

## **Operatività del Fondo di integrazione salariale**

*L' Inps, con la Circolare n. 22 del 4 Febbraio 2016, nel ricordare che il Fondo di integrazione salariale esplica la sua funzione di tutela in costanza di rapporto di lavoro garantendo due tipologie di prestazione, l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario, ha fornito le prime indicazioni sull'operatività del Fondo di integrazione salariale.*

.....

### **Cos'è**

Il Fondo di integrazione salariale esplica la sua funzione di tutela in costanza di rapporto di lavoro garantendo **due tipologie di prestazione, l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario**, di importo pari all'integrazione salariale, così come stabilito dall'art. 3 del d.lgs. 148/2015. Le prestazioni sono inoltre soggette alle disposizioni di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

### **Quadro normativo**

Il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, entrato in vigore il 24 settembre 2015, ha previsto, ai sensi dell'art. 28, c. 4, che la disciplina del Fondo residuale, istituito con D.I. n. 79141/2014, a decorrere dal 1° gennaio 2016 è adeguata, con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, alle disposizioni del medesimo d.lgs. 148/2015.

L' art. 29 del d.lgs. 148/2015 dispone che, **a decorrere dal 1° Gennaio 2016, il Fondo residuale assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale** e che, dalla medesima data, allo stesso si applicano, in aggiunta alle norme che disciplinano il Fondo residuale, le disposizioni contenute nel medesimo art. 29.

L'art. 46, c. 2, a corollario dell'opera di revisione operata dal d.lgs. 148/2015, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogati i commi 20, 20-bis e 21 dell'art. 3, della legge 92/2012 e il D.I. 79141/2014.

In attesa della pubblicazione del Decreto di adeguamento del Fondo alla disciplina del d.lgs. 148/2015, di cui al citato art. 28, c. 4, sono pervenute dal Ministero del lavoro e delle

Politiche Sociali le note prot. n. 203 del 14 gennaio 2016 e prot. n. 998 del 18 gennaio 2016, che regolamentano l'operatività del Fondo di integrazione salariale nel regime intertemporale.

***Il Fondo di integrazione salariale, pertanto, nel vigente sistema normativo, continua la gestione iniziata dal Fondo residuale, assicurando la medesima funzione di tutela di sostegno del reddito in favore dei lavoratori dipendenti di aziende che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui, rispettivamente, agli artt. 26 e 27 del d.lgs. 148/2015.***

Rispetto al previgente sistema, il Fondo di integrazione salariale, in adempimento della delega contenuta nell'art. 1, c. 2, lett. a), punto 7), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, ***amplia la platea dei beneficiari destinatari delle prestazioni garantite dallo stesso, estendendo il proprio campo di applicazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti e garantendo l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del d.lgs. 148/2015.***

Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti il Fondo garantisce, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, l'ulteriore prestazione dell'assegno ordinario di cui all'art. 30 del d.lgs. 148/2015.

### ***Trattamento economico***

I trattamenti di integrazione salariale garantiti dal Fondo sono pari all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, ridotti di un importo pari ai contributi previsti dal citato art. 26, ad oggi quantificato nella percentuale del 5,84. Tale riduzione rimane nella disponibilità del Fondo.

### ***L' assegno di solidarietà***

L'assegno di solidarietà è una prestazione garantita a seguito di un accordo collettivo aziendale, stipulato tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che stabilisca una riduzione di orario al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo di cui all'art.

24 della l. 223/91, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

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 non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

Nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della nuova normativa, recanti i nuovi criteri per l'approvazione e la concessione dei trattamenti, gli stessi sono autorizzati, previo istruttoria, alla luce dei criteri individuati nel D.M. n. 46448/2009 in tema di contratti di solidarietà.

All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

L'assegno è garantito:

- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti;
- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° luglio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a 15 dipendenti.

Le istanze di accesso all'assegno di solidarietà devono essere inoltrate, sulla base dei criteri esposti nel successivo paragrafo 4, entro sette giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale.

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

### ***Assegno ordinario***

L'assegno ordinario è garantito, quale ulteriore prestazione, per eventi di sospensione o riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

Nelle more dell'uscita del decreto ministeriale, recante i nuovi criteri per l'approvazione e la concessione dei trattamenti, i trattamenti sono autorizzati sulla base dei criteri fino ad oggi utilizzati, in particolare per le causali della CIGS si farà riferimento ai seguenti D.M.:

- D.M. 31444/2002 per la causale di riorganizzazione aziendale;
- D.M. 31826/2002 per la causale di crisi aziendale.

La domanda di assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa.

Anche all'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

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

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

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