

## Il fondo di solidarietà residuale e integrativo

**Data Articolo: 24 Marzo 2016**

**Autore Articolo: Francesco Geria**

Per datori di lavoro, che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle norme sulle integrazioni salariali, e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali, o fondi di solidarietà bilaterali alternativi, opera il **fondo residuale Inps** istituito con il D.M. 79141/2014 per "**imprese non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale**". Vediamo come viene disciplinato tale fondo.

Le prestazioni del fondo di solidarietà sono finanziate dai seguenti contributi il cui **versamento decorre dal 1° gennaio 2014**:

- un **contributo ordinario dello 0,50%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti), **due terzi** a carico del datore di lavoro e **un terzo** a carico del lavoratore;
- un **contributo addizionale** totalmente a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, nella misura del **3%** per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e del **4,50%** per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

**A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assumerà la denominazione di fondo di integrazione salariale (F.I.S.)**, disciplinandone l'attività e il funzionamento, e riguarda quei **settori per i quali non siano stati stipulati accordi** volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale ovvero un fondo di solidarietà alternativo.

Il fondo risulta rivolto ai datori di lavoro che occupano mediamente **più di cinque dipendenti** (in precedenza più di 15 dipendenti).

Diversamente dalla previgente disciplina, il Legislatore stabilisce che **ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vanno computati anche gli apprendisti**.

Per quanto riguarda le prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale, è prevista la corresponsione:

- del nuovo **assegno di solidarietà** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 e fino a 15 dipendenti**;

- del nuovo **assegno di solidarietà** e dell'**assegno ordinario** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**. In tal caso l'**assegno ordinario è garantito per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile**, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni.

Al fine di garantire l'equilibrio di bilancio, il fondo provvede all'erogazione delle prestazioni nei limiti delle risorse finanziarie acquisite. **In ogni caso, le prestazioni sono determinate in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti** dal datore di lavoro.

**In via transitoria, fino al 2021**, per consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività del fondo di integrazione salariale, viene modificato il limite di «quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo lavoratore», prevedendo che le prestazioni non possano eccedere le risorse finanziarie acquisite al fondo. In particolare, viene previsto: nessun limite per le prestazioni erogate nel 2016, dieci volte nel 2017, otto volte nel 2018, sette volte nel 2019, sei volte nel 2020, cinque volte nel 2021.

A decorrere **dal 1° gennaio 2016**, sono destinatari delle prestazioni del fondo i **lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato**, ivi **compresi gli apprendisti**, con **esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio**.

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità di effettivo lavoro** di almeno **novanta giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

**In caso di appalto**, per il lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, **l'anzianità di effettivo lavoro si computa** tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Ai datori di lavoro che occupano **mediamente più di 15 dipendenti** il fondo garantisce, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di **integrazioni salariali ordinarie**, ad esclusione delle intemperie stagionali, **e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale** una **prestazione costituita da un assegno ordinario** di importo almeno pari all'integrazione salariale per una durata massima di **26 settimane in un biennio mobile**.

Rispetto alla previgente disciplina viene introdotta una **nuova tipologia di prestazione** ovvero l'**assegno di solidarietà**, che dovrà garantire in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative **accordi collettivi** aziendali che stabiliscono una **riduzione dell'orario di lavoro** al fine di evitare licenziamenti collettivi ovvero licenziamenti plurimi individuali (ex contratto di solidarietà difensivo di tipo B).

Nello specifico:

- l'assegno di solidarietà (+ 5 dipendenti) può essere corrisposto per un **periodo massimo di 12 mesi** in un

biennio mobile;

- nella **misura dell'assegno di solidarietà**, la stessa si determina con le modalità previste per il trattamento di integrazione salariale (**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate);
- gli **accordi collettivi** aziendali **individuano i lavoratori interessati** alla riduzione oraria.

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%.

Ai fini della richiesta **dell'assegno di solidarietà**, il datore di lavoro è tenuto a presentare **in via telematica all'INPS apposita domanda di concessione**, corredata dall'accordo sindacale, **entro sette giorni** dalla data di conclusione di questo.

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

I datori di lavoro che occupano **mediamente sino a 15 dipendenti** possono richiedere **l'assegno di solidarietà** per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro che si verificheranno **a decorrere dal 1° luglio 2016**.

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, l'**aliquota di finanziamento** del fondo è così fissata:

- **0,65% (attualmente 0,50%)** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**;
- **0,45%** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 e sino a 15 dipendenti**.

La predetta contribuzione risulta ripartita nella seguente misura:

- **due terzi** a carico del **datore di lavoro** e
- **un terzo** a carico del **lavoratore**.

È prevista una **contribuzione aggiuntiva** a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo degli istituti previsti (assegno ordinario e di solidarietà) pari al **4%** della retribuzione persa.

Francesco Geria – LabroTre Studio Associato