



FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.I. 94343 del 3/2/2016 Circ.n.22 del 4/2/2016
 - Circ.n.30 del 12/2/2016 Msg n.1986 del 5/5/2016
 - Circ.n.176 del 9/9/2016 Msg n.4783 del 25/11/2016
 - Msg n.4885 del 2/12/2016 Circ. n.9 del 19/1/2017
 - Msg n.1133 del 16/03/2017 - Chiarimenti sui termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà;
 - Msg n.1897 del 05/05/2017 - Introduzione di indicatori relativi alla qualità del processo di definizione delle domande di CIGO e delle prestazioni erogate dal FIS;
 - Msg n. 2187 del 26/05/2017 - Funzionalità **Unità operative/Unità produttive** all'interno della Procedura Iscrizione e Variazione Azienda;
 - Circ. n. 130 del 15-09-2017 - **Fondo di integrazione salariale**. Criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal FIS - D.M. n. 94033/2016: criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale e per l'approvazione Ass.Solidarietà. Chiarimenti vari in merito all'assegno ordinario ed all'assegno di solidarietà.
 - Msg n.3617 del 20/9/2017 - **Fondi di solidarietà bilaterali** ex artt. 26 e ss del D.lgs 148/2015 – Determinazione del c.d. tetto aziendale ai fini dell'erogazione delle prestazioni;
 - Msg n. 3769 del 02/10/2017 - Chiusura autorizzazioni pagamento diretto assegno ordinario e assegno di solidarietà. **Fondo di integrazione salariale e altri fondi di solidarietà.**
- Circ.n.170 del 15-11-2017 **Fondo di integrazione salariale e Fondi di solidarietà** ex articolo 26 e ss del D.lgs n. 148/2015. Conguaglio prestazioni di integrazione salariale e pagamento della contribuzione addizionale. Conguagli interventi formativi. Istruzioni Uniemens. Istruzioni contabili-

Disposizioni generali

È stato istituito per i settori non coperti dall'intervento di CIGO e CIGS con l'obiettivo di estendere la tutela prevista in caso di temporanea mancanza di lavoro.

Dal 01.01.2016 il Fondo di Integrazione salariale è obbligatorio per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti nel semestre precedente operanti in settori non rientranti nella normativa CIG – CIGS

Assegno di solidarietà:

- Spetta ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti

Assegno ordinario:

- Spetta ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Le prestazioni sono quindi differenziate in base ai limiti dimensionali:

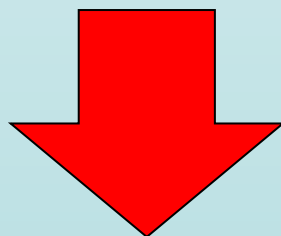
1) Le aziende con più di 15 dipendenti possono accedere sia all'assegno ordinario che all'assegno di solidarietà (si evidenzia che **non è applicabile il cumulo** tra Assegno Ordinario e Assegno di Solidarietà sulla medesima Unità produttiva per lo stesso periodo – circ, n. 130/17)

2) Quelle con più di 5 e fino a 15 dipendenti possono accedere solo all'assegno di solidarietà



PRESTAZIONI ACCESSORIE E TFR

Durante il periodo di percezione sia dell'assegno di solidarietà che dell'assegno ordinario il Fondo



non eroga la prestazione accessoria dell'Assegno al Nucleo Familiare, né il T.F.R., in quanto prestazioni non previste dal D.l.n.94343/2016.

A decorrere dal 01.01..2016 l'aliquota di finanziamento del FIS è fissata in misura pari:

- Allo 0,65% della retribuzione ordinaria per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti
- Allo 0,45% per i datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti

In entrambi i casi il contributo è dovuto per tutti i dipendenti (escluso i dirigenti) ed è ripartito in 2/2 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore

In aggiunta al contributo ordinario è dovuto un contributo addizionale per le aziende che attivano le prestazioni previste dal fondo pari al 4% della retribuzione persa

Alla contribuzione si applicano le disposizioni in materia di contributi previdenziali obbligatori ma NON si applicano sgravi e riduzioni contributive pertanto è sempre dovuta

Le prestazioni del FIS sono determinate in misura non superiore a 10 volte l'importo dei contributi accantonati

Il precedente regime che avrebbe ridotto l'importo erogabile a 4 volte le somme accantonate è stato abrogato ad opera dell'art. 1 comma 159 L. n. 205/2017 (messaggio 1403/2018)

ASSEGNO ORDINARIO

Si tratta di una prestazione equivalente alla cassa integrazione concessa per motivazioni riconducibili alle causali di sospensione o riduzione del lavoro

- CIG ordinaria (eventi transitori non imputabili ai lavoratori o ai datori di lavoro, generalmente connessi alla mancanza di ordini o di lavoro e commesse, con esclusione delle intemperie stagionali)
- CIG straordinaria limitatamente alle causali per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale con esclusione del contratto di solidarietà

L'assegno ordinario a carico del FIS ha una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile e viene concesso esclusivamente in favore dei lavoratori dipendenti di aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti

Per le motivazioni riconducibili alla CIGS sono adottati i criteri del DM 94022/2016 mentre per quello riconducibili alla CIGO i criteri sono quelli previsti dal DM 95442/2016

I lavoratori devono essere in possesso dei 90 gg di effettivo lavoro presso l'UP interessata al trattamento

In via telematica:

- **non prima di 30** giorni dall'inizio sospensione/riduzione:
 - presentazione anticipata: l'istanza è improcedibile. Il datore è invitato a ripresentare la domanda nei termini

- **non oltre 15** giorni dall'inizio della stessa
 - presentazione tardiva: decorrenza prestazione non prima di una settimana dalla data di presentazione (art. 15, c. 2 D.lgs 148/2015)

A prescindere dalla causale invocata, **ai fini dell'accesso all'Assegno Ordinario**, devono essere rispettati gli **obblighi di informazione e consultazione sindacale**.

Il datore di lavoro ha dunque l'obbligo di:

- **comunicazione preventiva** alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale **delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori**
- **trattativa**, che può anche concludersi senza addivenire ad un accordo, **in caso di richiesta di esame congiunto**.

ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

Si tratta di una prestazione equivalente al contratto di solidarietà e viene concesso:

- 1) Alle aziende con più di 5 e fino a 15 dipendenti per evitare licenziamenti multipli individuali per giustificato motivo oggettivo;
- 2) Alle aziende con più di 15 dipendenti che stipulano contratti collettivi aziendali finalizzati ad evitare in tutto o in parte licenziamenti nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo (l. 223/1991 art. 24)

Ai fini della stipula dell'accordo, non è necessario attivare la procedura di licenziamento collettivo, è sufficiente che nell'accordo venga quantificato e motivato l'esubero di personale (circ. 130/17)

ASS. SOLIDARIETÀ DURATA e RIDUZIONE MEDIA ORARIA

L'assegno può essere concesso per una durata massima di 12 mesi in un biennio mobile ed è erogato nel limite massimale mensile previsto per la CIG.

Gli accordi devono prevedere una riduzione massima del 60% delle ore lavorabili dai lavoratori interessati nell'arco del mese e per ciascun lavoratore interessato la riduzione totale non può superare il 70% sull'intero periodo.

I lavoratori devono essere in possesso dei 90 gg di effettivo lavoro presso l'UP interessata dalla richiesta del trattamento



ASS. SOLIDARIETÀ - RIDUZIONE MEDIA ORARIA

La **riduzione media oraria** non può essere > al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati (come media).

Tale riduzione deve essere parametrata su base settimanale. Pertanto l'accordo collettivo è idoneo a perseguire il suo scopo laddove la riduzione media oraria settimanale non superi il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati.

In ogni caso deve comunque essere rispettato il limite individuale di riduzione per ciascun lavoratore, la cui percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere > al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

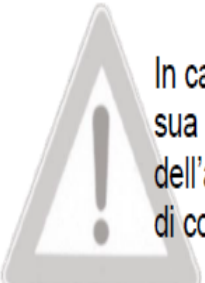


E' concesso alle parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, di **derogare a quanto concordato nell'accordo**, nel senso di una **minore riduzione di orario di lavoro**: le modalità di tale deroga devono essere previste nell'accordo medesimo.

Se la deroga comporta invece una **maggiore riduzione di orario**, è necessario stipulare un **nuovo CdS**.

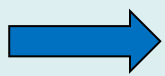
- **Eventuali esigenze di maggior lavoro possono essere soddisfatte attraverso nuove assunzioni (a tempo determinato, indeterminato o in apprendistato) in costanza di AS, soltanto laddove riguardino lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale (salvo il caso in cui vi sia la necessità di sostituire lavoratori in maternità)..**

In caso di **OPERAZIONI SOCIETARIE** con lavoratori interessati da un accordo di solidarietà, quest'ultimo può essere portato fino alla sua naturale conclusione da parte dell'azienda cessionaria a condizione che questa manifesti l'interesse alla prosecuzione dell'accordo così come precedentemente concordato e sottoscriva un nuovo accordo collettivo o alternativamente una comunicazione di continuazione del trattamento sottoscritta da tutte le parti sociali firmatarie del precedente accordo



TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE

L'Assegno di Solidarietà deve essere **presentato**, in via telematica, **entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo sindacale e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.**



In ogni caso, il *dies a quo* al quale ancorare la decorrenza della riduzione dell'attività lavorativa, è sempre il giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

Se la riduzione dell'attività lavorativa ha inizio oltre il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda, le relative istanze non possono essere indennizzate, salva la presentazione di una nuova istanza.

Le istanze con data di inizio delle riduzioni di attività lavorativa oltre i 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, inoltrate all'Istituto fino al giorno della pubblicazione della Circolare n.130/2017 (15 settembre 2017) sono comunque da considerare nei termini.

Elementi essenziali del contratto di solidarietà

1. Data di stipula del contratto;
2. Esatta individuazione delle parti stipulanti;
3. Contratto collettivo applicato;
- 4. Orario di lavoro e sua articolazione;**
5. Data dell'apertura della procedura di mobilità (se l'accordo è intervenuto nel corso della stessa) e **numero degli esuberi dichiarati;**
- 6. Quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo;**
- 7. Motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;**
8. Data di decorrenza del contratto di solidarietà;
9. Durata del contratto di solidarietà;
- 10. Forma di riduzione dell'orario di lavoro (che va tradotta in termini settimanali)**
- 11. Articolazione puntuale della riduzione;**
12. Parametrazione sull'orario medio settimanale;
- 13. Indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;**
14. Possibili deroghe all'orario concordato.

La prestazione non è concessa al ricorrere di determinate causali, ma sulla base di un **accordo collettivo** la cui finalità è evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. Per tale motivo uno degli elementi necessari dell'accordo collettivo è la quantificazione e la motivazione dell'esubero di personale.

ACCORDO COLLETTIVO

non è considerato valido se:



- ❖ ***stipulato al fine di evitare un solo licenziamento o se l'esubero di personale è limitato ad una sola unità lavorativa;***
- ❖ ***al medesimo non viene allegato l'elenco dei lavoratori interessati, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo e dal datore di lavoro.***

L'Assegno di solidarietà è autorizzato alla luce dei criteri di cui agli artt. 3 e 4 del D.M. n. 94033/2016 con riferimento alla causale del **contratto di solidarietà (CdS)**, a mente dei quali esso:

- a) **non si applica** nei casi di **fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili**;
- b) **non è ammesso** per **contratti a tempo determinato** per attività produttive **soggette a stagionalità**;
- c) i **lavoratori part-time** possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del *part-time* nella preesistente organizzazione del lavoro;
 - Le istanze di trasformazioni di *part-time* in *full-time* e viceversa sono compatibili con il CdS e non richiedono stipula di un ulteriore accordo se attuate nel rispetto della % di riduzione media oraria pattuita, sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato. In caso contrario, è necessario stipulare un nuovo accordo.
- d) in linea generale **non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario** per i lavoratori posti in solidarietà;
 - Non essendo un divieto assoluto, si ritiene, che ai fini del ricorso al lavoro straordinario, nell'accordo collettivo debbano essere previsti i casi eccezionali che consentono il ricorso a tale misura.
- e) nel corso del trattamento di AS, a seguito di stipula di un CdS, è possibile attivare la **procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori**;
 - La normativa non impone in generale un divieto di licenziamento in costanza di AS. Tuttavia, nelle ipotesi in cui i licenziamenti dovessero incidere sulla validità dell'autorizzazione, in caso di annullamento totale o parziale del provvedimento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori la retribuzione per intero.

ACCERTAMENTI ISTRUTTORI E SUPPLEMENTO DI ISTRUTTORIA

Ai fini degli **accertamenti istruttori** per le causali della CIGS e dell'Ass. Solid. sono state predisposte, per ciascuna causale, delle schede *ad hoc* (All.da 1 a 4 Circ.n. 130/2017), che costituiscono parte integrante delle istanze di accesso alle prestazioni garantite dal FIS.

Sulla base delle motivazioni addotte dai DDL nelle schede, e di ulteriori elementi probatori allegati alla domanda, la struttura territoriale competente valuterà se autorizzare o meno il trattamento richiesto, e, laddove necessario, nel caso in cui le informazioni insufficienti o carenti, potranno chiedere un **supplemento di istruttoria**.

In tal caso, il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, deve fornire gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria.

Per le causali della CIGO dovranno essere utilizzati i fac-simile della relazione tecnica dettagliata di cui all'art. 2, c. 1, del D.M. n. 95442/2016, allegati alla Circolare n. 139/2016.

Il pagamento è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'INPS al datore di lavoro o da questo conguagliato sulla base delle norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Le attività di conguaglio o le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori dal datore di lavoro devono essere effettuate, **a pena di decadenza entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata .**

Il pagamento diretto da parte dell'Istituto al lavoratore avente diritto è ammesso solo ed esclusivamente nell'eventualità di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.



FINE