

Messaggio Inps n. 1509 del 17 aprile 2024

Oggetto: Fondo di integrazione salariale - causale riorganizzazione - chiarimenti

Con circolare n. 109 del 5-10-2022 sono state illustrate i criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale (FIS) per le causali straordinarie, come disciplinate dal D.M. n. 33/2022 che, in attuazione della previsione di cui all'articolo 1, comma 199, dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), ha apportato modifiche al D.M. n. 94033/2016, recante i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione straordinaria (CIGS).

Si ricorda che, ai fini di una più efficiente attività gestionale, l'articolo 2 del menzionato D.M. 33/2022 ha affidato all'Istituto - in qualità di soggetto preposto ad autorizzare le prestazioni di assegno di integrazione salariale - le attività di ricezione e successiva valutazione degli elementi necessari ai fini dell'ammissione delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale per le causali straordinarie.

Tanto premesso, con il presente messaggio si forniscono ulteriori precisazioni e chiarimenti in ordine, in particolare, alle varie tipologie di interventi strutturali che possono integrare la causale "Riorganizzazione aziendale" nelle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale garantito dal FIS.

A tal proposito, si ribadisce che, come previsto nel D.M. n. 33/2022 e nella circolare n. 109/2022, la riorganizzazione aziendale si concretizza nella necessità del datore di lavoro di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazioni di servizi, all'interno di un programma finalizzato in ogni caso a un consistente recupero occupazionale.

Si evidenzia che la causale in argomento si caratterizza per elementi contraddistintivi propri che la distinguono dalle altre causali che possono essere integrate dal FIS. In primo luogo, la programmazione e predisposizione degli interventi da svolgere rende tale causale svincolata dal requisito dell'imprevedibilità generalmente richiesto per le altre causali di accesso al Fondo di integrazione salariale. Inoltre, non viene richiesto che il datore di lavoro versi in una situazione di crisi o andamento involutivo della produzione, anzi il datore di lavoro richiedente deve comunicare gli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione che intende adottare.

Di seguito si forniscono alcune linee operative che gli operatori potranno seguire nella valutazione della integrabilità della menzionata causale.

Si precisa che integrano la causale in esame anche quegli interventi di ristrutturazione dei locali che generano un riammodernamento e/o un ampliamento della struttura, finalizzato a rispondere al meglio ai bisogni della propria clientela o agli attuali flussi turistici, rendendo il servizio offerto più funzionale e variegato e consentendo, così, all'azienda di posizionarsi ad un livello superiore nel mercato in cui opera e, quindi, di diversificare il pubblico che accede al servizio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra questi interventi di ristrutturazione:

- l'ampliamento della superficie di camere e bagni privati;
- la creazione di sale ed aree comuni;
- l'implemento dei servizi igienici con impermeabilizzazione dei bagni;
- il rinnovamento dell'arredo e della dotazione delle camere;
- la sostituzione ed innovazione dei servizi proposti e quindi un miglioramento della struttura ricettiva;
- la realizzazione di interventi di restauro e risanamento conservativo della struttura, tra cui il rifacimento della facciata ed i relativi infissi.

Integrano, altresì, la causale "Riorganizzazione aziendale" tutte quelle azioni volte ad eliminare le barriere architettoniche dell'immobile, come la realizzazione di ascensori che permettano di rendere più agevole la mobilità e gli spostamenti tra i locali, rendendo così la struttura accessibile anche alle persone diversamente abili o con ridotta mobilità.

Queste azioni si configurano come strategie commerciali e di marketing volte alla rivalutazione dell'attività e consentono, quindi, all'azienda di superare un'arretratezza strutturale e produttiva, allineandosi agli standard di settore ed accrescendo la propria competitività promo-commerciale. Tali interventi strutturali determinano, infatti, una modernizzazione ed una maggiore qualità dei servizi offerti, permettendo all'azienda di ridurre una inefficienza produttiva, di migliorare il proprio business e di aumentare la propria capacità competitiva ed attrattiva, attraverso l'ampliamento dell'offerta verso categorie di clientela prima escluse, garantendo, così, alla struttura di accedere ad un rating più alto.

Inoltre, giova ricordare che non è necessario che vi sia coincidenza tra il datore di lavoro e il soggetto che effettua gli investimenti, purché questi ultimi siano funzionali al piano di riorganizzazione e le sospensioni dell'attività lavorativa siano motivatamente ricollegabili al suddetto piano [1].

Rimangono fermi gli altri requisiti previsti dalla normativa per la causale riorganizzazione, così come illustrati nella richiamata circolare n. 109/2022.

In particolare, occorre tener conto che il programma di riorganizzazione deve essere comunque finalizzato ad un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze, con eventuali percorsi di formazione che i datori di lavoro intendono porre in essere, al fine di valorizzare il livello tecnico - professionale delle risorse umane.