7, comma 6, del D.I. n. 94343/2016, le istanze devono essere valutate secondo i criteri di cui al D.M. n. 95442/2016, per le causali in materia di integrazione salariale ordinaria, e del D.M. n. 94033/2016 per le causali della riorganizzazione e della crisi aziendale.

Con le circolari n. 197/2015 e n. 139/2016 e con i messaggi n. 1856/2017 e n. 2276/2017, punti 3 e 4, ai quali integralmente si rimanda, sono stati illustrati i criteri di esame delle domande di concessione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria, alla luce delle disposizioni di cui al citato D.M. n. 95442/2016, che, anche per il FIS, trovano applicazione alle istanze presentate a decorrere dal 29 giugno 2016.

Le causali della riorganizzazione aziendale e della crisi aziendale devono essere valutate, come sopra precisato, sulla base dei criteri indicati nel D.M. n. 94033/2016, di seguito riportati.

Tali criteri si applicano alle istanze di intervento presentate dal 9 febbraio 2016 (il giorno successivo alla data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del MLPS).

2.1 Riorganizzazione aziendale

La riorganizzazione aziendale si sostanzia nella necessità di porre in essere interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva del datore di lavoro nell'ambito di un programma finalizzato in ogni caso ad un consistente recupero occupazionale.

A norma dell'articolo 1, comma 1, 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 istante deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve

- essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale volta al recupero ed alla valorizzazione delle risorse interne;
- c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma, riferito alle unità produttive interessate dall'intervento, deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti della stessa tipologia operati nel biennio precedente;

Misura degli investimenti

Stante il disposto dell'articolo 3, comma 3, del D.l. n. 94343/2016, in base al quale l'intervento è corrisposto fino a un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile, è necessario parametrare le condizioni specificate al punto c) alla durata dell'intervento prevista dal Fondo. A tal fine, le condizioni cui al punto c) sono soddisfatte laddove il valore medio semestrale degli investimenti previsti nel programma sia superiore al valore medio semestrale degli investimenti, della stessa tipologia, operati nell'anno precedente. Non è necessario che vi sia coincidenza tra il soggetto che effettua gli investimenti ed il datore di lavoro, purché gli investimenti siano funzionali al piano di riorganizzazione e le sospensioni siano motivatamente ricollegabili a quest'ultimo.

- d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;

Programma di riorganizzazione in caso di datori di lavoro plurilocalizzati

Nelle fattispecie 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.

- e) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%;

Recupero occupazionale

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. Per gli eventuali esuberi strutturali devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione (es. ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, licenziamenti collettivi ex art. 24 della legge n. 223/91, etc. etc.).

- f) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni suelencate.

2.2 Crisi aziendale

In linea generale la crisi aziendale consiste in uno stato di grave difficoltà economica dell'impresa derivante da una situazione involutiva o negativa riguardante il biennio antecedente la richiesta di accesso all'assegno ordinario rilevabile dagli indicatori economico finanziari (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa e indebitamento), ovvero da un evento improvviso ed imprevisto.

A norma dell'articolo 21, comma 1, lettera b) del D.lgs n. 148/2015, la crisi aziendale per cessazione di attività, a decorrere dal 1 gennaio 2016, non è più prevista in caso di cessazione dell'attività produttiva dell'impresa o di un ramo di essa.

Pertanto la crisi aziendale può essere invocata per le due fattispecie di crisi con continuazione di attività lavorativa e di crisi per evento improvviso e imprevisto.

2.2.1 Crisi aziendale con continuazione dell'attività lavorativa

Lo stato di crisi con continuazione di attività lavorativa deve essere individuato, a norma dell'articolo 2, comma 1, del D.M. n. 94033/2016, attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

- a) indicatori economico finanziari che la norma individua nel fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento:
dalla valutazione complessiva di tali indicatori deve emergere, nel biennio precedente l'istanza di accesso, un andamento a carattere negativo ovvero involutivo.
- b) Ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente:

il D.M. specifica che, di norma, deve riscontrarsi l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riferimento a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie.

Valutazione dello stato di crisi

In analogia con quanto previsto per la causale della riorganizzazione aziendale, stante la durata della prestazione stabilita dall'articolo 3, comma 3, del D.I. n. 94343/2016 (massimo di 26 settimane in un biennio mobile), alla luce degli orientamenti ministeriali, è necessario riparametrare i criteri di valutazione dello stato di crisi, che deve essere accertato con riferimento non al biennio precedente, bensì all'annualità precedente.

Pertanto i requisiti suindicati sono soddisfatti laddove nell'anno precedente emerga, dalla valutazione degli indicatori economico-finanziari, un andamento a carattere negativo ovvero involutivo e un ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale.

Assunzione di personale

Il dettato normativo non esclude in *toto* la possibilità, per il datore di lavoro istante, di procedere a nuove assunzioni o di avervi proceduto nel biennio di riferimento. Le assunzioni sono consentite laddove il datore di lavoro ne motivi la necessità e la compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'intervento integrativo. Ad esempio: può essere considerata compatibile l'assunzione di un lavoratore specializzato la cui professionalità non è presente nell'organico aziendale e indispensabile per il rilancio dell'azienda.

In tema di incentivi all'assunzione, l'articolo 31, comma 1, lett. c) del D.lgs n. 150/2015 prevede la possibilità per le aziende che hanno in atto sospensioni per crisi aziendale o riorganizzazione aziendale, di aver diritto agli incentivi previsti dalla normativa nei casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

È compatibile con lo stato di crisi l'assunzione a tempo determinato dettato dalla necessità di sostituire lavoratori assenti dal lavoro per maternità anche se riferiti a professionalità già presenti in azienda.

Assunzione di lavoratori a tempo determinato o con contratto di somministrazione di lavoro

A norma dell'articolo 20, comma 1, lett. c), del D.lgs n. 81/2015, vige il divieto di stipulare contratti a tempo determinato, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato,

presso unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni o riduzioni di attività lavorativa in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

Analoga previsione è prevista, dall'articolo 32, comma 1, lett. c), del citato D.lgs 181/2015, nel caso di assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro. In base al disposto normativo, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro.

Tali divieti, pertanto, non operano nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo determinato o con contratto di somministrazione di lavoro avvengano presso unità produttive non interessate alla sospensione o riduzione di attività lavorativa oppure presso unità produttive interessate alla sospensione o riduzione di attività lavorativa ma per mansioni non coinvolte nelle sospensioni o riduzioni medesime.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a presentare:

- a) una specifica relazione tecnica recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
- b) un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità produttiva e settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento integrativo.

Finalità del piano di risanamento

La finalità del piano di risanamento è la garanzia della continuazione dell'attività e della salvaguardia, seppur parziale, dell'occupazione. Qualora nel corso del trattamento integrativo o al termine dello stesso siano previsti esuberi strutturali, l'impresa deve presentare un piano di gestione degli stessi (es. ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, licenziamenti collettivi ex art. 24 della legge n. 223/91, etc.).

Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale con continuazione di attività lavorativa, a norma dell'articolo 2, comma 4, del D.M. n. 94033/2016, deve riscontrarsi la contestuale presenza di tutte le condizioni suindicate.

In via generale non sono presi in esame i programmi di crisi aziendale presentati da imprese che:

- a) abbiano iniziato l'attività produttiva nell'anno antecedente alla richiesta di assegno ordinario;
- b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- c) nell'anno antecedente l'istanza abbiano subito significative trasformazioni societarie, salvo che tali trasformazioni:
 - 1) siano avvenute tra datori di lavoro che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità di contenimento dei costi di gestione;
 - 2) pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, comportino, per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Assetti proprietari sostanzialmente coincidenti

Secondo una recente sentenza della Cassazione civile Sez. Lav. n. 13583 del 02/07/2015 per "assetti proprietari sostanzialmente coincidenti" possono ritenersi tutti quelli che facciano presumere la presenza di un comune nucleo proprietario, in grado di ideare e fare attuare un'operazione coordinata di ristrutturazione, comportante il licenziamento di taluni dipendenti da una azienda, e la loro assunzione da parte dell'altra (Cass., sentenza n. 9532 del 2002, sentenza n. 8988 del 2008, ordinanza n. 16288 del 2011). Gli assetti proprietari sostanzialmente coincidenti sono, pertanto, qualcosa di diverso rispetto al concetto di

proprietà, avendo il legislatore volutamente utilizzato una espressione atecnica che facesse riferimento a tutte le ipotesi in cui l'impresa che assumeva non fosse del tutto estranea a quella che aveva licenziato.

2.2.2 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 pertanto va valutata sulla base di criteri diversi rispetto a quelli sopra individuati, pur in assenza dei requisiti di cui alle precedenti lettere a) e b) e della relazione tecnica.

L'articolo 2, comma 3, del D.M. n. 94033/2016, stabilisce che, per tale fattispecie, il datore di lavoro istante deve:

- a) rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale;
- b) presentare un piano di risanamento finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppur parziale, dell'occupazione. Qualora nel corso del trattamento integrativo o al termine dello stesso siano previsti esuberi strutturali, l'impresa deve presentare un piano di gestione degli stessi.

Alla fattispecie della crisi per evento improvviso e imprevisto, non si applicano i casi di esclusione succitati, in quanto l'articolo 2, comma 4, del D.M. 94033/2016, li riferisce esplicitamente ai programmi di cui all'articolo 2, comma 1 del medesimo Decreto (crisi aziendale con continuazione di attività lavorativa).

2.3 Informazione e consultazione sindacale

L'articolo 7, comma 9, del D.M. n. 94343/2016 specifica che all'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Pertanto, ai fini dell'accesso all'assegno ordinario devono essere rispettati gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015 a prescindere dalla causale invocata.

Sussiste, dunque, in capo al datore di lavoro l'obbligo di comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori e, in caso di richiesta di esame congiunto, l'ulteriore obbligo di trattativa che può anche concludersi senza addivenire ad un accordo.

Gli adempimenti descritti costituiscono condizione di ammissibilità della domanda e il loro mancato espletamento costituisce motivo di reiezione della richiesta. A tal fine, a dimostrazione dell'assolvimento degli obblighi descritti, i datori di lavoro devono allegare alla domanda le comunicazioni preventive e le relative ricevute delle raccomandate a/r o delle PEC inoltrate alle organizzazioni sindacali di cui sopra.

E' inoltre ammissibile l'invio della predetta comunicazione tramite *fax*, allegando alla domanda, oltre la copia della comunicazione inviata, anche le ricevute di conferma dell'avvenuto recapito.

La presentazione all'Istituto della sola copia del verbale di consultazione, anche in caso di mancato accordo, qualora sia firmato da tutte le associazioni sindacali di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, è sufficiente per ritenere soddisfatto l'obbligo di informazione e consultazione. Pertanto, in tali casi, non è necessario richiedere l'allegazione delle copie delle comunicazioni preventive inviate alle organizzazioni sindacali medesime.

2.4 Assegno ordinario e altre prestazioni

L'articolo 7, comma 9. del D.I. n. 94343/2016 prevede che all'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Pertanto, per quanto attiene la compatibilità dell'assegno ordinario con altre prestazioni e istituti contrattuali, si richiamano le disposizioni e le prassi ad oggi in atto nella CIGO, così come di seguito descritte.

2.4.1 Indennità di malattia

In caso di sospensione a zero ore è necessario distinguere l'ipotesi in cui la malattia sia insorta durante il periodo di sospensione dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione (cfr. circ. n. 82/2009).

Nel primo caso la malattia non è indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.

Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si possono verificare due casi:

- 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;
- 2) se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime (circ. 50943 GS/25 del 8.2.1973).

2.4.2 Congedo di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri per allattamento.

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario.

Per il congedo parentale resta affidata all'interessata/o, anche dopo l'intervento del Fondo, la decisione di avvalersi o meno della facoltà di astensione. Nel caso decida di avvalersi dell'astensione avrà diritto solo alla relativa indennità, senza possibilità di cumulo con il trattamento garantito dal Fondo. In caso di rinuncia al congedo parentale in luogo dell'utilizzo di strumenti alternativi, quali ad esempio il *voucher baby-sitting*, il relativo contributo è cumulabile con le prestazioni erogate dal Fondo.

Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano

prestazioni lavorative. Pertanto gli stessi spettano solo in caso di riduzione di orario qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, in caso di sospensione a zero ore prevale l'assegno ordinario.

2.4.3 Infortunio sul lavoro

L'infortunio prevale sempre sull'assegno ordinario. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del trattamento di integrazione salariale, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale.

Se l'infortunio avviene nel corso del trattamento di integrazione salariale il dipendente avrà comunque diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL e non all'assegno ordinario

2.4.4 Permessi legge 104/1992

In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito.

Al contrario, in caso di riduzione di orario, è necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale.

Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei predetti tre giorni mensili di permesso ex L. 104/92, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta secondo i criteri di cui al punto 3.2 della circolare 133/2000 indicati per il *part-time* verticale (cfr. msg 26411/2009).

Se la riduzione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.

2.4.5 Congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001

Anche per l'accesso al congedo di cui all'articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001 è necessario distinguere le ipotesi di sospensione a zero dalle ipotesi di riduzione di orario, ciò in virtù del fatto che lo svolgimento di attività lavorativa costituisce presupposto indispensabile per la fruizione del beneficio in parola.

Pertanto, in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, non può essere avanzata nessuna richiesta di congedo straordinario e il lavoratore continua a percepire esclusivamente l'integrazione salariale.

In caso di presentazione della domanda di congedo in costanza di sospensione parziale del rapporto di lavoro (riduzione di orario), essendovi comunque attività lavorativa, il richiedente percepirà l'assegno ordinario per le ore stabilite unitamente all'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Nel caso in cui la domanda sia presentata prima della sospensione totale o parziale dell'attività lavorativa, il richiedente ha diritto a fruire la relativa indennità sulla base di quanto previsto dal citato articolo 42.

La base imponibile da prendere a base di calcolo della misura dell'indennità per congedo

straordinario deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa (cfr. circ. n. 64/2001).

2.5 Assegno ordinario e altri istituti contrattuali

2.5.1 Ferie

Nelle ipotesi di sospensione a zero ore il datore di lavoro ha facoltà di individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione. Pertanto tale periodo può essere anche posticipato al termine della sospensione del lavoro e coincidere con la ripresa dell'attività produttiva.

In caso di riduzione di orario, poiché permane lo svolgimento dell'attività lavorativa sia pure ad orario ridotto, la gestione della fruizione delle ferie segue le regole del normale svolgersi del rapporto di lavoro, così come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva (cfr. msg n. 9268/2012).

Durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario, in caso di sospensione a zero ore, il diritto alle ferie non matura, salvo vi sia espressa previsione contrattuale contraria. Nel caso invece di riduzione di attività lavorativa, il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro.

Durante il periodo di chiusura per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare delle prestazioni garantite dal FIS, anche nel caso in cui uno o più lavoratori abbiano esaurito o non maturato le ferie corrispondenti al periodo di chiusura. Il periodo di ferie collettivo non costituisce ripresa di attività lavorativa.

2.5.2 Festività infrasettimanali

In caso di riduzione di orario non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo di godimento dell'assegno ordinario, che restano a carico del datore di lavoro a prescindere dal fatto che i lavoratori siano retribuiti a paga oraria o in misura fissa mensile (cfr. msg n. 13552/2009 e circ. n. 64183 del 19/10/1972).

Per quanto attiene i lavoratori sospesi è necessario distinguere tra i lavoratori retribuiti a paga oraria e i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (cfr. msg 13552/2009):

a) lavoratori retribuiti a paga oraria:

- non sono mai integrabili le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, che devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro; le altre festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) non sono integrabili quando ricadono nei primi 15 giorni di integrazione salariale.
- sono invece integrabili le festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.

b) Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:

- tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

2.5.3 Indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso

Non sono integrabili, in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa, l'indennità sostitutiva delle ferie, le festività soppresse e l'indennità di mancato preavviso.

3. Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà è una prestazione garantita, a decorrere dal 1 gennaio 2016, dal Fondo di integrazione salariale in favore dei dipendenti di datori di lavoro che abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del D.lgs n. 81/2015, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge n. 223/1991, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Effetti dell'accordo collettivo aziendale

Per contratti collettivi aziendali si intendono i contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Non sono pertanto validi, ai fini del riconoscimento della prestazione, contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali non rappresentative.

L'accordo collettivo aziendale spiega i propri effetti nei confronti di tutti i lavoratori, anche nei confronti di quelli non aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti (cfr. Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403). Pertanto, ai fini della validità dell'accordo, non è necessario che lo stesso sia firmato da tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La prestazione, pertanto, a differenza di quanto previsto per l'assegno ordinario, non è concessa al ricorrere di determinate causali, ma sulla base di un accordo collettivo la cui finalità è evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. Per questo motivo, uno degli elementi necessari dell'accordo è la quantificazione e la motivazione dell'esubero di personale. A tal fine si precisa quanto segue:

- per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti non è necessario attivare la procedura di licenziamento collettivo. Ciò in considerazione del fatto che, a norma dell'articolo 6, comma 9, del D.l. n. 94343/2016, l'assegno di solidarietà è autorizzato alla luce dei criteri di cui agli articoli 3 e 4 del D.M. n. 940363/2016. In particolare, l'articolo 4, comma 4, dispone che è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo nel corso di vigenza del trattamento di integrazione salariale solo con la non opposizione dei lavoratori. Pertanto è sufficiente che nell'accordo venga quantificato e motivato l'esubero di personale;
- per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti, nell'accordo deve essere specificato che il medesimo è stipulato al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'accordo di solidarietà, dunque, si pone come strumento alternativo ai licenziamenti collettivi o ai licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Pertanto, non sono considerati validi gli accordi di solidarietà stipulati al fine di evitare un solo licenziamento o nell'ambito del quale l'esubero di personale sia limitato ad una sola unità lavorativa.

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

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. specificazione che l'accordo è stipulato per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti);
8. motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;
9. data di decorrenza del contratto di solidarietà;
10. durata del contratto di solidarietà;
11. forma di riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile tradotta in termini settimanali);
12. articolazione puntuale della riduzione;
13. parametrizzazione sull'orario medio settimanale;
14. indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
15. modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

Ai fini della validità dell'accordo di solidarietà, al medesimo deve essere allegato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di solidarietà e dal datore di lavoro.

A norma dell'articolo 6, comma 9, del D.L. n. 94343/2016, gli interventi e i trattamenti di assegno di solidarietà sono autorizzati alla luce dei criteri di cui agli articoli 3 e 4 del D.M. n. 94033/2016 con riferimento alla causale del contratto di solidarietà, a mente dei quali il contratto di solidarietà:

1. non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili;
2. 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;
3. i lavoratori *part-time* possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del *part-time* nella preesistente organizzazione del lavoro (es: sono da escludere i *part-time* destinati a soddisfare esigenze di natura stagionale o temporanea);

Trasformazione part-time in full-time e viceversa

Con interpello n. 14/2016 il MLPS ha chiarito che risultano compatibili con il contratto di solidarietà e non richiedono stipula di un ulteriore accordo: le istanze di trasformazioni attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita – sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato- secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti.

Al contrario, le trasformazioni in questione che incidono sulle percentuali stabilite in sede di accordo, comportano la necessità della stipula di un nuovo accordo.

1. in linea generale non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.

Lavoro straordinario

Rispetto al previgente sistema, il legislatore non fa salva la possibilità per i datori di lavoro di dimostrare che il ricorso al lavoro straordinario è determinato da sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva.

Tuttavia il Decreto non impone un divieto assoluto, ma solo in linea generale. Pertanto, si ritiene, che ai fini del ricorso al lavoro straordinario, nell'accordo collettivo debbano essere previsti i casi eccezionali che consentono il ricorso a tale misura.

1. Nel corso del trattamento di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà – al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberanti di personale – è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.

Procedure di licenziamento collettivo

L'assegno di solidarietà si pone come strumento alternativo al ricorso ai licenziamenti collettivi. Tuttavia il legislatore ritiene compatibile con il medesimo la gestione di esuberanti per il tramite di una procedura di licenziamento collettivo senza opposizione dei lavoratori al licenziamento.

La norma così come declinata, pertanto, non impone in generale un divieto di licenziamento in costanza di assegno di solidarietà. Tuttavia, nelle ipotesi in cui i licenziamenti operati dal datore di lavoro dovessero incidere sulla validità dell'autorizzazione, in caso di annullamento totale o parziale del provvedimento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori la retribuzione per intero.

L'articolo 4, comma 2, del D.M. 94033/2016, disciplina le ipotesi in cui le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario di lavoro, a quanto concordato nell'accordo aziendale: le modalità di tale deroga devono essere previste nell'accordo medesimo.

In tutti i casi in cui, al contrario, la deroga comporti una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

Assunzione di personale in costanza di assegno di solidarietà

Si può anche verificare che le esigenze di maggior lavoro possano essere soddisfatte attraverso la necessità di impiegare nuova manodopera. A tal fine si precisa che nuove assunzioni, sia a tempo determinato (comprese eventuali proroghe) che indeterminato, in costanza di assegno di solidarietà sono possibili soltanto laddove queste riguardino lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, salvo il caso in cui vi sia la necessità di sostituire lavoratori assenti dal lavoro per maternità.

Sulla scorta di tale ultimo principio, il MLPS, con interpello n. 21/2016, ha ammesso la possibilità di procedere a nuove assunzioni anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato.

Accordo di solidarietà ed operazioni societarie

In caso di operazioni societarie con lavoratori interessati da un accordo di solidarietà, quest'ultimo può essere portato fino alla sua naturale conclusione da parte dell'azienda cessionaria a condizione che questa manifesti l'interesse alla prosecuzione dell'accordo così come precedentemente concordato e sottoscriva un nuovo accordo collettivo o alternativamente una comunicazione di continuazione del trattamento sottoscritta da tutte le parti sociali firmatarie del precedente accordo (cfr. msg n. 1617/2016, nota MLPS n. 4727 del 2 marzo 2016).

Infine, si ricorda, come precisato nella circolare n. 176/2016, che i datori di lavoro che occupano mediamente, alla data del 1 gennaio 2016, da più di 5 a 15 dipendenti nel semestre precedente, compresi gli apprendisti, possono accedere alla prestazione in commento per gli eventi di riduzione del lavoro verificatesi a decorrere dal 1 luglio 2016.

3.1 Riduzione di orario

A norma dell'articolo 6, comma 4, del D.M. n. 94343/2016, la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

Tale riduzione, come nel previgente sistema normativo, deve essere parametrata su base settimanale. Pertanto l'accordo collettivo è idoneo a perseguire il suo scopo laddove la riduzione media oraria settimanale non superi il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati.

La norma esplicita che tale riduzione deve essere una media, pertanto i lavoratori interessati possono essere coinvolti alcuni, con una percentuale di riduzione dell'orario inferiore al 60 per cento, altri, con una riduzione superiore al 60 per cento.

In ogni caso deve comunque essere rispettato il limite individuale di riduzione che il medesimo articolo individua per ciascun lavoratore, la cui percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento 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.

3.2 Assegno di solidarietà e altre prestazioni

Considerata la peculiarità della disciplina dell'assegno di solidarietà, nella quale la riduzione di orario è determinata da un nuovo orario di lavoro contrattualmente stabilito, in materia si richiamano le disposizioni di cui alle circolari INPS n. 9/1986, n. 38/1987, paragrafo 4 e n. 212/1994.

3.2.1 Indennità di malattia

Al fine di stabilire la possibilità di cumulare l'indennità di malattia con l'assegno di solidarietà è necessario distinguere se la riduzione d'orario è applicata in forma orizzontale o verticale con retribuzione variabile:

- in caso di riduzione orizzontale: viene corrisposto sia l'assegno ordinario, per le ore di riduzione di orario, sia l'indennità economica di malattia per le ore lavorative; lo stesso vale nel caso in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione viene corrisposta in misura costante;
- in caso di riduzione verticale con retribuzione variabile: se la malattia subentra durante una giornata di riduzione, viene corrisposto l'assegno di solidarietà, mentre se l'evento insorge durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, prevale la prestazione di malattia.

3.2.2 Congedo di maternità e congedo parentale

Nel caso in cui il congedo di maternità o il congedo parentale siano già in atto la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità non avendo alcuna rilevanza l'assegno di solidarietà sulla pregressa situazione.

Nelle ipotesi in cui il congedo di maternità o il congedo parentale inizino durante l'assegno di solidarietà è ancora una volta necessario distinguere le ipotesi in cui la riduzione di orario applicata sia in forma orizzontale o verticale con retribuzione variabile:

- in caso di riduzione orizzontale: viene corrisposto sia l'assegno di solidarietà, per le ore di riduzione di orario, sia l'indennità di maternità per le ore lavorative; lo stesso vale nel caso in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione viene corrisposta in misura costante.
- in caso di riduzione verticale con retribuzione variabile:
 - in caso di astensione obbligatoria è corrisposta esclusivamente l'indennità di maternità sia per i periodi di prevista occupazione che per quelli di astensione totale dal lavoro;
 - in caso di astensione facoltativa, che presuppone l'attualità della prestazione lavorativa, l'indennità va erogata solo per i periodi di prevista attività. Per i rimanenti periodi è erogabile il trattamento di assegno di solidarietà;

In caso di rinuncia al congedo parentale in luogo dell'utilizzo di strumenti alternativi, quali ad esempio il voucher baby-sitting, il relativo contributo è cumulabile con le prestazioni erogate dal Fondo.

3.2.3 Permessi per allattamento

Per le ore di allattamento che si collocano in orario lavorativo spetta l'indennità per conto INPS con riferimento all'intera retribuzione, per le ore ridotte in regime di solidarietà compete l'assegno di solidarietà.

3.2.4 Infortunio sul lavoro

Nelle eventualità in cui l'infortunio si sia verificato prima del ricorso all'assegno di solidarietà il lavoratore ha diritto alla relativa indennità, anche se l'infortunio si protrae nel corso dell'assegno di solidarietà.

Se l'infortunio avviene nel corso dell'assegno di solidarietà, il calcolo del trattamento d'infortunio, verrà calcolato rispetto alle ore effettivamente lavorate. Per le ore perse per effetto della riduzione d'orario, il lavoratore avrà diritto all'integrazione salariale.

3.2.5 Congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001

In caso di presentazione della domanda in costanza di assegno di solidarietà, costanza di riduzione di orario, essendovi comunque attività lavorativa, il richiedente il congedo percepirà sia il trattamento di integrazione per le ore stabilite sia l'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Nel caso in cui la domanda sia presentata prima della riduzione di orario, il richiedente ha diritto a fruire la relativa indennità sulla base di quanto previsto dal citato articolo 42.

L'indennità per congedo straordinario deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita (cfr. msg n. 27168/2009).

3.2.6 Permessi legge 104/1992

E' necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale.

Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei predetti tre giorni mensili di permesso ex L. 104/92, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta secondo i criteri di cui al punto 3.2 della circolare 133/2000 indicati per il *part-time verticale* (cfr. msg 26411/2009).

Se la riduzione per cassa integrazione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.

3.3. Assegno di solidarietà e altri istituti contrattuali

3.3.1 Ferie

E' necessario distinguere le ferie maturate in periodi anteriori all'accordo di solidarietà e le ferie relative a periodi successivi all'applicazione dell'accordo stesso.

Per quanto attiene le prime dovrà escludersi qualsiasi onere a carico del Fondo per le giornate corrispondenti, anche se fruite nel corso del periodo autorizzato.

Sarà invece da ammettere il trattamento integrativo per i periodi di ferie maturati in costanza dell'accordo di solidarietà ed usufruiti nell'ambito del periodo autorizzato. Diversamente saranno a totale carico del datore di lavoro le ferie maturate in costanza dell'accordo di solidarietà, ma fruite al di fuori del periodo autorizzato.

Durante il periodo di chiusura per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare delle prestazioni garantite dal FIS, anche nel caso in cui uno o più lavoratori abbiano esaurito o non maturato le ferie corrispondenti al periodo di chiusura.

3.3.2 Festività infrasettimanali

Anche in materia di festività infrasettimanali è necessario far riferimento alla forma di riduzione di orario applicata.

In caso di riduzione di orario di lavoro di tipo orizzontale, il trattamento di solidarietà può erogarsi a complemento del minore salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività.

Diversamente, nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale occorre distinguere fra le seguenti due ipotesi: nel caso in cui la festività cade nel corso di un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale. Negli altri casi, le festività in periodo di sospensione totale dal lavoro è da considerare pienamente integrabile.

3.3.3 Indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso

Non sono integrabili, in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa l'indennità sostitutiva delle ferie, le festività soppresse e l'indennità di mancato preavviso.

3.4 Termini di presentazione della domanda

A norma dell'articolo 6, commi 6 e 8, del D.I. n. 94343/2016, l'assegno di solidarietà deve essere presentato, in via telematica, entro sette giorni dalla data di conclusione dell'accordo sindacale e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Con nota n. 1502/2017, recepita con messaggio n. 1133/2017, il MLPS, stante la mancata previsione nel decreto in parola di un effetto decadenziale in caso di presentazione tardiva della domanda, ha stabilito l'applicabilità della regola generale secondo cui l'assegno di solidarietà può riconoscersi a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Pertanto, in ogni caso, il *dies a quo* al quale ancorare la decorrenza della riduzione dell'attività lavorativa (e del relativo trattamento integrativo), è sempre il giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

Sempre con medesima nota, il ministero vigilante ha inoltre specificato che nell'eventualità in cui la riduzione dell'attività lavorativa abbia inizio oltre il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, le relative istanze non possono essere indennizzate, salva la presentazione di una nuova e diversa istanza.

In considerazione del fatto che tale ultima previsione subordina il riconoscimento della prestazione ad un ulteriore adempimento da parte del datore di lavoro (la presentazione di una nuova domanda), le istanze con data di inizio delle riduzioni di attività lavorativa oltre i 30 giorni dalla data di presentazione della domanda inoltrate all'Istituto fino al giorno di pubblicazione della presente circolare sono comunque da considerare nei termini.

4. Prestazioni garantite dal FIS, assegno al nucleo familiare e T.F.R.

Durante il periodo di percezione sia dell'assegno di solidarietà che dell'assegno ordinario il Fondo non eroga la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare e del T.F.R., in quanto prestazioni non previste dal D.I. n. 94343/2016.

5 Prestazioni garantite dal FIS e reddito da attività lavorativa

Lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di riduzione del lavoro con diritto all'assegno di solidarietà non comporta, in linea di massima, perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto. Il trattamento di integrazione del reddito e il reddito da attività di lavoro possono essere cumulabili nelle forme declinate nella circolare n. 130/2010 e, per il lavoro accessorio, nel paragrafo 2.9.c della circolare n. 89/2017.

Pertanto, si potrà dar luogo a fattispecie di:

- Ø incompatibilità tra la nuova attività lavorativa e l'integrazione salariale e alla conseguente cessazione del rapporto di lavoro su cui è fondata;
- Ø alla totale cumulabilità della remunerazione collegata alla nuova attività con l'integrazione salariale;
- Ø ad una parziale cumulabilità dei redditi da lavoro con l'integrazione salariale.

6. Accertamenti istruttori e supplemento di istruttoria

Ai fini degli accertamenti istruttori per le causali della cassa integrazione guadagni

straordinaria e dell'assegno di solidarietà sono state predisposte, per ciascuna causale, delle schede *ad hoc* (all. da 1 a 4), che costituiscono parte integrante delle istanze di accesso alle prestazioni garantite dal FIS.

Nelle stesse, le aziende devono indicare tutti quegli elementi, come su descritti, a fondamento della congruità della causale invocata a supporto dell'istanza.

In ogni caso, oltre alla compilazione delle schede, le aziende hanno facoltà di allegare ulteriori elementi probatori a suffragio del proprio stato (es. bilanci, solidità finanziaria dell'impresa, *etc.*).

Sulla base delle motivazioni addotte dai datori di lavoro istanti nelle schede richiamate, la Struttura territoriale competente valuterà, sulla scorta dei criteri esposti ai precedenti paragrafi 2 e 3, se autorizzare o meno il trattamento richiesto.

Pertanto, sulla base delle dichiarazioni espresse dalle aziende istanti nelle schede causali, le Strutture territoriali fonderanno la motivazione del provvedimento e, laddove necessario, nel caso in cui le informazioni contenute nelle schede siano insufficienti o carenti, potranno chiedere un supplemento di istruttoria in base al disposto dell'articolo 11, comma 2, del D.M. n. 95442/2016 eventualmente interessando le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015.

In caso di supplemento di istruttoria, il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, deve fornire gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria. La mancata risposta a tali richieste dovrà essere evidenziata nella stesura della motivazione del provvedimento.

Per le causali della CIGO dovranno essere utilizzati i *fac-simile* della relazione tecnica dettagliata di cui all'articolo 2, comma 1, del D.M. n. 95442/2016 allegati alla circolare n. 139/2016, esplicitativa dei criteri di valutazione delle casuali in materia di CIGO e alle cui istruzioni interamente si rimanda.

7. Cumulo tra Assegno ordinario e Assegno di solidarietà

Non è compatibile con la disciplina del FIS l'applicazione dell'articolo 10 del D.M. n. 95442/2016 in materia di cumulo tra CIGO e contratto di solidarietà sulla medesima unità prouitiva per lo stesso periodo, in quanto tale cumulo, non essendo espressamente previsto dal D.I. n. 94343/2016, andrebbe a detrazione delle risorse che il regolamento del Fondo ha destinato esclusivamente all'erogazione delle prestazioni di assegno ordinario e assegno di solidarietà così come declinate nel D.I. medesimo.

8. Adozione del criterio di rotazione

Non è obbligatoria l'adozione di criteri di rotazione nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione sindacale propedeutiche all'accesso alle prestazioni garantite dal FIS. Ciò in considerazione del fatto che ai trattamenti garantiti dal FIS si applica, nei limiti della compatibilità, la normativa prevista in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria, che nulla stabilisce in proposito.

Per la medesima ragione, in caso di violazione dei criteri di rotazione eventualmente indicati nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione sindacale, non trova applicazione la sanzione di cui all'articolo 1 del D.M. n. 94956/2016, in quanto applicabile alla sola cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.