

AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL 2016: MISURE IN DEROGA E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

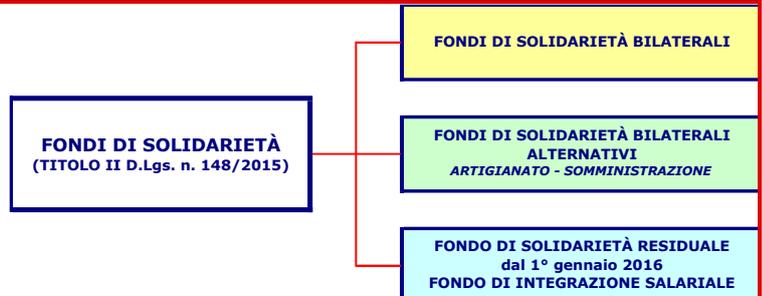
NOTA PER I DELEGATI

La Legge di stabilità per il 2016 ha previsto il rifinanziamento degli ammortizzatori in deroga, il cui intervento è previsto si esaurisca alla fine dell'anno in corso per essere definitivamente sostituito dal sistema dei Fondi di solidarietà, illustrato nello schema a fianco.

Indicazioni riguardanti il ricorso alle misure in deroga e al Fondo di integrazione salariale (FIS)

sono state emanate dall'INPS, dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte: nel caso della Regione la materia è stata anche oggetto di confronto e di accordi con le Parti sociali.

Con questa nota proviamo a fare un po' di chiarezza sugli ammortizzatori sociali destinati ai settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO e della CIGS e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali (ambiti a cui la CIG in deroga e il FIS sono rivolti). Di seguito i temi trattati:



| | |
|---|---|
| CIG IN DEROGA E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE? SI PUÒ SCEGLIERE | 2 |
| MISURE IN DEROGA | 2 |
| GENERALITÀ..... | 2 |
| RISORSE DISPONIBILI | 2 |
| CIG in deroga | 2 |
| LAVORATORI BENEFICIARI | 2 |
| REQUISITI ED ESCLUSIONI | 2 |
| MISURA..... | 3 |
| DURATA | 3 |
| OBBLIGATORIETÀ DELL' ACCORDO SINDACALE..... | 3 |
| CONTRIBUZIONE..... | 4 |
| Mobilità in deroga | 4 |
| MISURA..... | 4 |
| Accordo quadro 29 dicembre 2015 | 4 |
| BENEFICIARI..... | 4 |
| ESCLUSIONI..... | 4 |
| DURATA | 4 |
| Addendum 27 aprile 2016 | 5 |
| BENEFICIARI..... | 5 |
| REQUISITI..... | 5 |
| DURATA | 5 |
| I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DI TIPO B | 5 |
| IL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE | 5 |
| PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE | 6 |
| MISURA..... | 6 |
| REQUISITI..... | 6 |
| CONTRIBUZIONE..... | 6 |
| L'assegno di solidarietà | 7 |
| DURATA | 7 |
| Modalità di presentazione delle domande | 7 |
| DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO | 7 |
| DOMANDA DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ | 7 |

CIG IN DEROGA E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE? SI PUÒ SCEGLIERE

La Nota del Ministero del Lavoro dell'11 febbraio 2016 ha chiarito che le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS) **possono scegliere** se accedere agli **ammortizzatori sociali in deroga** o alle prestazioni previste dal **Fondo di integrazione salariale**. Con Nota Ministeriale del 1° marzo 2016, n. 4831, la stessa possibilità è stata prevista nel caso dei Fondi alternativi (artigianato e agenzie di somministrazione).

Ci si potrà orientare verso l'uno o l'altro strumento anche valutandone i rispettivi vantaggi (per esempio in base alla differente anzianità dei lavoratori prevista come requisito nei due casi).

MISURE IN DEROGA¹

GENERALITÀ

In Piemonte il ricorso agli ammortizzatori in deroga è attualmente disciplinato da due intese tra Regione e Parti sociali:

- **Accordo Quadro** del 29 dicembre 2015, definito in base ai (restrittivi) criteri introdotti a livello nazionale dal Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014;
- **Addendum** del 27 aprile 2016 che integra il predetto Accordo Quadro e disciplina l'utilizzo di una quota pari al 5% delle risorse 2016 (di cui la Legge consente di disporre con parziali eccezioni rispetto ai citati restrittivi criteri).

RISORSE DISPONIBILI

Al Piemonte ad oggi sono stati assegnati quasi 15 milioni di euro, di cui circa € 750.000 corrispondono alla quota del 5%. Si dispone inoltre di circa 19 milioni di euro quali residui degli anni precedenti (sui quali però non è consentito calcolare il 5% per ricorrervi con criteri meno restrittivi di quelli ministeriali).

CIG IN DEROGA

LAVORATORI BENEFICIARI

Lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti (v. oltre) e i lavoratori somministrati
Sono esclusi i dirigenti.

Apprendisti

Possono essere destinatari di CIGD gli apprendisti che non hanno la possibilità di utilizzare gli strumenti correnti (CIGO e CIGS) effettivamente disponibili, quindi:

- gli apprendisti con contratto professionalizzante se dipendenti di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, destinatarie di CIGS, ma per causale di intervento diversa dalla "crisi aziendale";
- gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante;
- gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante di aziende che possono accedere alla CIGO ma che stiano fruendo di CIGS².

Gli apprendisti di aziende in CIGS o CIGO, esaurito il periodo di 3 mesi di copertura previsto per la CIG in deroga, potranno eventualmente accedere ad un ulteriore periodo in base all'accordo **Addendum** del 27 aprile.

REQUISITI ED ESCLUSIONI

- requisito di **12 mesi di anzianità lavorativa** alla data di inizio del periodo di CIGD richiesto

¹ V. anche Circolare INPS n. 56 del 29 marzo 2016 avente ad oggetto "Normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga"

² Circolare MLPS n. 4 del 2 febbraio 2016

- pieno utilizzo, prima del ricorso all'integrazione salariale, degli strumenti ordinari di flessibilità, inclusa la fruizione delle ferie residue
- esclusione delle imprese in cessazione, totale o parziale, di attività
- esclusione dei datori di lavoro non imprenditori, ad eccezione degli studi professionali (i datori di lavoro non imprenditori che occupano fino a 15 addetti potranno accedere alla CIGD in base all'accordo **Addendum** fino al 30 giugno, termine oltre il quale potranno fare ricorso al FIS - v. oltre)

MISURA

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con massimali.

L'importo è assoggettato al prelievo contributivo del 5,84%.

Massimali (per il 2016)³

| Retribuzione | Importo lordo | Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF) |
|-------------------------------|---------------|---|
| Inferiore o uguale a 2.102,24 | 971,71 | 914,96 |
| Superiore a 2.102,24 | 1.167,91 | 1.099,70 |

DURATA

- **minima 5 giorni di calendario**
- **massima 3 mesi** (equiparati a fini gestionali a 92 giornate) **per unità produttiva**

OBBLIGATORIETÀ DELL'ACCORDO SINDACALE

Alla domanda di ricorso alla CIGD va **sempre allegato l'accordo sindacale**: per il datore di lavoro **non è sufficiente** dimostrare l'**invio della sola comunicazione di inizio procedura** alle organizzazioni sindacali per poter presentare domanda di CIGD.

Sul sito della Regione Piemonte sono disponibili i Modelli di verbale di accordo per le misure in deroga: il percorso è il seguente: www.regione.piemonte.it/lavoro/ › *Ammortizzatori sociali* › *Cassa Integrazione* › *CIG in deroga* › *Modulistica e documentazione scaricabile* oppure si può andare direttamente alla seguente pagina: www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/cigderoga/moduli.htm

Considerato che:

- l'**elevato numero delle domande** non rende sempre possibile per le categorie territoriali dare corso all'esame congiunto (e pervenire alla successiva sottoscrizione dell'accordo);
- nel contempo occorre continuare a **consentire a tutti i datori di lavoro che ne hanno titolo** di richiedere in favore dei propri dipendenti **la CIGD** (in quanto strumento conservativo dei rapporti di lavoro, spesso alternativo a misure espulsive);

a livello regionale le Parti sociali hanno definito una **procedura** per intervenire nei **casì** in cui la procedura di consultazione sindacale non sia stata effettuata (e quindi l'**accordo non raggiunto**); tale procedura **non** deve riguardare le situazioni in cui il mancato accordo sia il risultato di una decisione del sindacato territoriale, la cui **autonomia decisionale** viene comunque mantenuta e salvaguardata: questi casi vanno quindi segnalati alla CGIL regionale affinché a sua volta li faccia presente alla Regione.

Procedura

Il datore di lavoro che intenda ricorrere alla CIGD deve darne comunicazione alle RSU/RSA o, in mancanza, alle categorie territoriali, con un anticipo di almeno 20 giorni⁴ prima dell'inizio del periodo di riduzione/sospensione.

Qualora non sia stato dato riscontro entro 10 giorni dalla comunicazione, l'azienda può rivolgere l'istanza alla Commissione regionale appositamente istituita, che verifica la proposta di verbale di accordo e procede generalmente alla sua sottoscrizione. L'eventuale decisione di non procedere alla firma viene comunicata alla Regione e all'azienda.

³ Importi rivalutati annualmente

⁴ Termine non tassativo

L'iter alternativo all'esame congiunto in sede territoriale è stato definito con la prospettiva che mantenesse **carattere residuale**, essendo naturalmente opportuno, ove ne sussistano le condizioni, giungere ad un accordo con il coinvolgimento del sindacato provinciale.

In particolare occorre adottare le necessarie cautele per evitare che il datore di lavoro, scavalcando deliberatamente il livello territoriale, possa ottenere impropriamente dalle OO.SS. in Commissione la sottoscrizione dell'accordo.

CONTRIBUZIONE

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro calcolato in percentuale sulla retribuzione persa e **commisurato alla durata** degli interventi di CIG concessi in un quinquennio mobile:

- **9%** fino a 52 settimane,
- **12%** oltre le 52 settimane e fino a 104,
- **15%** oltre le 104 settimane.

MOBILITÀ IN DEROGA

La mobilità in deroga si rivolge a disoccupati cinquantenni e ultracinquantenni suddivisi in due differenti platee sulla base di due successivi accordi regionali:

- **Accordo quadro** del 29 dicembre 2015, definito in base ai (restrittivi) criteri introdotti a livello nazionale dal Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014;
- **Addendum** del 27 aprile 2016, in deroga a tali criteri, ma con la possibilità di mettere in campo risorse ben più limitate. Ai contenuti di tale accordo si raccomanda di prestare la dovuta attenzione considerato che **nel 2015 la quota relativa non è stata pienamente utilizzata e ora non è consentito farvi ricorso** se non sulla base delle restrizioni imposte dai rigidi criteri ministeriali.

MISURA

Per i primi 12 mesi l'**importo** è quello previsto per i casi di **CIG: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per l'attività lavorativa non prestata**, con **massimali**.

Per i primi 12 mesi l'importo è **assoggettato al prelievo** contributivo del **5,84%**.

Massimali (per il 2016)⁵

| Retribuzione | Importo lordo | Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF) |
|-------------------------------|---------------|---|
| Inferiore o uguale a 2.102,24 | 971,71 | 914,96 |
| Superiore a 2.102,24 | 1.167,91 | 1.099,70 |

Dal 13° mese l'indennità è pari all'**80% dell'importo lordo corrisposto nel primo anno** (non si applica più la riduzione del **5,84%**).

ACCORDO QUADRO 29 DICEMBRE 2015

BENEFICIARI

Disoccupati che fossero **percettori di trattamento di mobilità in deroga alla data del 31 dicembre 2015** (cinquantenni e ultracinquantenni che avessero cessato di percepire l'ASpl o la NASpl a partire dal 15 agosto 2015)

ESCLUSIONI

Sono esclusi i lavoratori che avessero già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi.

DURATA

Massimo 4 mesi

⁵ Importi rivalutati annualmente

BENEFICIARI

Disoccupati (cinquantenni e ultracinquantenni) che abbiano cessato di percepire nel 2016 indennità di mobilità ordinaria, disoccupazione speciale edile, ASpl o NASpl

REQUISITI

12 mesi di anzianità, di cui 6 di effettivo lavoro, nell'azienda di provenienza
Sede di lavoro al momento della cessazione nel territorio piemontese

DURATA

Massimo 3 mesi

Breve cenno a: Assegno di disoccupazione (ASDI)

Disoccupati di almeno 55 anni di età (o componenti di un nucleo familiare in sia presente un minore) che abbiano cessato di percepire la NASpl nel caso in cui abbiano un indicatore ISEE non superiore a € 5.000 possono essere beneficiari dell'Assegno di disoccupazione (ASDI). All'ASDI è dedicata la Circolare INPS n. 47 del 3 marzo 2016, a cui si rimanda per tutte le informazioni.

I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DI TIPO B

La **disciplina** dei Contratti di solidarietà di tipo B (ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS) è **abrogata dal 1° luglio 2016**: ne consegue che tali Contratti potranno essere **stipulati solo entro il 30 giugno 2016**.

I Contratti di solidarietà stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015 saranno applicati per la durata del Contratto prevista dal verbale di accordo firmato dalle Parti.

I Contratti di solidarietà stipulati a partire dal 15 ottobre 2015 saranno applicati comunque non oltre il 31 dicembre 2016, anche nel caso in cui il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data.

Rispetto ad altre misure descritte in questa nota, si rileva che i Contratti di solidarietà presentano da un lato il vantaggio di assicurare una copertura per tutta l'annualità 2016 (CIGD: max 3 mesi - Assegno ordinario del FIS: max 26 settimane in un biennio mobile - Assegno di solidarietà del FIS: max 12 mesi in un biennio mobile), dall'altro prevedono prestazioni differenti e scontano ad oggi tempi di approvazione estremamente lunghi.

La prestazione destinata a sostituire i Contratti di solidarietà è l'**ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ** erogato dal **Fondo di integrazione salariale** (v. oltre).

IL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il **Fondo di integrazione salariale** (FIS) ha sostituito dal 1° gennaio 2016 il Fondo di solidarietà residuale (quest'ultimo era destinato ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti).

Il FIS opera per tutti i **settori** i quali:

- **non** rientrano nell'ambito di applicazione della **CIGO** e della **CIGS**

e

- **non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali,**

e riguarda i **datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti**. Rimane da verificare se restano esclusi i datori richiamati dal Messaggio INPS n. 8673 del 12 novembre 2014 (alcuni tipi di onlus) relativo all'ormai superato Fondo di solidarietà residuale.

Al Fondo di integrazione salariale è integralmente dedicata la Circolare INPS n. 22 del 4 febbraio 2016 alla quale si rinvia per maggiori approfondimenti e per le prime indicazioni operative. Si segnala altresì la Circolare INPS n. 30 del 12 febbraio 2016 che affronta tutta la materia dei Fondi di solidarietà.

PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

datori di lavoro con PIÙ DI 5 E FINO A 15 DIPENDENTI:

- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ** (per datori di queste dimensioni può essere richiesto a partire **dal 1° luglio 2016** - v. oltre)

datori di lavoro con PIÙ DI 15 DIPENDENTI:

- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ** (v. oltre)
- **ASSEGNO ORDINARIO** (durata massima **26 settimane** in un **biennio** mobile) in relazione alle causali previste per la CIGO (escluse le intemperie stagionali) e la CIGS (solo riorganizzazione e crisi aziendale).

MISURA

Per entrambe le tipologie di prestazione (assegno di solidarietà e assegno ordinario) l'**importo** è quello previsto per i casi di **CIG**: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con massimali.

L'importo è assoggettato al prelievo contributivo del 5,84%.

Massimali (per il 2016)⁶

| Retribuzione | Importo lordo | Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF) |
|-------------------------------|---------------|---|
| Inferiore o uguale a 2.102,24 | 971,71 | 914,96 |
| Superiore a 2.102,24 | 1.167,91 | 1.099,70 |

REQUISITI

Anzianità di almeno **90 giorni** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento

CONTRIBUZIONE

Contribuzione ordinaria

- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15 dipendenti** percentuale complessiva **0,45%**
 - datori di lavoro con **più di 15 dipendenti** percentuale complessiva **0,65%**
- ripartita** tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di **2/3** e di **1/3**, quindi:
- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15 dipendenti** **0,30%** a carico del **datore di lavoro**
0,15% a carico del **lavoratore**
 - datori di lavoro con **più di 15 dipendenti** **0,433%** a carico del **datore di lavoro**
0,217% a carico del **lavoratore**

In caso di utilizzo, è dovuto un **contributo addizionale** a carico del solo datore di lavoro pari al **4%** della retribuzione persa.

Limiti di utilizzo delle prestazioni

Il Fondo di integrazione salariale è soggetto all'obbligo di garantire l'equilibrio di bilancio; dal 2017 sarà previsto un ulteriore limite all'utilizzo delle prestazioni in rapporto ai contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, come risulta dalla tabella che segue:

| Anno | Limite alle prestazioni erogate a ciascun datore di lavoro in rapporto ai contributi ordinari dovuti |
|--------------------|--|
| 2016 | Nessun limite |
| 2017 | 10 volte i contributi |
| 2018 | 8 volte i contributi |
| 2019 | 7 volte i contributi |
| 2020 | 6 volte i contributi |
| 2021 | 5 volte i contributi |
| A partire dal 2022 | 4 volte i contributi |

⁶ Importi rivalutati annualmente

L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ è la prestazione (sostitutiva dei **Contratti di solidarietà di tipo B** ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, la cui **disciplina è abrogata dal 1° luglio 2016**) erogata dal Fondo di integrazione salariale (a decorrere dal 1° gennaio 2016 o dal 1° luglio 2016 - v. oltre).

È subordinato alla stipula di accordi sindacali aziendali⁷ che stabiliscono una **riduzione dell'orario di lavoro**, al fine di **evitare o ridurre le eccedenze di personale** o di **evitare licenziamenti plurimi individuali** per ragioni economiche. Non vi si può quindi fare ricorso se l'eccedenza dichiarata è relativa a un solo lavoratore⁸.

La prestazione potrà essere utilizzata per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi:

- dal **1° gennaio 2016** per datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti** (in realtà la procedura è stata resa disponibile solo il 5 maggio scorso);
- dal **1° luglio 2016** per datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 e fino a 15 dipendenti**.

DURATA

Periodo **massimo di 12 mesi** in un **biennio** mobile

Gli accordi collettivi aziendali individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria.

La **riduzione media oraria complessiva** non può essere superiore al **60% dell'orario dei lavoratori interessati**.

Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il **70%** calcolato sull'intero periodo del Contratto di solidarietà.

Gli accordi devono specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Fino al 30 giugno 2016 possono presentare domanda di accesso alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale **solo i datori di lavoro** che occupano **più di 15 dipendenti**.

La procedura di presentazione delle domande è unica per entrambe le prestazioni del Fondo di integrazione salariale e consente quindi alle aziende l'invio telematico delle richieste sia di assegno di solidarietà che di assegno ordinario.

Le domande devono essere presentate alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva.

DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO

Alla domanda va allegata la comunicazione dell'azienda alle RSU/RSA o, in mancanza, alle categorie territoriali o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale⁹ (la sottoscrizione dell'accordo non è condizione indispensabile per accedere alla prestazione).

Termini di presentazione

Non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa

In caso di presentazione tardiva della domanda l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

DOMANDA DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

Entro 7 giorni dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale (che deve essere allegato alla domanda).

La riduzione di attività deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla presentazione della domanda.

Alessandria, 3 giugno 2016

⁷ Al seguente link è disponibile una bozza di verbale di accordo: www.fisacalessandria.it/modelloaccordofis_assegnosolidarieta.doc

⁸ Tale circostanza ha una valenza fortemente negativa considerato che la disciplina dei Fondi riguarda anche le micro-imprese (media dipendenti a partire dalle 6 unità) in cui non si potrà ricorrere a questa misura per evitare il licenziamento di un solo lavoratore.

⁹ Al seguente link è disponibile una bozza di verbale di accordo: www.fisacalessandria.it/modelloaccordofis_assegnoordinario.doc