

**LEGGE DI STABILITA' - JOBS ACT: IL RUOLO DEL
CONSULENTE DEL LAVORO ALLA LUCE DELLE NOVITA'
INTRODOTTE**

**INTEGRAZIONI SALARIALI
“INNOVAZIONI E
FORMAZIONE”**

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Relazione dott. cdl Gerardo Di Trolio
Salerno 19.02.2016

Il Fondo di integrazione salariale (art. 29 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) sostituisce dal 1° gennaio 2016 quello che era il vecchio Fondo residuale (istituito con D.I. n. 79141/2014). Le modalità e i termini per farne richiesta, sono state chiarite con una recente circolare, la n. 22 del 4 febbraio 2016.

- Si tratta di una **prestazione a sostegno del reddito** per lavoratori dipendenti di aziende, in costanza di rapporto di lavoro, che non rientrano nel campo di applicazione né della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) o Straordinaria (CIGS) né hanno aderito a Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

- Previste due prestazioni:
 - L'ASSEGNO ORDINARIO (di cui all'art.30 del D.Lgs 148/2015), solo per i datori che occupano mediamente più di quindici dipendenti.
 - L'ASSEGNO DI SOLIDARIETA' (di cui all'art. 31 del citato decreto), anche per i datori che occupano tra i 5 ai 15 dipendenti.

- Parallelamente per quanto avviene per i trattamenti di CIGO, sono compresi nella platea dei beneficiari delle prestazioni fondiarie anche gli **apprendisti professionalizzanti**, prevedendo infatti un prolungamento del periodo di apprendistato pari alla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

- **L'assegno ordinario** è una prestazione che viene garantita in caso vi siano o riduzione oppure sospensione dell'attività lavorativa, verificatesi dal 01.01.2016, così come previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Rimangono, tuttavia, escluse le interruzioni derivate da intemperie stagionali (ordinarie), così come le interruzioni da riorganizzazione aziendale e crisi (Straordinarie).

- Nelle more delle definizioni del decreto ministeriale, recante i nuovi criteri per l'approvazione e la concessione dei trattamenti, gli stessi sono autorizzati dall'Inps in base a criteri fino ad oggi utilizzati per causali delle integrazioni salariali.

- **La durata massima** dell'assegno ordinario è di 26 settimane, nel corso di un biennio mobile. **L'importo dell'assegno** è pari all'integrazione salariale, ossia all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate, incluse tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, diminuito del 5,84% (i contributi a carico del lavoratore).

- La domanda di assegno ordinario deve essere presentata, a mezzo invio telematico alla struttura Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva (area "CIG e Fondi di solidarietà", opzione "Fondi di solidarietà").
- **Tempistica: Domanda ad effettuarsi non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.**
- Per le domande trasmesse in ritardo, l'assegno non può coprire i periodi precedenti una settimana alla data di presentazione.

- In fase di compilazione della domanda si deve indicare il tipo di prestazione, il periodo, il numero dei lavoratori interessati e le ore di sospensione e/o riduzione di attività lavorativa, vanno allegati:
 - Comunicazione aziendale/verbale di esame congiunto/ accordo sindacale raggiunto in tema di riduzione dell'attività lavorativa.
 - Scheda per ciascuna causale prevista (CIGO o CIGS) parte integrante della domanda;

Scheda 1 per eventi

EVENTI TRANSITORI E NON IMPUTABILI

- La non imputabilità degli eventi si concretizza in tutti quegli avvenimenti il cui verificarsi sia non dipendente dalla volontà, dall'imperizia, dalla negligenza delle parti del rapporto di lavoro e non riferibile all'organizzazione o programmazione aziendale, salvo, in quest'ultimo caso, il sopravvenire di eventi assolutamente imprevedibili, eccezionali, fortuiti e di forza maggiore (circ. 169/2003).
- Gli eventi, inoltre, devono essere temporanei e tali da consentire la ripresa certa ovvero prevedibile dell'attività lavorativa.
- Il requisito della ripresa dell'attività lavorativa deve essere valutato in via preventiva, al momento in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa (cfr. circ. 130/2003 e messaggio n. 6990/2009). ;

Scheda2 per **SITUAZIONI TEMPORANEE DI MERCATO;**

- Per situazioni temporanee di mercato si intendono tutti quegli eventi che derivano da avvenimenti esterni all'azienda, come i casi fortuiti o la forza maggiore (disastri naturali, incendi, *etc.*), *ovvero vicende determinate da fatti dipendenti dalla volontà di terze persone, come ad esempio la mancanza di commesse od ordini (cfr. messaggio n. 28069/2009).*

Scheda 3 per **RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE;**

- Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva. Detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Il programma in questione deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.
- L'approvazione dei programmi richiede, altresì, la sussistenza di specifici requisiti individuati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel D.M. n. 31444 del 20 agosto 2002

Scheda 4 -5 per **CRISI AZIENDALE**;

- La crisi aziendale si esplica in una situazione di forte difficoltà per l'impresa, non superabile in tempi brevi e che può condurre all'impossibilità della prosecuzione dell'attività produttiva, criteri stabiliti dal D.M. n. 35302 del 15/12/2004 ad es:
 - un andamento negativo ovvero involutivo dell'impresa, risultante da indicatori economico finanziari (risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) riferiti ai due anni precedenti. L'andamento negativo deve essere supportato anche da specifica relazione tecnica recante le motivazioni della criticità economico finanziaria;

Scheda 5 per CRISI AZIENDALE PER EVENTO IMPROVVISO ED IMPREVISTO

- Sarà compito dell'impresa presentare apposita documentazione che attesti l'imprevedibilità dell'evento e l'estraneità dello stesso alle politiche di gestione aziendale.

- **L'assegno di solidarietà** (che sostituisce in pratica i contratti di contratti di solidarietà di tipo "B") è una prestazione garantita a seguito di un **accordo collettivo aziendale** che prevede una riduzione dell'orario dei lavoratori. La riduzione dell'orario deve essere volta ad un fine, e più specificatamente all'evitare o ridurre le eccedenze di personale, sia sotto forma di licenziamento collettivo, che di licenziamenti individuali plurimi.

- Tuttavia, in ogni caso, la **riduzione media oraria** non può superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, né tanto meno il 70% nell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà viene stipulato.

Si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazione salariale ordinaria.

L'assegno di solidarietà è garantito per:

- eventi di riduzione dell'attività lavorativa, verificatesi dal **1.01.2016**, nel caso l'azienda occupa **più di 15** dipendenti;
- Eventi riduzione dell'attività lavorativa, verificatesi dal **01.07.2016**, nel caso l'azienda occupa più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) fino a 15 dipendenti.

- Per quanto riguarda l'**assegno di solidarietà** al momento non sono ancora disponibili online modulo e schede per la presentazione della domanda (con un successivo messaggio verrà comunicata la disponibilità).

Essa deve essere presentata entro **sette giorni** dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale ed inoltre la riduzione di attività deve avere inizio entro il **trentesimo giorno** successivo alla data di presentazione della domanda.

- Durata:

Durata massima per mesi 12 in un biennio
mobile

In linea generale, Il fondo si alimenta con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati (art. 33, c. 1, 2 e 4, D.Lgs. 148/2015) (F.I.R.).

- Dal 1° gennaio 2016: **0,65 %**, per aziende che occupano mediamente più di **15** dipendenti - **0,45%**, aziende che occupano mediamente sino a **15** dipendenti.
- È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni, pari al 4 % della retribuzione persa .

- Grazie per l'attenzione.