

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

(in collaborazione con il sito www.adlabor.it)

Definizione	Il Fondo di Integrazione Salariale, attivo dal 1° gennaio 2016 (prima "fondo residuale") è uno strumento ad integrazione del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale . L'accesso al Fondo garantisce un assegno di solidarietà (ed eventualmente un assegno ordinario).
Datori di lavoro destinatari (co. 2, art. 29, D.Lgs 148/2015; INPS, circ. 176/2016)	Il Fondo è destinato a tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, purché: <ol style="list-style-type: none">1. occupino mediamente più di 5 dipendenti (sono computati anche gli apprendisti);2. non rientrino nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;3. appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.
Lavoratori Interessati (co. 1, art. 3, DI 94343/2016; INPS, circ. 176/2016)	Sono destinatari delle prestazioni del fondo di integrazione salariale i lavoratori subordinati (ricompresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante) che abbiano un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda. Sono invece esclusi: <ol style="list-style-type: none">1. Dirigenti;2. lavoratori a domicilio;3. lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;4. lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
Causali (Art. 29 D.Lgs. 148/2015)	<ol style="list-style-type: none">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.
Condizione (co. 1, art. 35, D.Lgs. 148/2015 - INPS, circ. 176/2016)	I fondi hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità, dunque gli interventi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse acquisite.
Oggetto della prestazione	<ul style="list-style-type: none">• Assegno di solidarietà: è rivolto ai lavoratori di datori di lavoro che stabiliscono una riduzione di orario con le organizzazioni sindacali più rappresentative al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, di cui all'articolo 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.• Assegno ordinario: è rivolto a tutti i lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dell'attività lavorativa

	<p>per cause previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria nonché per cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore o del datore di lavoro. L'integrazione salariale deve essere concessa per il tempo necessario alla ripresa dell'attività produttiva interrotta.</p>
<p>Durata (Artt. 30-31 D.Lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assegno di solidarietà: può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile; • Assegno ordinario: può essere concesso per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.
<p>Durata massima complessiva</p>	<p>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.</p>
<p>Contributi (co. 1, art. 34, D.Lgs. 148/2015 - INPS, circ. 176/2016)</p>	<p>Per le prestazioni garantite dal fondo, lo stesso provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. La contribuzione dovuta è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della misura. Pertanto il valore retributivo da considerare per il calcolo è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.</p>
<p>Contributo addizionale (INPS, circ. 170/2017)</p>	<p>la misura della contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro è pari al 4% della retribuzione persa. Il momento impositivo della contribuzione addizionale va individuato assumendo a riferimento il periodo di paga al quale afferisce la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in vigenza del provvedimento che legittima l'accesso alla prestazione. L'obbligo del pagamento del contributo addizionale è fissato a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione alla fruizione della prestazione.</p>
<p>Procedura Concessione Assegno di solidarietà (co. 5 Art. 31 D.Lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assegno di solidarietà: Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro deve seguire i seguenti passaggi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Consultazione sindacale: per le causali riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, l'impresa deve comunicare alle RSA o alle RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione/riduzione orario, l'entità, la durata e il numero dei lavoratori interessati; 2. entro 3 giorni deve essere presentata domanda di esame congiunto da una delle parti; 3. le parti devono espressamente indicare la non percorribilità della causale contratto di solidarietà; 4. l'intera procedura si deve esaurire in 25 giorni (ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti), fino a giungere all'accordo sindacale; 5. Accordo Sindacale; 6. Entro 7 giorni dall'accordo sindacale il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione (corredata dall'accordo sindacale). Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, 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.
<p>Procedura Concessione Assegno ordinario (co. 2 Art. 30 D.Lgs. 148/2015)</p> <p>(co. 4 Art. 14 D.Lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assegno ordinario: Per l'ammissione all'assegno ordinario, il datore di lavoro deve presentare la domanda non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Il mancato rispetto dei termini su richiamati non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione. ➤ Nei casi di <u>eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva</u>, è previsto un procedimento speciale. La legge richiama le disposizioni procedurali della cassa integrazione ordinaria ed in tali circostanze risulta sufficiente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative della durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati; 2. Se la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro è superiore a 16 ore settimanali, su richiesta dell'impresa o del sindacato, si procede entro 3 giorni dalla comunicazione di cui al punto 1 ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi in ogni caso entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.
<p>Misura del trattamento (circolare INPS 10 febbraio 2020, n. 20)</p>	La misura della prestazione, sia per l'assegno di solidarietà che per l'assegno ordinario, è fissata nell' 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.
<p>Massimale retributivo mensile</p>	<p>Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione, erogabile al netto della riduzione del 5,84% che rimane nella disponibilità del Fondo, è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 939,89 euro per retribuzioni uguali o inferiori a 2.159,48 euro; • 1.129,66 euro per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro <p><i>*Gli importi vengono rivalutati annualmente in base agli indici ISTAT</i></p>
<p>Rapporti con altri istituti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Malattia: il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale prevista. • Festività: l'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportano retribuzione. • Assegno per il nucleo familiare: durante il periodo di percezione sia dell'assegno di solidarietà che dell'assegno ordinario il Fondo non eroga la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare e del T.F.R., in quanto prestazioni non previste dal D.I. n. 94343/2016. • Altra attività lavorativa: Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo d'integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro

	effettuate.
Modalità di erogazione e termine per il rimborso (Art. 7 D.lgs. 148/2015)	Si applicano per espresso rinvio le disposizioni in materia di Cassa Integrazione, ed in particolare: <ul style="list-style-type: none"> • il pagamento delle integrazioni salariali viene effettuato dall'impresa alla fine di ogni periodo di paga; • Per i trattamenti richiesti dal 24 settembre 2015 o richiesti precedentemente ma non ancora conclusi: conguaglio o richiesta di rimborso devono essere effettuati a pena di decadenza entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento della concessione.
Politiche attive del lavoro (co. 3, art. 22, D.Lgs. 150/2015)	I lavoratori per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi con intervento del fondo di integrazione salariale sono convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa dal Centro per l'Impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato.

