

circolare
12 OTTOBRE 2016



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 12 ottobre 2016

Oggetto

Fondo di integrazione salariale – chiarimenti da parte dell'Inps

Con circolare n. 176 del 9 settembre 2016 l'Inps riepiloga la disciplina del Fondo di Integrazione salariale alla luce della normativa prevista dal D. Lgs. n. 148/2015, del Decreto Lavoro-Economia 94343 del 2016 e dei successivi chiarimenti forniti dall'Istituto con propri messaggi e circolari.

Ambito di applicazione

L'art. 26, c. 7, del D. Lgs 148/2015 sancisce l'obbligatorietà dell'istituzione dei Fondi di solidarietà per tutti i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria e che occupano mediamente più di cinque dipendenti, innovando l'ambito di applicazione della disciplina dei Fondi rispetto al previgente sistema normativo, nel quale l'ambito di applicazione era riferito a imprese con più di quindici dipendenti. Da ciò ne consegue un ampliamento della platea dei beneficiari delle tutele offerte dal Fondo di integrazione salariale, che ricomprende nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro – anche non organizzati in forma di impresa – che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, ovvero a un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 (art. 2, c. 1, D.L. n. 94343/2016).

Requisito dimensionale del datore di lavoro

Al Fondo di integrazione salariale contribuiscono unicamente i datori di lavoro che impiegano mediamente più di cinque dipendenti. La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente.

Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) compresi gli apprendisti con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo.

Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.

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.

Risultano invece esclusi

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio;

- gli apprendisti 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.

Requisito per poter beneficiare delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale, è l'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.

Prestazioni

Il Fondo di integrazione salariale garantisce due prestazioni:

- a) l'assegno di solidarietà;
- b) l'assegno ordinario.

a) 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, di cui all'art. 24 della legge n. 223/91, 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.

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Al fine della verifica di quest'ultimo si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono state già usufruite 52 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta.

In ogni caso la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% 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% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

b) Assegno ordinario

L'assegno ordinario è una prestazione a sostegno del reddito che il Fondo garantisce, oltre all'assegno di solidarietà, 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 per le seguenti causali:

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

Misura delle prestazioni

L'importo dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario sono calcolati in misura pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo così determinato è ridotto, dell'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti, ad oggi pari al 5,84%, e non può superare gli importi massimi mensili di seguito riportati:

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo al netto del 5,84% (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Durata massima complessiva della prestazione

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

È prevista tuttavia un'eccezione laddove viene disposto che ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero.

Finanziamento delle prestazioni

Contribuzione ordinaria

Le prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale e coincidenti con l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario sono finanziate a decorrere dal 1° gennaio 2016, dai seguenti contributi:

- a) 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 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore;
- b) 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 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore.

Contribuzione addizionale

Qualora siano previste le prestazioni di assegno ordinario e assegno di solidarietà, è dovuto dal datore di lavoro che ricorra alle sospensioni o riduzioni di attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del 4% della retribuzione persa.

Adempimenti procedurali

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, l'istanza va presentata in via telematica alla struttura territoriale Inps competente a seconda dell'unità produttiva, entro sette giorni dall'accordo sindacale; la riduzione dell'attività lavorativa deve però avere inizio entro il trentesimo giorno dalla data di presentazione della domanda.

Quanto all'assegno ordinario, in aggiunta all'iter precedentemente descritto, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver assolto agli obblighi di informazione e consultazione sindacale previsti dal D. Lgs. 148/2015.

A questo scopo, dovrà allegare, a seconda della causale indicata, la comunicazione preventiva o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale.

L'istanza per l'assegno ordinario va presentata alla sede Inps competente, in relazione all'unità produttiva, non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Infine, con riferimento alla fase autorizzativa, gli interventi del Fis sono definiti con provvedimento del direttore di sede o del dirigente delegato, della sede Inps territorialmente competente, in relazione all'unità produttiva.

In fase di prima applicazione, il pagamento dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà avverrà esclusivamente con la modalità del pagamento diretto.

Con successivo messaggio verrà resa nota la data a decorrere dalla quale il pagamento delle prestazioni sarà anticipato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. Il datore di lavoro provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile.

Compatibilità con i trattamenti in deroga e con i contratti di solidarietà di tipo B per l'anno 2016

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha specificato che i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale possono scegliere di accedere, nei limiti temporali e finanziari previsti dalle rispettive normative, agli ammortizzatori sociali in deroga o al contributo di solidarietà di cui all'art. 5, del D.L. n. 148/1993, convertito nella legge 236/1993 ovvero alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.

Ai fini del computo dei rispettivi periodi di fruizione, i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma.

Il datore di lavoro non può presentare domande di integrazione salariale in deroga o domande per il contributo di solidarietà e domande per i trattamenti garantiti dal Fondo di integrazione salariale aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

