

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Aggiornata
al 20.10.2015

Il Legislatore prevede l'obbligo di creare, nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, **Fondi di solidarietà bilaterali**, allo scopo di garantire ai lavoratori, in caso di crisi aziendale, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Nei settori in cui siano già consolidati sistemi di bilateralità (settore artigianato e somministrazione) le Organizzazioni sindacali e imprenditoriali possono adeguare in tal senso le fonti normative ed istitutive dei fondi bilaterali (o dei fondi interprofessionali) esistenti (c.d. **Fondi alternativi**).

Per i settori e per le tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale e per le quali non siano stati stipulati accordi costitutivi del fondo di solidarietà bilaterale/alternativo è stato istituito presso l'INPS il Fondo di solidarietà residuale.



Dal **1° gennaio 2016** il fondo di solidarietà residuale assume la denominazione di **Fondo di integrazione salariale** (F.I.S.) e sarà rivolto ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Art. 26, c. 1,
D.Lgs 148/15

Art. 27, c. 1,
D.Lgs 148/15

Art. 29, c. 1,
D.Lgs 148/15

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

In sintesi, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro

- che occupano **mediamente più di cinque dipendenti**,
- appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di trattamenti di integrazione salariale (CIG e CIGS - Titolo I del D.Lgs n. 148/2015),
- per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale ovvero un fondo di solidarietà alternativo.



sono potenzialmente soggetti al fondo di integrazione salariale tutti i datori di lavoro anche quelli che non si configurano come imprenditori ai fini civilistici (quindi sono potenzialmente soggetti anche gli studi professionali).

Art. 29, c. 2,
D.Lgs 148/15

REQUISITO DIMENSIONALE AI FINI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Dal **1° gennaio 2016** al Fondo di integrazione salariale contribuiscono i datori di lavoro che impiegano **mediamente più di cinque dipendenti**.

Pertanto,

- **fino al 31 dicembre 2015**, il Fondo residuale rimane destinato ai datori di lavoro con **più di 15 dipendenti**;
- **dal 1° gennaio 2016**, il Fondo di integrazione salariale è rivolto ai datori di lavoro **con più di 5 dipendenti**.



Diversamente dalla previgente disciplina, dal 1° gennaio 2016, ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vanno computati anche gli **apprendisti**.

Art. 29, c. 2,
D.Lgs 148/15

CONTRIBUTI DI FINANZIAMENTO

A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata nella misura dello

- **0,65%** (in precedenza 0,50%) per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti** e
- **0,45%** per i datori di lavoro che occupano mediamente **da 5 a 15 dipendenti**

Resta fermo, analogamente alla previgente disciplina che la predetta contribuzione risulta ripartita nella seguente misura:

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

A tale contributo si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, pertanto anche in

Art. 29, c. 8,
D.Lgs 148/15

Art. 33, c. 4,
D.Lgs 148/15

caso di assunzione agevolata il contributo dovuto al Fondo di integrazione salariale deve essere versato nella misura intera.

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

Art. 29, c. 8,
D.Lgs 148/15

PRESTAZIONI

Lavoratori beneficiari

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.

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.

Art. 39, c. 1,
D.Lgs 148/15

Assegno ordinario

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**.

Art. 29, c. 3,
D.Lgs 148/15

Assegno di solidarietà

A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di integrazione salariale garantisce una prestazione (assegno di solidarietà) 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.

Art. 31, c. 1,
D.Lgs 148/15

Nello specifico è previsto che

- l'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un **periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile**;
- per quanto riguarda la **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).

Art. 31, c. 2, D.Lgs 148/15

Gli accordi collettivi aziendali

- individuano i **lavoratori interessati** alla riduzione oraria.
La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento 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 per cento.
- devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.

Art. 31, c. 3, D.Lgs 148/15

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.

Art. 31, c. 4, D.Lgs 148/15



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

Art. 31, c. 6, D.Lgs 148/15

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.

APPROFONDIMENTI

- **SEAC: AP 329/2015**
- **SOL 197.1**