

Fondo di integrazione salariale

L' Inps, con la Circolare n. 176 del 9 Agosto 2016 , ha illustrato la disciplina del Fondo di integrazione salariale , di cui al Decreto interministeriale n. 94343/2016, di adeguamento del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del DLgs n. 148/2015.

Il Fondo a decorrere dal 1 Gennaio di quest'anno, assicura una tutela in costanza di rapporto di lavoro ai dipendenti 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, a norma dell'art. 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi a norma dell'art. 27 del citato DLgs n.148/2015.

.....

Riteniamo utile, per quanto di nostro interesse, riprendere qui di seguito i punti della circolare che ci forniscono un quadro della disciplina dei Fondi.

Datori di lavoro destinatari

In generale l'Istituto ricorda che possono accedere alle prestazioni garantite dal Fondo:

- dal 1 gennaio 2016 le imprese che risultavano già iscritte al Fondo residuale;
- dal 14 aprile 2016 i datori di lavoro con più di quindici dipendenti non iscritti al Fondo residuale in quanto non organizzati in forma di impresa;
- dal 1 luglio 2016 i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a quindici dipendenti.

Requisito dimensionale

Nel documento, l'INPS ha fornito indicazioni per la determinazione della soglia dimensionale, su base mensile, con riferimento alla **media occupazionale** nel semestre precedente, In particolare, sono inclusi:

- i lavoranti a domicilio, dirigenti e gli apprendisti di qualunque tipologia;
- i lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno;
- i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- i lavoratori ripartiti sono computati nell'organico aziendale come parti di un'unica unità lavorativa;

E' escluso il lavoratore assente ancorché non retribuito nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore;

In caso di **oscillazione** del numero delle unità occupate in più o fino a cinque, l'obbligo sussiste unicamente nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di cinque dipendenti.

Lavoratori destinatari del Fondo di integrazione salariale

A norma dell'art. 3, c. 1, del D.l. n. 94343/2016, sono destinatari delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ricompresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Restano inoltre esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Si sottolinea che, al fine di poter beneficiare delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale, è richiesto che i suddetti lavoratori abbiano – alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale – un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.

Sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza anche i periodi di maternità obbligatoria.

Vanno, inoltre, computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e pertanto si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore, in quanto l'art.1, c. 2, del decreto legislativo n. 148/15 fa riferimento all'anzianità lavorativa maturata dal lavoratore presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento di integrazione salariale.

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

Il requisito dei 90 giorni è escluso, per gli eventi oggettivamente non evitabili, in tutti i settori produttivi e, quindi, non solo nel settore industriale, come originariamente previsto dall'articolo 1, c. 2, del DLgs 148/2015.

Per quanto non diversamente specificato si rimanda, nei limiti della compatibilità, a quanto disciplinato nelle circolari 197/2015 e 139/2016.

Prestazioni

L'assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà è una prestazione a sostegno del reddito garantita ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che, 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, stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario.

La **durata massima** della prestazione è pari a **12 mesi in un biennio mobile**. Ai fini del calcolo di detto periodo va verificato che, durante le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario, non siano state già usufruite 52 settimane di riduzione.

In ogni caso la riduzione media oraria non può essere superiore al **60 per cento** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore la 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.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

L'istanza deve essere presentata alla sede INPS competente entro **sette giorni dalla data dell'accordo** sindacale, allegando:

- l'accordo collettivo aziendale che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro con l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro;
- l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, integrato con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file in formato .csv.

La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

L'assegno ordinario

L'assegno ordinario spetta ai 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, posti in sospensione o riduzione di attività a seguito di:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Il **periodo massimo** di fruizione è fissato in **26 settimane** in un biennio mobile.

La domanda di accesso all'assegno ordinario deve essere presentata alla Struttura INPS territorialmente competente non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)