

Il Decreto sugli AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 2 FONDI DI SOLIDARIETÀ E ALTRE MISURE

In data 24 settembre 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 148/2015, riguardante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”, il quinto tra gli otto decreti attuativi del c.d. Jobs Act ad oggi emanati.

Il provvedimento si compone di 4 titoli:

- *TITOLO I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE che contiene le norme relative alla riforma della Cassa integrazione guadagni, a cui è stata dedicata la nota precedente (N. 1)*
- *TITOLO II FONDI DI SOLIDARIETÀ*
- *TITOLO III CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA*
- *TITOLO IV DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI*

La presente nota conclude l'illustrazione del provvedimento, con la sintesi delle disposizioni riguardanti i Fondi di solidarietà e i contratti di solidarietà espansiva, nonché degli interventi su temi già oggetto di precedenti decreti attuativi del Jobs Act (conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e misure in caso di disoccupazione involontaria).

I FONDI DI SOLIDARIETÀ

GENERALITÀ

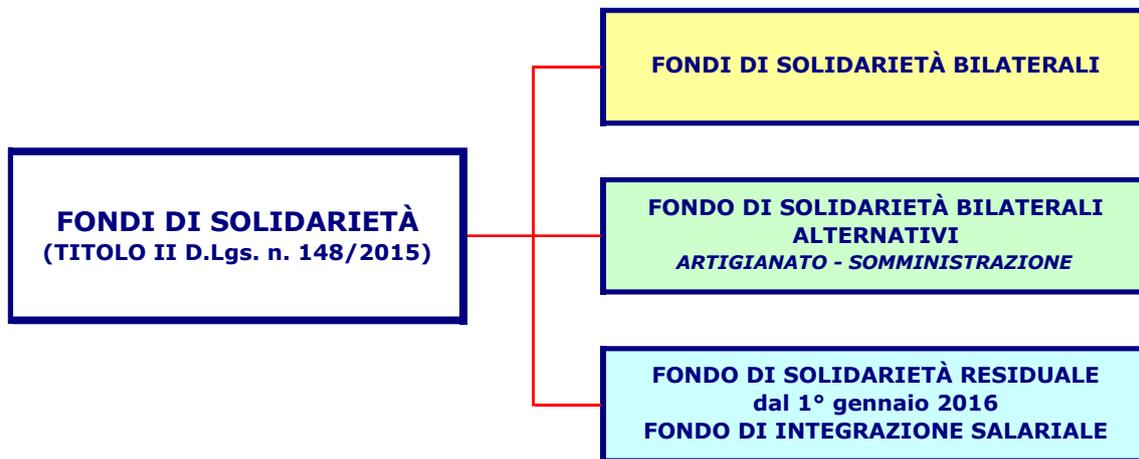
I Fondi di solidarietà sono lo strumento attraverso il quale viene realizzata la **presunta e sbandierata estensione degli ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro, a fronte della “stretta” operata sul sistema della Cassa integrazione.

Il decreto stabilisce l'**estensione dei Fondi di solidarietà** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIG, in relazione ai **datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti** (in precedenza l'obbligo era previsto in relazione ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti).

La normativa si applica anche agli apprendisti in apprendistato professionalizzante.

Tutti i Fondi istituiti dal provvedimento hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Il modello delineato dal decreto è sintetizzato nello schema della pagina seguente:



1. I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI - Art. 26

Il decreto prevede l'**obbligo di stipulare accordi sindacali per la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO o della CIGS, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Alla stipula dell'accordo sindacale deve seguire entro 90 giorni l'emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Fondo. I Fondi così costituiti sono gestiti presso l'INPS.

Il **termine per la stipula degli accordi sindacali** istitutivi dei Fondi è fissato nel **31 dicembre 2015**. Entro la stessa data i **Fondi già esistenti**¹ dovranno **adeguarsi** alle disposizioni del decreto: in caso di mancata stipula degli accordi (per la costituzione dei Fondi o per il loro adeguamento) i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti confluiranno dal 1° gennaio 2016 nel Fondo di integrazione salariale (ex **Fondo residuale** - v. oltre).

PRESTAZIONI DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

I Fondi devono assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste per il ricorso alla CIG, consistente in un **ASSEGNO ORDINARIO di importo almeno pari all'integrazione salariale** (quindi almeno 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con i massimali previsti per la CIG).

La **durata massima** di tale prestazione deve essere compresa fra le 13 settimane in un biennio mobile e la durata massima prevista per la CIGO e la CIGS in relazione alla causale indicata.

Ulteriori prestazioni (facoltative):

- prestazioni integrative agli ammortizzatori sociali già previsti dalla legge (sia durante il rapporto di lavoro che in caso di disoccupazione);
- assegno straordinario per coloro che maturino i requisiti per la pensione entro i 5 anni successivi;
- finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

In relazione alla possibilità che i Fondi erogino prestazioni aggiuntive alla CIG, il decreto ha previsto che Fondi di solidarietà bilaterali possano essere istituiti anche per ambiti coperti dalla Cassa integrazione.

CONTRIBUZIONE

L'aliquota complessiva della **contribuzione ordinaria** è definita dagli accordi collettivi e ripartita come segue:

- 2/3 a carico del datore di lavoro,
- 1/3 a carico dei lavoratori.

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo aggiuntivo** che sarà stabilito dai decreti ministeriali in misura almeno pari all'1,50% della retribuzione persa.

L'eventuale erogazione dell'assegno straordinario (che costituisce una forma di accompagnamento alla pensione) è **interamente a carico dell'azienda**, così come la contribuzione ad esso correlata.

¹ Credito ABI, Credito cooperativo, Imprese di assicurazioni, Riscossione, Poste

2. I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI - Art. 27

Nei settori dell'**artigianato** e della **somministrazione di lavoro** è prevista la possibilità di un **sistema alternativo** al precedente, in cui i Fondi già istituiti possono rimanere bilaterali "puri" (anziché diventare gestioni presso l'INPS), sia pure con una vigilanza pubblica.

Tale possibilità è subordinata all'**adeguamento alle disposizioni del decreto entro il 31 dicembre 2015**.

PRESTAZIONI DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI (anche solo una fra le due)

- **ASSEGNO ORDINARIO** di importo almeno pari all'integrazione salariale (quindi almeno 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con i massimali previsti per la CIG) - **durata massima** compresa fra le 13 settimane in un biennio mobile e la durata massima prevista per la CIGO e la CIGS in relazione alla causale indicata

e/o

- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**, per un periodo minimo di 26 settimane (misura sostitutiva dei contratti di solidarietà di tipo B, ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS) - v. oltre

In mancanza di adeguamento dei Fondi esistenti alle disposizioni del decreto entro il termine del 31/12/2015, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti confluiranno dal 1° gennaio 2016 nel **Fondo di integrazione salariale** (ex **Fondo residuale** - v. oltre) e potranno richiederne le prestazioni per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

CONTRIBUZIONE

L'aliquota complessiva della **contribuzione ordinaria** non può essere inferiore allo 0,45% della retribuzione lorda (percentuale che include sia la quota a carico del datore di lavoro sia quella a carico del lavoratore: la ripartizione deve essere definita dagli accordi sindacali).

Per il settore della somministrazione la contribuzione può essere effettuata stornando una quota (almeno pari allo 0,30% della retribuzione lorda) della contribuzione del 4% già versata al fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione.

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo addizionale** che sarà stabilito dai decreti ministeriali in misura almeno pari all'1,50% della retribuzione persa.

3. FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE (dal 1-gen-2016 FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE) - Artt. 28 e 29

Il **Fondo di solidarietà residuale** è il Fondo che 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.**

A partire dal 1° gennaio 2016 il Fondo residuale assumerà la denominazione di **Fondo di integrazione salariale (FIS)** e riguarderà i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti e non sono coperti dalla CIG, nel caso non abbiano costituito Fondi di solidarietà bilaterali.

PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

- **datori di lavoro 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 e la CIGS

Limiti di utilizzo delle prestazioni:

Oltre all'obbligo di garantire l'equilibrio di bilancio, è 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

REQUISITO

Dal 1° gennaio 2016 anzianità in capo al lavoratore di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

CONTRIBUZIONE

Contribuzione ordinaria:

- 0,45% datori di lavoro FINO A 15 DIPENDENTI
- 0,65% datori di lavoro OLTRE 15 DIPENDENTI

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo aggiuntivo** pari al 4% della retribuzione persa.

L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ (MISURA PREVISTA DAI FONDI ALTERNATIVI E DAL FIS)

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 aziendali 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 lavoratore.

Tale circostanza ha evidentemente 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.

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**,
- 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

Misura

Stesso **importo** dell'integrazione salariale 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 2015)²:

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

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**.

² Importi rivalutati annualmente

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.

La domanda va presentata all'INPS entro 7 giorni dalla data di stipula dell'accordo (va unito l'elenco nominativo dei lavoratori interessati anche per l'eventuale coinvolgimento in iniziative di politica attiva).

Dal 1° luglio 2016 sono abrogate le norme relative ai contratti di solidarietà di tipo B.

Nei due schemi seguenti sono sintetizzate le prestazioni e le contribuzioni per i diversi modelli di Fondo previsti dal decreto:

PRESTAZIONI

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI	Assegno ordinario Eventuali prestazioni aggiuntive (non obbligatorie)
FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI ARTIGIANATO - SOMMINISTRAZIONE	Assegno ordinario e/o Assegno di solidarietà
FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE dal 1° gennaio 2016 FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	Assegno di solidarietà e Assegno ordinario (solo datori che occupano mediamente più di 15 dipendenti)

La contribuzione previdenziale correlata alle prestazioni (calcolata sulla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito) è a carico dei Fondi (fatta eccezione per l'assegno straordinario).

CONTRIBUZIONE

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI	Ordinaria: definita dagli accordi - Ripartizione: 2/3 a carico datore e 1/3 lavoratore Addizionale: definita dal decreto istitutivo: minimo 1,5% retribuzione persa
FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI ARTIGIANATO - SOMMINISTRAZIONE	Ordinaria: minimo 0,45% retribuzione lorda - Ripartizione definita dagli accordi Addizionale: definita dal decreto istitutivo: minimo 1,5% retribuzione persa
FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE dal 1° gennaio 2016 FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	Ordinaria: datori <15 dip. 0,45% datori >15 dip. 0,65% retribuzione lorda - Ripartiz. 2/3 datore, 1/3 lavoratore Addizionale: 4% retribuzione persa

I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Il decreto contiene anche un articolo contenente la disciplina dei contratti di solidarietà di tipo espansivo e l'abrogazione della norma precedente. In realtà l'attuale formulazione riprende la disciplina finora vigente, sintetizzata di seguito.

I contratti collettivi aziendali con il **fine di incrementare gli organici** possono prevedere **una riduzione stabile dell'orario di lavoro**, con riduzione della retribuzione, e la **contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**.

In questi casi è prevista la concessione, **a favore dei datori di lavoro e a carico dell'INPS** (per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità di retribuzione), di un **contributo** stabilito in percentuale rispetto alla **retribuzione lorda** prevista dal CCNL:

- 1° anno: **15%** della retribuzione,
- 2° anno: **10%** della retribuzione,
- 3° anno: **5%** della retribuzione.

In **alternativa**, in caso di **assunzione di lavoratori tra i 15 e i 29 anni**, il datore di lavoro potrà beneficiare (per i primi 3 anni e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore assunto) di un'**aliquota contributiva ridotta** pari a quella prevista per gli apprendisti (5,84%).

Non potranno beneficiare delle agevolazioni i datori che nei 12 mesi antecedenti le assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro in regime di CIGS.

Le assunzioni non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, o di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo nei casi previsti dai CCNL in relazione alla carenza di manodopera di uno dei due generi.

Si prevede una sorta di "*staffetta generazionale*" tra i lavoratori prossimi alla pensione e quelli più giovani che entrano in azienda.

Nelle imprese in cui siano stati stipulati accordi di solidarietà espansiva, i **lavoratori ai quali manchino non più di 24 mesi** per raggiungere l'**età anagrafica** richiesta per la **pensione di vecchiaia** (ma abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la stessa) potranno richiedere il trattamento di pensione se accettano di ridurre di almeno il 50% l'orario di lavoro.

Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga **entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà** e che siano state introdotte clausole che prevedano, in caso di una maggiore riduzione dell'orario, un ulteriore incremento dell'occupazione.

Per il periodo di anticipazione della pensione, il **trattamento di pensione è cumulabile** con la retribuzione nel limite massimo della retribuzione persa a causa della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Per evitare un trattamento pensionistico inferiore dopo il passaggio a part time, per la determinazione della quota retributiva della pensione dei lavoratori interessati, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, nel caso in cui dall'adozione di tale criterio derivi un trattamento pensionistico più favorevole.

Compiti della Direzione territoriale del lavoro

I contratti di solidarietà stipulati vanno depositati presso la DTL. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte della DTL, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Alla Direzione territoriale è demandata inoltre la vigilanza sulla corretta applicazione dei contratti.

ALTRE MISURE

Il decreto rende **strutturali** alcune misure introdotte con carattere sperimentale da precedenti decreti attuativi del Jobs Act:

- le misure di **conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro** (tra le quali l'estensione del periodo di utilizzo del congedo parentale);
- l'**assegno di disoccupazione (ASDI)**, che dovrebbe fornire un reddito fino a 6 mesi ai beneficiari di NASpI con figli minori o ultracinquantacinquenni che esauriscono la NASpI senza avere trovato lavoro e hanno un ISEE inferiore a € 5.000 all'anno. In proposito va ricordato che la sperimentazione non è mai stata avviata per la mancata emanazione del decreto interministeriale che avrebbe dovuto definire criteri e modalità di erogazione della prestazione *e ora il provvedimento rinvia ad un ulteriore decreto interministeriale...*

Il decreto abroga infine la norma che definiva in 18 mesi la durata massima della NASpI a decorrere dal 2017: la **durata della NASpI** rimarrà anche a regime pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni (quindi massimo **2 anni**). La maggior durata è finanziata dalle economie operate sulla CIG.

Alessandria, 12 ottobre 2015