



Intervento formativo su:

**«Fondo di Integrazione Salariale. Prestazioni.  
Criteri per l'erogazione delle prestazioni di Assegno Ordinario e di  
Assegno di Solidarietà»**

A cura di: Giuseppa Lucia Cagnazzo – INPS – Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Perugia 20 maggio 2019

---

# ***FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI ASSEGNO ORDINARIO E DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ***

---

**FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)**

**ASSEGNO ORDINARIO**

**ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

# **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI ASSEGNO ORDINARIO E DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

---

## **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)**

- *Prestazioni*

## **ASSEGNO ORDINARIO**


## **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

### PRESTAZIONI

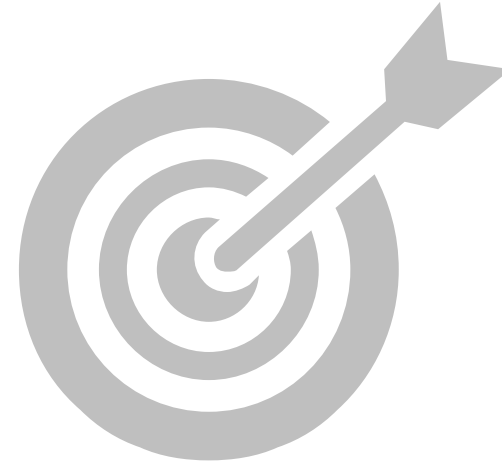
Il Fondo di Integrazione Salariale eroga due tipologie di prestazioni:

1

#### ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ:




La prestazione è garantita ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti nel semestre precedente la data di inizio delle riduzioni dell'orario di lavoro e che **stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario di lavoro**, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.



2

#### ASSEGNO ORDINARIO:



E' una prestazione ulteriore garantita ai lavoratori dipendenti di **datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro

### **DURATA**

La durata della prestazione è differente a seconda della prestazione richiesta (circ.176/2016). Nello specifico:

- a) l'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile;
- b) l'assegno ordinario può essere concesso fino ad un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

### **DURATA MASSIMA COMPLESSIVA**

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Tuttavia ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero.

### **PRECISAZIONI SU CALCOLO DEL BIENNIO E QUINQUENNIO MOBILE**

Con circolare n. 17/2017 il Ministero del lavoro ha chiarito il concetto di biennio e quinquennio mobile. Per biennio mobile si deve intendere un lasso temporale pari a due anni e per quinquennio mobile un lasso di tempo pari a cinque anni, calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per la singola unità produttiva. Trattandosi di un parametro mobile l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo - anche durante l'utilizzo del trattamento- ed è diverso in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto.

### **CUMULO TRA ASSEGNO ORDINARIO E ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

Non è compatibile con la disciplina del FIS l'applicazione dell'art. 10 del D.M. n. 95442/2016 in materia di cumulo tra CIGO e contratto di solidarietà sulla medesima unità produttiva per lo stesso periodo, in quanto tale cumulo, non è espressamente previsto dal D.I. n. 94343/2016.

# FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI ASSEGNO ORDINARIO E DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

---

## FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

### ASSEGNO ORDINARIO

### ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

- *Assegno di Solidarietà e Accordo collettivo*
- *Termini di presentazione della domanda*
- *Elementi essenziali dell'Accordo collettivo*
- *Casi di esclusione*
- *Riduzione media oraria*
- *Scheda per l'Assegno di Solidarietà*

# ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

## Assegno di Solidarietà e Accordo collettivo



### ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

#### COS'È

L'Assegno di Solidarietà (AS) è una prestazione garantita, a decorrere dal 1 gennaio 2016, dal FIS in favore dei dipendenti di datori di lavoro che abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali.

- 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.
- L'accordo collettivo aziendale spiega i propri effetti anche nei confronti dei lavoratori non aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti, pertanto esso è valido anche se non è firmato da tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### ACCORDO COLLETTIVO

La prestazione 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 tale motivo uno degli elementi necessari dell'accordo collettivo è la quantificazione e la motivazione dell'esubero di personale.



*L'accordo non è considerato valido se:*

- *stipulato al fine di evitare un solo licenziamento o se l'esubero di personale è limitato ad una sola unità lavorativa;*
- *al medesimo non viene allegato l'elenco dei lavoratori interessati, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo e dal datore di lavoro.*



### TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

L'Assegno di Solidarietà deve essere **presentato**, in via telematica, **entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo sindacale** e la **riduzione dell'attività lavorativa** deve avere **inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda**.

- In caso di presentazione tardiva della domanda, 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, è sempre il giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.



***Se la riduzione dell'attività lavorativa ha inizio oltre il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda, le relative istanze non possono essere indennizzate, salva la presentazione di una nuova istanza.***





# ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

## *Elementi essenziali dell'Accordo collettivo*



### ELEMENTI ESSENZIALI DELL'ACCORDO COLLETTIVO

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** e numero di esuberi dichiarati;
6. **Quantificazione del personale eccedentario** al momento della stipula dell'accordo;
7. **Specificazione** che l'**accordo è stipulato per evitare licenziamenti plurimi individuali** per giustificato motivo oggettivo (per datori di lavoro con n. dipendenti medio compreso fra +5 e 15);
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** (tradotta in termini settimanali);
12. **Articolazione puntuale della riduzione;**
13. **Parametrazione sull'orario medio settimanale;**
14. Indicazione complessiva della **percentuale di riduzione dell'orario;**
15. **Modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione** di orario concordata.



### CASI DI ESCLUSIONE

L'Assegno di solidarietà è autorizzato alla luce dei criteri di cui agli artt. 3 e 4 del D.M. n. 94033/2016 con riferimento alla causale del **contratto di solidarietà (CdS)**, a mente dei quali esso:

- a) **non si applica** nei casi di **fine lavoro** e **fine fase lavorativa nei cantieri edili**;
- b) **non è ammesso** per **contratti a tempo determinato** per attività produttive **soggette a stagionalità**;
- c) **i lavoratori part-time possono essere ammessi** qualora sia dimostrato il carattere strutturale del *part-time* nella preesistente organizzazione del lavoro;
  - Le istanze di trasformazioni di part-time in full-time e viceversa sono compatibili con il CdS e non richiedono stipula di un ulteriore accordo se attuate nel rispetto della % di riduzione media oraria pattuita, sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato. In caso contrario, è necessario stipulare un nuovo accordo.
- d) in linea generale **non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario** per i lavoratori posti in solidarietà;
  - Non essendo un divieto assoluto, 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.
- e) nel corso del trattamento di AS, a seguito di stipula di un CdS, è possibile attivare la **procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori**;
  - La normativa non impone in generale un divieto di licenziamento in costanza di AS. Tuttavia, nelle ipotesi in cui i licenziamenti 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.



### RIDUZIONE MEDIA ORARIA

La **riduzione media oraria** non può essere > al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati (come media).

Tale riduzione 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.

In ogni caso deve comunque essere rispettato il limite individuale di riduzione per ciascun lavoratore, la cui percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere > al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.



**E' concesso alle parti**, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, **di derogare a quanto concordato nell'accordo**, nel senso di una **minore riduzione di orario di lavoro**: le modalità di tale deroga devono essere previste nell'accordo medesimo.

Se la deroga comporta invece una **maggiore riduzione di orario**, è necessario stipulare un **nuovo CdS**.

- Eventuali esigenze di maggior lavoro possono essere soddisfatte attraverso nuove assunzioni (a tempo determinato, indeterminato o in apprendistato) in costanza di AS, soltanto laddove riguardino lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale (salvo il caso in cui vi sia la necessità di sostituire lavoratori in maternità).
- 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 alternatively una comunicazione di continuazione del trattamento sottoscritta da tutte le parti sociali firmatarie del precedente accordo.

# ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

## Scheda per l'Assegno di Solidarietà



### ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

#### DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

Denominazione
Codice fiscale

#### DATI CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Data di stipula:	
Durata:	
Esuberi dichiarati collegati al C.D.S.:	
Orario contrattuale :	
Forma di riduzione dell'orario <sup>1</sup> :	
Percentuale media di riduzione parametrata su base settimanale:	
Percentuale di riduzione complessiva per ciascun lavoratore nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato:	

Ulteriori annotazioni

---

---

---

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

<sup>1</sup> Specificare se la riduzione è giornaliera, settimanale o mensile.

*In allegato alla Circolare INPS n. 130 del 15/09/2017, è possibile visualizzare la Scheda che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno di Solidarietà*

# FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) .CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI

## ASSEGNO ORDINARIO

- *Termini di presentazione della domanda*
- *Cause di intervento*
- *Causali CIGO – Decreto n. 95442/2016*
- *Causali CIGO – Requisiti*
- *Causali CIGO – Esame delle domande*
- *Causali CIGO – Fattispecie*
- *Fattispecie Causale CIGO – Mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato (Scheda)*
- *Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica – Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità– Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori*
- *Guasti ai macchinari-Manutenzione straordinaria*
- *Fattispecie non integrabili*
- *Causali CIGS – Riorganizzazione Aziendale*
- *Causali CIGS – Riorganizzazione Aziendale (Scheda)*
- *Causali CIGS – Crisi Aziendale*
- *Causali CIGS – Crisi con continuazione di attività lavorativa*
- *Causali CIGS – Crisi con continuazione di attività lavorativa (Scheda)*
- *Causali CIGS – Crisi per evento improvviso e imprevisto*
- *Causali CIGS – Crisi per evento improvviso e imprevisto (Scheda)*
- *Condizioni di ammissibilità della domanda*

## ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

### TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di accesso all'**Assegno Ordinario** deve essere presentata alla struttura INPS territorialmente competente per unità produttiva:

- **non prima di 30 giorni, e**
- **non oltre il termine di 15 giorni**

dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

*I termini hanno natura ordinatoria, pertanto:*

- *In caso di presentazione prima dei 30 giorni, la domanda è irricevibile*
- *In caso di presentazione oltre i 15 giorni, viene effettuato uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione*



In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di integrazione salariale non può aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente)



L'Assegno Ordinario è garantito in relazione alle **causali**:

Previste dalla normativa in materia di **CIGO**, **escluse le intemperie stagionali**

- criteri dettati dal **D.M. n. 95442/2016**, per domande presentate a decorrere dal 29 giugno 2016

Previste dalla normativa in materia di **CIGS**, ma limitatamente alle causali della **Riorganizzazione aziendale** e della **Crisi aziendale**

- criteri dettati dal **D.M. n. 94033/2016**, per domande presentate a decorrere dal 9 febbraio 2016



### CAUSALI CIGO



I caratteri principali della riforma del procedimento di concessione della CIGO, introdotta con il **D.M. n. 95442/2016**, sono:

- A** la **competenza esclusiva delle sedi INPS** riguardo la concessione della prestazione
- B** l'individuazione di **criteri univoci e standardizzati** per la valutazione delle domande
- C** l'obbligo a carico delle aziende richiedenti di fornire una **relazione tecnica dettagliata**, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione
  - *Anche la richiesta di proroga della domanda originaria deve essere accompagnata dalla relazione tecnica obbligatoria*
- D** la facoltà dell'INPS di richiedere un **supplemento istruttorio**, con integrazione della documentazione ai fini procedurali (art. 11)



### CAUSALI CIGO

Ai sensi del D.M. n. 95442/2016, l'integrazione salariale ordinaria è concessa alle aziende per le causali:

- *Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti*
- *Situazioni temporanee di mercato*



### Requisiti necessari

Transitorietà e imprevedibilità

Non imputabilità a impresa o ai dipendenti



### CAUSALI CIGO

La **Transitorietà e l'Imprevedibilità** sussistono quando è prevedibile la ripresa dell'attività lavorativa dell'impresa

- *La ripresa dell'attività deve essere valutata a priori, con riferimento al momento della presentazione della domanda*
- *Tuttavia, nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di accesso alla prestazione e l'adozione del provvedimento decisivo e, quindi, anteriormente alla data di quest'ultimo, l'azienda abbia ripreso la normale attività lavorativa, le sedi devono ritenere opportunamente provato il requisito della transitorietà di cui all'art. 1, comma 2, del DM 95442 (**Messaggio n.1856 del 03/05/2017**)*
- *L'avvenuta ripresa dell'attività, pertanto, sana di fatto anche l'eventuale carenza nell'istanza di elementi probatori a sostegno della «fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva»*

La "**Non Imputabilità**" consiste nell'involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza delle parti, ma anche nella non riferibilità all'organizzazione o alla programmazione aziendale.

- *Le aziende soggette a contrazioni dell'attività lavorativa che si collocano in periodi ricorrenti dell'anno, a causa delle caratteristiche proprie del processo produttivo del prodotto merceologico di riferimento, soddisfano il requisito della non imputabilità. (**Messaggio n. 2276 del 01/06/2017**)*

### CAUSALI CIGO

#### Sospensione dei lavori in caso di contratto di appalto

Le richieste di assegno ordinario per sospensione di lavoro in presenza di contratti di appalto (a seguito dell'esercizio del committente della facoltà contrattualmente prevista di far sospendere i lavori) devono essere oggetti di un'attenta valutazione, in linea di massima:

- non è integrabile in presenza di specifiche clausole contrattuali (in tal caso le sospensioni dell'attività sono prevedibili e pertanto connesse al rischio d'impresa);
- è integrabile in presenza di circostanze del tutto imprevedibili, casi fortuiti o di forza maggiore

### ESAME DELLE DOMANDE

Il datore di lavoro deve presentare una **relazione tecnica** dettagliata, resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000:

- Recante le ragioni che hanno determinato sospensione/ riduzione
- Dimostrando che **continua ad operare sul mercato** in base ad **elementi oggettivi** supportati:
  - Nuovi ordini
  - Documentazione sulla solidità finanziaria
  - Documentazione tecnica sulla situazione temporanea di crisi del settore

Devono essere valutati:

- Particolare congiuntura negativa del datore di lavoro
- Il contesto economico-produttivo in cui l'impresa opera




**Al momento in cui ha avuto inizio la sospensione/ riduzione**

**Non rilevano le circostanze sopravvenute**



### FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Il Decreto n. 95442/2016, agli articoli dal 3 al 9, elenca e descrive le fattispecie che integrano le causali CIGO:

- 1 Mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato 
- 2 Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto
- 3 Mancanza di materie prime o componenti
- 4 Sciopero di un reparto o di altra azienda
- 5 Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica – Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità – Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori 
- 6 Guasti ai macchinari – manutenzione straordinaria 

### FATTISPECIE CAUSALE CIGO

#### 1 Mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato

La fattispecie **Mancanza di lavoro o di commesse** è caratterizzata dalla contrazione di attività lavorativa derivante da una significativa riduzione di ordini e commesse.

*Sono indici di accoglimento della domanda: un andamento involutivo degli ordini e delle commesse perdurante nel tempo, tale da pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato, o del risultato operativo, o del risultato di impresa o dell'indebitamento*

La fattispecie **Crisi di mercato** è caratterizzata dalla mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda. All'andamento involutivo di ordini e commesse si aggiunge l'**analisi del contesto economico produttivo del settore o la congiuntura negativa** che interessa il mercato di riferimento.

Le stesse fattispecie non sono integrabili nelle ipotesi di aziende che alla data di presentazione della domanda abbiano avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre.



# ASSEGNO ORDINARIO

## Fattispecie Causale CIGO - Mancanza di lavoro/commesse



In allegato alla Circolare INPS n. 139 del 01/08/2016, è possibile visualizzare la scheda che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno Ordinario, relativamente alla causale CIGO - Mancanza di lavoro/commesse

All.2

### FAC-SIMILE DI RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DI CUI ALL'ART. 2 DEL D.M. 95442/2016

#### CAUSALE: MANCANZA DI LAVORO O DI COMMESSE<sup>1</sup>

##### DATI RELATIVI ALL'AZIENDA E ALL'UNITÀ PRODUTTIVA

Denominazione
Matricola/Codice fiscale
Unità Produttiva
Data inizio attività produttiva

##### DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

(Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e ss.mm.i.)

Il/la sottoscritto/a .....  
nato/a a ..... prov. .... il .....  
residente a ..... .Prov. .... Cap .....  
Via ..... .Tel. ....

##### IN QUALITÀ DI:

☐ titolare ☐ legale rappresentante

dell'azienda.....  
codice fiscale .....posizione INPS.....in riferimento  
alla richiesta delle integrazioni salariali per il periodo dal.....  
al.....

### DICHIARA

1. Illustrare l'attività aziendale e l'andamento negativo o involutivo a seguito della mancanza di ordini e di commesse in relazione all'attività aziendale dei due anni precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni;
2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza, inadempienze del datore di lavoro o dei lavoratori;
3. Illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine (es. nuovi ordini, commesse, partecipazione qualificata a gare di appalto, etc.);

#### 4. Ulteriori annotazioni

---

---

---

### INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI<sup>2</sup>

		Anno_____	Anno_____	Anno in corso
Fatturato				
Risultato operativo				
Risultato d'impresa	Utile			
	Pareggio			
	Perdita			
Indebitamento				
Debiti finanziari nei confronti di				
	Banche			
	Istituti finanziari			
	Società controllante			
	Altro			
Debiti verso fornitori				

Si allega documento di riconoscimento.

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

<sup>1</sup> Le relazioni tecniche devono essere riferite all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, a nulla rilevando eventuali circostanze sopravvenute durante il periodo di integrazione salariale.

<sup>2</sup> Riportare l'andamento degli indicatori economico-finanziari (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento) risultanti dalla documentazione amministrativa e contabile disponibile, relativa alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2016 al 30/06/2016 dovrà essere riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari riferiti agli anni 2014, 2015 e 2016.

# ASSEGNO ORDINARIO

## Fattispecie Causale CIGO – Crisi di mercato



In allegato alla Circolare INPS n. 139 del 01/08/2016, è possibile visualizzare la scheda che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno Ordinario, relativamente alla causale CIGO – Crisi di mercato

Al.3

### FAC-SIMILE DI RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DI CUI ALL'ART. 2 DEL D.M. 95442/2016

#### CAUSALE: CRISI DI MERCATO<sup>1</sup>

##### DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

Denominazione
Matricola/Codice fiscale
Unità Produttiva
Data inizio attività produttiva

##### DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

(Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e ss.mm.i.)

Il/la sottoscritto/a .....  
nato/a a ..... prov. .... il .....  
residente a ..... Prov. .... Cap .....  
Via ..... Tel. ....

##### IN QUALITÀ DI:

☐ titolare ☐ legale rappresentante

dell'azienda.....  
codice fiscale .....posizione INPS.....in riferimento  
alla richiesta delle integrazioni salariali per il periodo dal.....  
al.....

##### DICHIARA

1. Illustrare il contesto economico-produttivo del settore o la congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento evidenziando, in particolare, la temporaneità e gli effetti negativi sull'attività produttiva rispetto ai due anni precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni;
2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza inadempienze del datore di lavoro o dei lavoratori;
3. Illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine (es. nuovi ordini, commesse, partecipazione qualificata a gare di appalto, etc. etc.);
4. Ulteriori annotazioni

<sup>1</sup>Le relazioni tecniche devono essere riferite all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, a nulla rilevando eventuali circostanze sopravvenute durante il periodo di integrazione salariale.

##### INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI<sup>2</sup>

		Anno_____	Anno_____	Anno in corso
Fatturato				
Risultato operativo				
Risultato d'impresa	Utile			
	Pareggio			
	Perdita			
Indebitamento				
Debiti finanziari nei confronti di				
	Banche			
	Istituti finanziari			
	Società controllante			
	Altro			
Debiti verso fornitori				

Si allega documento di riconoscimento.

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

<sup>2</sup> Riportare l'andamento degli indicatori economico-finanziari (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento) risultanti dalla documentazione amministrativa e contabile disponibile, relativa alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2016 al 30/06/2016 dovrà essere riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari riferiti agli anni 2014, 2015 e 2016.



## **FATTISPECIE CAUSALE CIGO**

Si tratta di fattispecie per le quali la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sono determinate dalla forza maggiore o dall'ordine della pubblica autorità, quindi per cause non imputabili all'azienda e/o lavoratori. Si tratta cioè di incendi, alluvioni, sismi, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità e sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità.

E' necessaria la relazione tecnica descrittiva dell'evento e degli effetti sull'attività dell'azienda istante, in alcune delle fattispecie su indicate potrebbe essere necessario produrre anche verbali ed attestazioni delle competenti autorità comprovanti la natura dell'evento (VV.FF., Enti erogatori, etc.) e per la fattispecie che integra la causale dell'impraticabilità dei locali o sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità la dichiarazione (es. ordinanze) della pubblica autorità circa l'impraticabilità dei locali e le cause che ne hanno determinato la decisione.

**In caso di mancata fornitura dell'energia elettrica deve inoltre risultare che la stessa sia stata imprevista ed imprevedibile.**

Si precisa che i provvedimenti giudiziali e amministrativi d'urgenza ancorché provvisori escludono l'integrabilità della causale.

# ASSEGNO ORDINARIO *Fattispecie Causale CIGO–Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica –Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità –Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori.*



La relativa scheda è allegata alla Circolare INPS n. 139 del 01/08/2016.

All.8

## **FAC-SIMILE DI RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DI CUI ALL'ART. 2 DEL D.M. 95442/2016**

**CAUSALI: INCENDI, ALLUVIONI, SISMA, CROLLI,  
MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA -  
IMPRATICABILITÀ DEI LOCALI, ANCHE PER ORDINE  
DI PUBBLICA AUTORITÀ - SOSPENSIONE O  
RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ PER ORDINE DI  
PUBBLICA AUTORITÀ**

### **DATI RELATIVI ALL'AZIENDA**

Denominazione
Matricola/Codice fiscale
Unità Produttiva
Data inizio attività produttiva

### **DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ**

**(Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e ss.mm.i.)**

Il/la  
sottoscritto/a.....  
nato/a a ..... prov. .... il .....  
residente a ..... .Prov. .... Cap.....  
Via......Tel. ....

### **IN QUALITÀ DI:**

☐ titolare ☐ legale rappresentante

dell'azienda.....  
codice fiscale ..... posizione INPS.....in  
riferimento alla richiesta delle integrazioni salariali per il periodo  
dal..... al.....,

### **DICHIARA**

1. Illustrare la natura dell'evento, evidenziando la sua transitorietà, imprevedibilità ed eccezionalità e gli effetti negativi che il suddetto evento ha prodotto per il datore di lavoro; in particolare in caso di incendi, alluvioni, crolli, mancanza di energia elettrica che non sia un evento doloso ed imputabile all'azienda (allegando anche verbali ed attestazioni delle autorità competenti – VV.FF, enti erogatori); in caso di impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità e sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità rispettivamente che sia un evento improvviso e di rilievo quale ad esempio alluvione o terremoto e che la sospensione non dipenda da fatti attribuibili ad inadempienza o responsabilità dell'azienda o dei lavoratori (allegando dichiarazioni di pubblica autorità che attestino l'impraticabilità e le cause che hanno determinato la decisione di sospendere l'attività lavorativa)
2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza inadempienze del datore di lavoro o dei lavoratori;
3. Illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine;

### **4. Ulteriori annotazioni**


Si allega documento di riconoscimento.

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

## Guasti ai macchinari –Manutenzione straordinaria

### **FATTISPECIE CAUSALE CIGO**

Tali fattispecie si riferiscono a sospensione dell'attività per guasto dei macchinari o per effetto della revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità ed urgenza che non rientra nella normale manutenzione.

In entrambi i casi deve risultare dalla relazione tecnica, allegata all'istanza, la non imputabilità degli eventi all'azienda e/o ai lavoratori, e deve essere quindi documentata la puntuale effettuazione della manutenzione, secondo la normativa vigente.

In caso di guasto ai macchinari, inoltre, l'azienda dovrà produrre l'attestazione rilasciata dall'azienda che ha svolto l'intervento, specificando la tipologia di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto; per la "manutenzione straordinaria", nella suddetta attestazione deve risultare l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinarie e programmabili.

# ASSEGNO ORDINARIO

## Fattispecie Causale CIGO – Guasti ai macchinari – Manutenzione straordinaria



In allegato alla Circolare INPS n. 139 del 01/08/2016, è possibile visualizzare la scheda che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno Ordinario, relativamente alla causale CIGO – Guasti ai macchinari- Manutenzione straordinaria

All.9

### FAC-SIMILE DI RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DI CUI ALL'ART. 2 DEL D.M. 95442/2016

#### CAUSALI: GUASTI MACCHINARI – MANUTENZIONE STRAORDINARIA



##### DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

Denominazione
Matricola/Codice fiscale
Unità Produttiva
Data inizio attività produttiva

#### DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

(Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e ss.mm.i.)

Il/la sottoscritto/a .....  
nato/a a ..... prov. .... il .....  
residente a ..... Prov. .... Cap .....  
Via ..... Tel. ....

#### IN QUALITÀ DI:

☐ titolare ☐ legale rappresentante

dell'azienda.....  
codice fiscale .....posizione INPS.....in riferimento  
alla richiesta delle integrazioni salariali per il periodo dal.....  
al.....

#### D I C H I A R A

1. Illustrare la natura dell'evento, evidenziando la sua transitorietà, imprevedibilità ed eccezionalità e gli effetti negativi che il suddetto evento ha prodotto per il datore di lavoro;
2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alla normale manutenzione ordinaria dei macchinari, indicando, in caso di guasto, la cadenza con la quale viene attuata, l'ultima data nella quale la stessa è stata eseguita, allegando l'attestazione dell'azienda che ha effettuato la riparazione con indicazione del tipo di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto; in caso di manutenzione straordinaria allegare l'attestazione dell'impresa intervenuta da cui risulti l'eccezionalità dell'intervento non riferibile ad attività di manutenzione ordinaria;
3. Illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine;
4. Ulteriori annotazioni

---

---

---

Si allega documento di riconoscimento.

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

# ASSEGNO ORDINARIO

## *Fattispecie Causale CIGO – Eventi oggettivamente non evitabili*



### **Eventi oggettivamente non evitabili**

Sono classificati come eventi oggettivamente non evitabili (EONE) : (*Messaggi n° 4752/2016 e n° 1548/2017*) :

- **Incendi, crolli o alluvioni**
- **Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità**
- **Mancanza di energia elettrica**
- **Guasto ai macchinari**
- **Sisma**

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili:

- Il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la durata prevedibile della sospensione o riduzione ed il numero dei lavoratori interessati;
- il termine di presentazione delle domande è la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento per le domande presentate dall'8/10/2016 data di entrata in vigore del D.Lgs. n.185/2016.
- I periodi di integrazione salariale determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono considerati nel computo delle 26 settimane nel biennio mobile . Tali periodi sono invece computati ai fini della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile ed ai fini del calcolo del limite di  $\frac{1}{3}$  delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile.
- Il requisito dei 90 giorni di anzianità di effettivo lavoro è escluso per tali fattispecie, in tutti i settori produttivi e, quindi non solo nel settore industriale.
- E' previsto il caso di esclusione dall'obbligo del versamento del contributo addizionale.

### ULTERIORI FATTISPECIE DI RICHIESTA NON INTEGRABILI

In ogni caso **non sono meritevoli di accoglimento** le seguenti fattispecie, in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:


- a) mancanza di fondi*
- b) chiusura per ferie*
- c) preparazione campionario*
- d) infortunio o morte del titolare*
- e) sosta stagionale, inventario*
- f) mancanza di fondi impresa committente*



### CAUSALI - RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

La **Riorganizzazione aziendale** si sostanzia in interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva dell'azienda, nell'ambito di un programma finalizzato a un consistente recupero occupazionale.

#### CRITERI DI VALUTAZIONE

- 
- A** Presentazione, da parte del datore di lavoro, del **programma di interventi**;
  - B** possibilità di prevedere investimenti per impianti e attrezzature, formazione e riqualificazione professionale;
  - C** il **valore medio annuo degli investimenti** previsti, deve essere > a quello, della stessa tipologia, rilevato nel biennio precedente;
    - Stante la durata dell'intervento prevista dal Fondo, è necessario **riparametrare le condizioni** del punto c) per cui, il valore medio semestrale degli investimenti previsti, deve essere > a quello, della stessa tipologia, rilevato nell'**anno precedente**.
  - D** le **sospensioni/ riduzioni** devono essere ricollegabili al processo di riorganizzazione da realizzare;
    - Se le sospensioni/ riduzioni interessano **lavoratori impiegati presso più Unità Produttive (UP)**, nella scheda causale deve essere motivato, per ciascuna UP, il collegamento delle sospensioni/ riduzioni, al processo di riorganizzazione da realizzare.
  - E** le **previsioni di recupero occupazionale** dei lavoratori sospesi/ in riduzione devono essere >= al 70%;
    - In questo ambito si colloca sia il rientro in azienda dei lavoratori sospesi/ in riduzione, che il riassorbimento degli stessi in UP della stessa, ovvero di altre imprese.
  - F** le **modalità di copertura finanziaria** degli investimenti programmati devono essere esplicitate.



***Il Programma può essere approvato solo se si riscontra la contestuale presenza di tutte le condizioni suindicate.***



# ASSEGNO ORDINARIO

## Causali CIGS – Riorganizzazione Aziendale (Scheda)



In allegato alla Circolare INPS n. 130 del 15/09/2017, è possibile visualizzare la scheda del Programma di interventi che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno Ordinario, relativamente alla causale CIGS di Riorganizzazione Aziendale

### PROGRAMMA DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

#### DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

Denominazione
Codice fiscale

1. Illustrare il programma di riorganizzazione<sup>1</sup>:  
(in linea di massima non più di una pagina)

2. Illustrare il programma di investimenti, relativo alle unità aziendali interessate all'intervento indicando:

a) L'importo annuo<sup>2</sup> degli investimenti previsti nell'ambito del programma aziendale  
€ \_\_\_\_\_

b) L'importo annuo<sup>3</sup> degli investimenti riferito alla stessa tipologia di interventi del programma di riorganizzazione posti in essere nei 24 mesi antecedenti l'avvio del programma stesso:  
€ \_\_\_\_\_  
€ \_\_\_\_\_

c) La composizione dell'importo complessivo degli investimenti previsti dal programma aziendale:

- Impianti - macchinari - attrezzature \_\_\_\_\_ % valore
- Informatizzazione \_\_\_\_\_ % valore
- Rete commerciale e distribuzione \_\_\_\_\_ % valore
- Ricerca e sviluppo \_\_\_\_\_ % valore
- Marketing e pubblicità \_\_\_\_\_ % valore
- Formazione e riqualificazione \_\_\_\_\_ % valore
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_ % valore

3. Esplicitare dettagliatamente, per la durata complessiva del programma, le fonti di finanziamento degli investimenti programmati:

- a) Indebitamento (% sul totale investimento): \_\_\_\_\_
- forma assunta dall'indebitamento:
    - credito ordinario:
      - a breve termine ☐
      - a medio-lungo termine ☐
    - credito agevolato (indicando i tempi previsti per la erogazione)
      - a breve termine ☐
      - tempi: \_\_\_\_\_
      - a medio-lungo termine ☐
      - tempi: \_\_\_\_\_
    - leasing ☐

b) Aumento di capitale (%): \_\_\_\_\_

c) Autofinanziamento (%): \_\_\_\_\_  
specificare se attraverso:

- cash-flow ☐
- disinvestimenti ☐
- liquidità ☐

d) Contributi pubblici per la formazione o riqualificazione:  
☐ SI ☐ NO

se SI specificare fonte e importo del finanziamento:

4. Evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione da realizzare e le sospensioni dal lavoro:  
(in linea di massima non più di mezza pagina)

5. Indicare la percentuale di lavoratori sospesi/lavoranti a orario ridotto che durante o a fine programma rientreranno in azienda:

6. In caso di eccedenza di personale, quantificare il numero degli esuberanti che non rientreranno in azienda illustrando dettagliatamente il piano di gestione di detti esuberanti:  
(in linea di massima non più di tre pagine)

7. Eventuali richieste di agevolazioni e/o provvidenze pubbliche, finanziate anche da Organismi internazionali, in corso di concessione:  
SI ☐ NO ☐

se SI specificare fonte e importo del finanziamento:

8. Ulteriori annotazioni

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

<sup>1</sup> Nel programma vanno specificati gli interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Deve inoltre 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.

<sup>2</sup> Per il Fondo di integrazione salariale deve essere indicato l'importo semestrale. Per il Fondo Trasporto Pubblico, il Fondo Trentino e il Fondo Solimare deve essere indicato l'importo trimestrale.

<sup>3</sup> Per il Fondo di integrazione salariale deve essere indicato l'importo semestrale degli investimenti riferito alla stessa tipologia di interventi del programma di riorganizzazione posti in essere nei 12 mesi antecedenti l'avvio del programma stesso. Per il Fondo Trasporto Pubblico, il Fondo Trentino e il Fondo Solimare deve essere indicato l'importo trimestrale riferito alla stessa tipologia di interventi del programma di riorganizzazione posto in essere nei 6 mesi precedenti.




### CAUSALI - CRISI AZIENDALE

La **Crisi aziendale** consiste in uno stato di grave difficoltà economica dell'impresa e può essere invocata per le due fattispecie di crisi, **con continuazione di attività lavorativa e per evento improvviso e imprevisto**.

### CAUSALI - CRISI CON CONTINUAZIONE DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

#### CRITERI DI VALUTAZIONE

- 
- A** Andamento economico-finanziario a carattere negativo/ involutivo, nel biennio precedente l'istanza;
  - B** Mantenimento o ridimensionamento dell'organico nel biennio precedente l'istanza (assenza di nuove assunzioni, in particolare quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie);
    - **Stante la durata dell'intervento prevista dal Fondo, lo stato di crisi deve essere accertato con riferimento all'anno precedente.**
    - **Le assunzioni** sono consentite ove se ne motivi la necessità/ compatibilità con l'intervento integrativo. Ammesse le misure incentivanti, se i nuovi lavoratori hanno un livello diverso da quello posseduto dai sospesi o siano impiegati in altre UP. Compatibile l'assunzione a tempo determinato per la sostituzione di personale in maternità.
    - **Divieto di stipulare contratti a tempo determinato/ di somministrazione di lavoro** presso UP in cui sono operanti sospensioni/ riduzioni per le medesime mansioni.
  - C** Presentazione, da parte del datore di lavoro, di:
    - una relazione tecnica recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
    - un piano di risanamento che definisca gli interventi correttivi, volti a fronteggiare gli squilibri per ciascuna UP/settore d'impresa interessato dall'intervento.



**Il Programma può essere approvato solo se si riscontra la contestuale presenza di tutte le condizioni suindicate.**

### CAUSALI - CRISI CON CONTINUAZIONE DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

#### CASI DI ESCLUSIONE

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, al fine di contenere i 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.
- Possono ritenersi **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti**, 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.



# ASSEGNO ORDINARIO

## Causali CIGS – Crisi con continuazione di attività lavorativa (Scheda)



In allegato alla Circolare INPS n. 130 del 15/09/2017, è possibile visualizzare la Scheda che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno Ordinario, relativamente alla causale CIGS di Crisi con continuazione di attività lavorativa

### CRISI AZIENDALE CON CONTINUAZIONE DI ATTIVITA' LAVORATIVA

DATI RELATIVI ALL'AZIENDA			
Denominazione			
Codice fiscale			
EVENTUALI MODIFICHE AZIENDALI E SOCIETARIE NELL'ULTIMO BIENNIO <sup>1</sup>			
L'Azienda ha modificato:	<input type="checkbox"/> La denominazione	(indicare la precedente)	In data
	<input type="checkbox"/> La forma giuridica	(indicare la precedente)	In data
L'azienda è stata interessata da:	<input type="checkbox"/> Fusione <input type="checkbox"/> Incorporazione <input type="checkbox"/> Scorporazione <input type="checkbox"/> Significative modifiche compagine sociale		
	<input type="checkbox"/> Altro (specificare)		

INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI <sup>2</sup>			
Anni precedenti	Anno: _____	Anno: _____	Anno in corso
Anno precedente <sup>3</sup>	Anno: _____ Primo semestre	Anno: _____ Secondo semestre	Semestre in corso
Fatturato			
Risultato operativo			
Risultato d'impresa	Utile		
	Pareggio		
	Perdita		
Indebitamento			
Debiti Finanziari nei confronti di	Banche		
	Istituti finanziari		
	Società controllante		
	Altro		
Debiti verso fornitori			

ANDAMENTO ORGANICO AZIENDALE <sup>4</sup>				
Anni precedenti	Anno: _____	Anno: _____	Motivo assunzione	
Anno precedente <sup>5</sup>	Anno: _____ Primo semestre	Anno: _____ Secondo semestre		
Organico aziendale			Rimpiazzo/ turn-over	Occupazione aggiuntiva
Nuove assunzioni con agevolazioni contributive/finanziarie				

#### 1. Illustrare le ragioni della crisi :

(in linea di massima non più di una pagina)

#### 2. Illustrare il piano di risanamento volto al riequilibrio dei fattori produttivi, comprendente un'adeguata definizione, per ciascuna unità aziendale, delle iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine:

(in linea di massima non più di una pagina)

#### 3. Indicare il numero di lavoratori sospesi o a orario ridotto che durante o a fine programma rientreranno in azienda:

_____
_____
_____

#### 4. Illustrare l'andamento, in via generale, dell'organico aziendale e le eventuali nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie e le relative motivazioni. In particolare specificare se le nuove assunzioni hanno riguardato mansioni non previste inizialmente nell'organico aziendale:

(in linea di massima non più di mezza pagina)

#### 5. In caso di eccedenza di personale, quantificare il numero degli esuberanti che non rientreranno in azienda illustrando dettagliatamente il piano di gestione di detti esuberanti:

(in linea di massima non più di tre pagine)

#### 6. Ulteriori annotazioni

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

<sup>1</sup> Per le istanze relative al FIS, al Fondo Trentino e al Fondo Bolzano-Alto Adige devono essere indicate le modifiche aziendali e societarie riferite all'anno precedente.

<sup>2</sup> Riportare l'andamento degli indicatori economico-finanziari risultanti dalla documentazione amministrativa e contabile disponibile, relativa alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto e le informazioni disponibili su dati di preconsuntivo dell'anno in corso alla data dell'istanza. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2017 al 31/12/2017 deve essere riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari riferiti agli anni 2015, 2016 e 2017.

Per le istanze relative al FIS, al Fondo Trentino e al Fondo Bolzano-Alto Adige deve essere riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari relativo all'anno precedente, suddiviso per semestre, e le informazioni su dati di preconsuntivo del semestre in corso alla data dell'istanza. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2017 al 30/06/2017, deve essere riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari del 1° semestre 2016, 2° semestre 2016 e 1° semestre 2017.

<sup>3</sup> Da compilare per le istanze relative al FIS, al Fondo Trentino o al Fondo Bolzano-Alto-Adige.

<sup>4</sup> Riportare l'andamento dell'organico aziendale riferito alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2017 al 31/12/2017 deve essere riportato l'andamento dell'organico aziendale degli anni 2015 e 2016.

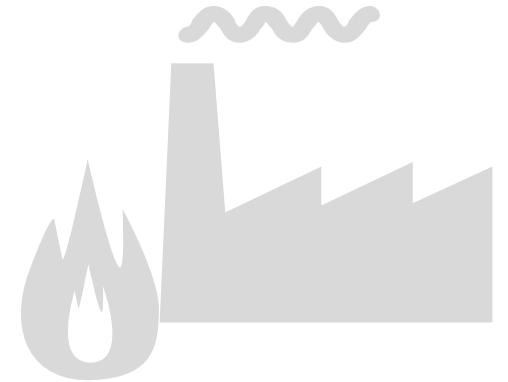
Per le istanze relative FIS, al Fondo Trentino e al Fondo Bolzano-Alto Adige deve essere riportato l'andamento dell'organico aziendale riferito all'anno precedente, suddiviso per semestre. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2017 al 30/06/2017, deve essere riportato l'andamento dell'organico aziendale riferito al 1° semestre 2016 e al 2° semestre 2016.

<sup>5</sup> Da compilare per le istanze relative al FIS, al Fondo Trentino o al Fondo Bolzano-Alto-Adige.

### CAUSALI - CRISI PER EVENTO IMPROVVISO E IMPREVISTO

#### COS'È

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 precedentemente illustrati, pur in assenza dei requisiti di cui alle precedenti lettere a) e b) e della relazione tecnica.



#### CRITERI DI VALUTAZIONE

- A Rappresentazione**, da parte del datore di lavoro, di: **imprevedibilità dell'evento** causa della crisi, **rapidità** con la quale l'**evento** ha prodotto gli effetti negativi, **completa autonomia dell'evento** rispetto alle politiche di gestione aziendale;
- B Presentazione**, da parte del datore di lavoro, di 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.

# ASSEGNO ORDINARIO

## Causali CIGS – Crisi per evento improvviso e imprevisto (Scheda)



### CRISI AZIENDALE PER EVENTO IMPROVVISO ED IMPREVISTO

#### DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

Denominazione

Codice fiscale

1. Illustrare la natura dell'evento, evidenziando la sua imprevedibilità e la rapidità con la quale il suddetto evento ha prodotto gli effetti negativi per l'azienda;  
(in linea di massima non più di due pagine)

2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.  
(in linea di massima non più di due pagine)

3. Illustrare il piano di risanamento volto al riequilibrio dei fattori produttivi, comprendente un'adeguata definizione, per ciascuna unità aziendale, delle iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine:  
(in linea di massima non più di una pagina)

4. Indicare il numero di lavoratori sospesi/lavoranti a orario ridotto che durante o a fine programma rientreranno in azienda:

---

---

---

5. In caso di eccedenza di personale, quantificare il numero degli esuberanti che non rientreranno in azienda illustrando dettagliatamente il piano di gestione di detti esuberanti:  
(in linea di massima non più di tre pagine)

6. Ulteriori annotazioni

---

---

---

Data

Timbro e firma  
Rappresentante Legale / Delegato

*In allegato alla Circolare INPS n. 130 del 15/09/2017, è possibile visualizzare la Scheda che il datore di lavoro deve compilare in caso di richiesta della prestazione di Assegno Ordinario, relativamente alla causale CIGS di Crisi per evento improvviso e imprevisto*

### CONDIZIONI DI AMMISSIBILITA' DELLA DOMANDA

A prescindere dalla causale invocata, **ai fini dell'accesso all'Assegno Ordinario**, devono essere rispettati gli **obblighi di informazione e consultazione sindacale**.

Il datore di lavoro ha dunque 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**
- **trattativa**, che può anche concludersi senza addivenire ad un accordo, **in caso di richiesta di esame congiunto**.



***Gli adempimenti descritti costituiscono condizione di ammissibilità della domanda e il loro mancato espletamento costituisce motivo di reiezione della richiesta***

— — — ➔

**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; in aggiunta è ammissibile l'invio della predetta comunicazione, anche tramite fax ; l'azienda allegherà alla domanda oltre la copia della comunicazione inviata anche ricevuta di conferma dell'avvenuto recapito.

— — — ➔

➤ **oppure presentare la sola copia del verbale di consultazione firmato da tutte le associazioni sindacali** (anche in caso di mancato accordo).

# **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI ASSEGNO ORDINARIO E DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

---

## **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)**

### **ASSEGNO ORDINARIO**

### **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

## **DISCIPLINA COMUNE PER LE PRESTAZIONI DEL FIS**

- *Accertamenti istruttori e supplemento di istruttoria*
- *Tetto aziendale*

# DISCIPLINA COMUNE PER LE PRESTAZIONI DEL FIS

## *Accertamenti istruttori e supplemento di istruttoria*



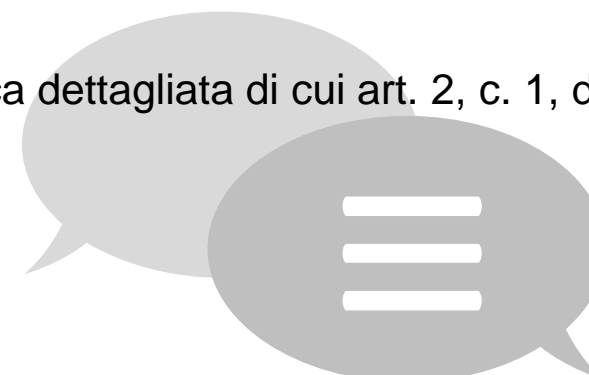
### ACCERTAMENTI ISTRUTTORI E SUPPLEMENTO DI ISTRUTTORIA

Ai fini degli **accertamenti istruttori** per le causali della CIGS e dell'Assegno di Solidarietà sono state predisposte, per ciascuna causale, delle schede *ad hoc* (Allegati da 1 a 4 della Circolare 130/2017), da allegare alle istanze di accesso alle prestazioni garantite dal FIS.

Sulla base delle motivazioni addotte dai datori di lavoro nelle schede, e di ulteriori elementi probatori allegati alla domanda, la struttura territoriale competente valuterà se autorizzare o meno il trattamento richiesto, e, laddove necessario, nel caso in cui le informazioni insufficienti o carenti, potranno chiedere un **supplemento di istruttoria**.

- **In tal caso, 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 art. 2, c. 1, del D.M. n. 95442/2016, allegati alla Circolare n. 139/2016





# DISCIPLINA COMUNE PER LE PRESTAZIONI DEL FIS

## *Determinazione del tetto aziendale*



Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse acquisite, non potendo essere erogate prestazioni in carenza di disponibilità.

Per garantire un'equa distribuzione delle risorse, è previsto il tetto aziendale. Ciascun datore di lavoro può accedere alle prestazioni in proporzione alla contribuzione dovuta dalla data di iscrizione al Fondo alla data di presentazione della domanda e tenendo conto di prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso datore, secondo determinati criteri di proporzionalità:

- **nessun limite nel 2016;**
- **10 volte dall'anno 2017;**

Non rileva l'importo della contribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro.

Con nota prot. n. 4055/2017 l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro ha chiarito che le prestazioni già deliberate a qualunque titolo che devono essere scomputate dal c.d. tetto aziendale sono le prestazioni fruite dal datore di lavoro nel biennio mobile.

In caso di aziende istanti interessate da operazioni societarie, la contribuzione dovuta dall'azienda cedente per i lavoratori transitati nell'azienda istante è computata ai fini del tetto aziendale, esclusivamente nelle ipotesi di fusione/incorporazioni totali, ossia nelle ipotesi in cui l'azienda istante abbia acquisito la totalità dei lavoratori dell'azienda cedente ([messaggio n°3617/2017](#)).

Nel caso di presentazione della domanda, l'azienda dovrà presentare una dichiarazione di responsabilità in cui descriverà l'operazione societaria intervenuta e l'indicazione dei codici fiscali delle aziende cedenti e della cessionaria.