

Pubblicato il Decreto sul Fondo di integrazione salariale

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 74 del 30 Marzo 2016, è stato pubblicato il Decreto 3 febbraio 2016, attuativo del Fondo di integrazione salariale, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

.....

Ricordiamo brevemente che il Fondo di integrazione salariale è la nuova denominazione del Fondo di solidarietà residuale già istituito presso l'INPS e che è stato adeguato alle disposizioni del decreto legislativo n. 148 del 14 Settembre 2015, a decorrere dal 1° Gennaio 2016.

Qui di seguito si ritiene utile ricordare i punti principali del decreto.

Il fondo

Il fondo di integrazione salariale ha lo scopo di continuare ad assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ai lavoratori dei settori non rientranti nella normativa in materia di integrazione salariale e per i quali non sia stato costituito un fondo di solidarietà bilaterale di settore.

Ambito di applicazione

Sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015.

Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.

Ai sensi dell'art. 28, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, qualora gli accordi di cui all'art. 26 del medesimo decreto legislativo avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo in oggetto, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

I contributi eventualmente già versati o dovuti restano acquisiti al Fondo di integrazione salariale.

Il Comitato amministratore, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dell'art. 35, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015.

Destinatari

Sono destinatari delle prestazioni in commento:

- i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.
- L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.
- Per gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Assegno di solidarietà

Il Fondo di integrazione salariale garantisce un assegno di solidarietà in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali

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)

comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24 della Legge 23 Luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

- **Misura**

La misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate è calcolata ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo n. 148 del 14 Settembre 2015 ed è soggetta alle disposizioni di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41. La riduzione di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 rimane nelle disponibilità del Fondo.

- **Durata**

L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di dodici mesi in un biennio mobile.

- **Riduzione**

Gli accordi collettivi aziendali individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria.

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.

Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.

- **Presentazione domanda**

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo, entro sette giorni dalla data di conclusione del medesimo accordo.

Alla domanda deve essere allegato l'elenco dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario. L'elenco deve essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro.

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

Gli interventi e i trattamenti sono autorizzati, previa istruttoria, alla luce dei criteri di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali adottato per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 14 Settembre 2015, con particolare riferimento alla causale del contratto di solidarietà di cui all'art. 21, comma 1, lettera c), del medesimo decreto legislativo, dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

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

L'assegno di solidarietà può essere riconosciuto esclusivamente in favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, dipendenti di datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di cinque lavoratori nel semestre precedente la data di inizio delle riduzioni dell'orario di lavoro. Ai fini della verifica vengono computati anche gli apprendisti.

Assegno ordinario

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, 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 delle riduzioni dell'orario di lavoro, il Fondo di integrazione salariale garantisce, **oltre all'assegno di solidarietà**, anche **l'ulteriore prestazione di un assegno ordinario** d'importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dall'art. 11 del decreto legislativo n. 148 del 14 Settembre 2015 in materia di cassa integrazioni guadagni ordinaria, ad esclusione delle intemperie stagionali e dall'art. 21 del medesimo decreto legislativo in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale, con esclusione della cessazione anche parziale di attività.

- **Misura**

L'importo dell'assegno ordinario è calcolato ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 14 Settembre 2015, n. 148 ed è soggetto alle disposizioni di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41. La riduzione di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 rimane nelle disponibilità del Fondo.

- **Durata**

Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa è corrisposto fino a un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

- **Domanda**

La domanda di accesso alla prestazione deve essere presentata all'INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Gli interventi e i trattamenti sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

L'INPS valuta le istanze presentate secondo i criteri di cui al decreto ministeriale adottato ai sensi dell'art. 16, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per le causali in materia di integrazione salariale ordinaria, ad esclusione delle intemperie stagionali, e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali adottato per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, con particolare riferimento alle causali della riorganizzazione e della crisi aziendale. All'assegno ordinario si applica per quanto compatibile la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Durata massima complessiva delle prestazioni

Per ciascuna unità produttiva, i trattamenti relativi alle prestazioni indicate non possono comunque superare la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**.

Ai fini del calcolo del limite complessivo, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dell'intervento che da luogo alla corresponsione dell'assegno di solidarietà, viene

computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

L'erogazione delle prestazioni è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga.

L'importo delle prestazioni è rimborsato al datore di lavoro o conguagliato da questo secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni corrisposte ai lavoratori non sono ammessi, a pena di decadenza, dopo che siano trascorsi **sei mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento se successivo.

La sede INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro, su espressa richiesta del datore di lavoro.

Finanziamento

Per le prestazioni indicate, è dovuto al Fondo:

- per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di quindici dipendenti**, un **contributo ordinario dello 0,65%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori;
- per i datori di lavoro che occupano mediamente **da più di cinque a quindici dipendenti**, un **contributo ordinario dello 0,45%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori.

E' stabilito inoltre un **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro che ricorre alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, pari al **4% della retribuzione persa**. Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, compreso l'art. 3, comma 9, della legge n. 355/1995, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

I datori di lavoro con una media occupazionale di più di cinque dipendenti nel semestre precedente sono tenuti al versamento mensile del contributo ordinario dello 0,45% a decorrere dal 1° gennaio 2016. A decorrere dalla medesima data, i datori di lavoro con una media occupazionale di più di quindici dipendenti nel semestre precedente sono tenuti al versamento mensile del contributo ordinario dello 0,65%.

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)