

Nuovi chiarimenti Inps

Fondi di solidarietà e integrazione del reddito

Eufranio Massi – Esperto in diritto del lavoro

La legge n. 183/2014 all'art. 1, comma 2, lettera *a*, punto 7, ha fornito all'Esecutivo la delega per una revisione dei fondi di solidarietà introdotti dall'art. 3 della legge n. 92/2012 che, fino ad oggi, per una serie di problemi, hanno avuto "vita grama". Essi sono nati, essenzialmente, con lo scopo di definire forme di integrazione del reddito in costanza di rapporto di lavoro laddove, in presenza di crisi, non trova applicazione la normativa sulla integrazione salariale ordinaria e straordinaria: tutto questo anche in un'ottica di superamento di forme integrative che per certi versi (v. la cassa in deroga, prorogata, per un massimo di 3 mesi nel 2016, per effetto della legge n. 208/2015) sono state a carico della fiscalità generale e per altri (v. i contratti di solidarietà *ex art. 5* della legge n. 236/1993, destinati a scomparire dal prossimo 1° luglio) a carico del Fondo per l'occupazione, con una serie di risorse tratte annualmente dallo stesso e che sono state fissate dalla predetta legge di stabilità per l'anno 2016 in 60 milioni di euro.

A tal proposito, attraverso i commi da 304 a 307 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 si è intervenuti, tra l'altro, sul contenuto di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del D.M. n. 83473/2014 del Ministro del lavoro circa la durata ed i contenuti dell'intervento in deroga, con la precisazione che esso non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento non può essere concesso per non più di 4 mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori 2 mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree del Mezzogiorno individuate *ex D.P.R. n. 218/1978*. Per costoro, comunque, il periodo complessivo non può eccedere il limite dei 3 anni e 4 mesi.

La circolare del Ministero del lavoro n. 4 del 2 febbraio 2016 ha dettato alcune disposizioni circa la cassa in deroga sulla base del concetto di "complementarietà" con la normativa generale prevista dal D.Lgs. n. 148/2015. In particolare, pur richiamando i contenuti del Decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014 ha chiarito alcune questioni che riguardano:

a) il contributo addizionale: va pagata la percentuale del 9% calcolata sulla retribuzione globale dovuta al dipendente per le ore non prestate per Cigo, per Cigs e per il contratto di solidarietà difensivo fino ad un limite di 52 settimane, che sale al 12% per gli ulteriori 12 mesi ed al 15% oltre le 104 settimane: ciò anche per effetto dell'abrogazione dell'art. 8, commi da 1 a 5 ed 8 del D.L. n. 86/1988;

b) l'anzianità lavorativa: la cassa in deroga può essere concessa ai lavoratori operai, impiegati, quadri, apprendisti e somministrati con un'anzianità lavorativa presso l'azienda richiedente di almeno 12 mesi;

c) il rimborso delle prestazioni: i datori di lavoro hanno 6 mesi di tempo, pena la decadenza, per richiedere il rimborso delle prestazioni anticipate. Il periodo si calcola dalla scadenza dell'ultimo periodo di paga in corso al termine della concessione. I 6 mesi si computano dalla data di concessione se il provvedimento arriva dopo la conclusione del trattamento;

d) il trattamento di fine rapporto: le quote maturate durante la cassa sono a totale carico del datore di lavoro;

e) l'istanza di concessione: va presentata, in via telematica, entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario. In caso di domanda tardiva il periodo decorrerà dall'inizio della settimana antecedente la data di presentazione.

Jobs Act

f) con nota n. 40/3223/2016 dell'11 febbraio 2016 La Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione ha chiarito che le aziende che occupano mediamente più di quindici dipendenti e che operano nei settori nei quali non sono previsti ammortizzatori sociali, possono scegliere tra il ricorso alla cassa in deroga o alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale. Le prestazioni, sostanzialmente, si equivalgono, atteso che l'assegno ordinario (Fis) e il trattamento in deroga durano tre mesi, pur se il primo, in via eccezionale, può essere prorogato fino a nove mesi da calcolare sul biennio mobile e che, sotto l'aspetto economico, ambedue, soggetti alla trattenuta previdenziale del 5,84%, trovano il loro limite nel massimale annuo previsto per la Cigo ed, inoltre, sotto il profilo pensionistico non c'è alcuna penalizzazione essendo i periodi di sospensione no riduzione di orario coperti dalla contribuzione figurativa.

La legge Fornero aveva previsto date certe per l'entrata in vigore, date poi, per effetto di provvedimenti successivi, "spostate in avanti", ma il quadro attuale mostra pochi accordi collettivi finalizzati alla loro istituzione.

Cosa prevede il sistema della legge n. 92/2012?

Esso ipotizza:

a) la costituzione di Fondi di solidarietà di natura bilaterale presso l'Inps, a seguito di accordi tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, recepiti in D.M. interministeriali tra lavoro ed economia;

b) in alternativa, adeguamento dei fondi esistenti in quei settori ove, da tempo, opera il sistema della bilateralità (come, ad esempio, nell'artigianato). In questo caso il Decreto interministeriale, stabilisce i requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti preposti alla gestione, i criteri ed i requisiti per la contabilità, dopo che, nell'iter procedimentale, sia stato acquisito il parere delle Organizzazioni stipulanti (art. 3, comma 14, della legge n. 92/2012);

c) adeguamento alla nuova normativa dei fondi che già operano sulla base di altre disposizioni come ad esempio, il credito, le assicurazioni, le ferrovie, le poste, il trasporto aereo ed i servizi esattoriali;

d) un Fondo di solidarietà residuale (art. 3, comma 19, della legge n. 92/2012) per datori di lavoro con un organico superiore alle 15 unità, non

coperti da alcuna normativa sulla integrazione salariale nei cui settori non siano stati siglati accordi volti alla attivazione di un fondo: esso è istituito con Decreto "concertato" tra lavoro ed economia.

Su questo quadro di riferimento, sinteticamente riassunto, interviene il D.Lgs. n. 148/2015 con una serie di disposizioni contenute nel Titolo II, destinate a creare una sorta di binario parallelo con quello degli ammortizzatori sociali tradizionali (tra i quali viene, da ora, compreso il contratto di solidarietà difensivo). Il nuovo meccanismo, pensato per "coprire" le aziende con un organico compreso tra i cinque ed i quindici dipendenti (ma anche oltre) non rientranti nella tutela integrativa ordinaria e straordinaria, dovrebbe riguardare circa 600.000 imprese e quasi sei milioni di lavoratori, con l'obiettivo di uscire dai meccanismi della cassa in deroga e dei contratti di solidarietà difensivi di tipo B. Tutto questo, come vedremo, in un'ottica di contribuzione specifica e di contribuzione addizionale in caso di utilizzazione.

Restano fuori dal meccanismo i lavoratori delle piccolissime aziende (fino a cinque dipendenti): sarà compito della contrattazione collettiva trovare soluzioni adeguate.

L'esame che segue terrà conto anche dei primi indirizzi amministrativi espressi dall'Inps con la circolare n. 30 del 12 febbraio 2016.

Fondi di solidarietà bilaterali

L'esame delle nuove disposizioni non può che partire dall'art. 26 il quale conferma la previsione dell'art. 3, comma 4, della legge n. 92/2012, affermando che, nell'ottica di assicurare forme di sostegno del reddito nei settori "non coperti" dalla integrazione salariale, le associazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale sono tenute a stipulare accordi anche intersettoriali: le forme integrative, legate a riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, interverranno per le causali previste dal D.Lgs. n. 148/2015 in materia di integrazione ordinaria e straordinaria (causali transitorie come per la Cigo, riorganizzazione, crisi aziendale, con continuazione dell'attività, contratti di solidarietà).

Il comma 2 ripete che ciascun Fondo è costituito presso l'Inps, con D.M. "concertato" tra lavoro ed economia.

Cosa prevede il provvedimento ministeriale?

È chiaro che esso ha, come riferimento, l'accordo collettivo raggiunto il quale può prevedere anche la confluenza dell'eventuale Fondo interprofessionale ex art. 118 della legge n. 388/2000 (comma 11), e, sulla base di questo determinerà:

a) l'ambito di applicazione del Fondo con riferimento al settore;

b) natura giuridica dei datori di lavoro;

c) classe di ampiezza dei datori di lavoro, con verifica del superamento della soglia dimensionale fissata per la partecipazione al Fondo, con cadenza mensile avendo quale parametro di riferimento la media del semestre precedente.

Le parti sociali (comma 3) possono apportare, con un accordo successivo, modifiche agli atti costitutivi che, tuttavia, debbono essere, in un certo senso, "validate" attraverso un provvedimento "concertato" con decreto direttoriale tra lavoro ed economia, sulla base di una proposta del Comitato amministratore che gestisce il Fondo, qualora i "cambiamenti" riguardino le prestazioni o la misura delle aliquote.

Il comma 5 sancisce che i Fondi non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps che provvede anche a determinare gli oneri di amministrazione attraverso un regolamento di contabilità.

Un comma fondamentale è il 7, atteso che il Legislatore delegato afferma che l'istituzione è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nel normale campo di applicazione della integrazione salariale ordinaria e straordinaria, per tutte le aziende che, mediamente, occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti (la legge n. 92/2012 aveva la soglia fissata a «più di 15 dipendenti»). Tutti i dipendenti sono destinatari degli interventi con la sola eccezione dei dirigenti, se non espressamente indicato.

Con i commi successivi si dettano alcune disposizioni operative che possono così sintetizzarsi:

a) i Fondi già costituiti che, secondo la legge n. 92/2012 avevano la soglia dimensionale a 15 unità, si sarebbero dovuti adeguare entro il 31 dicembre 2015;

b) il mancato adeguamento comporta, "di diritto", il trasferimento dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti al Fondo

di integrazione salariale (art. 29) ed i contributi già versati o dovuti ai Fondi di solidarietà già costituiti confluiscono al predetto Fondo.

Le finalità perseguibili dai Fondi di solidarietà si debbono fermare ad assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro, oppure possono perseguire anche altri scopi?

La risposta la fornisce il comma 9 il quale afferma che:

a) possono assicurare ai lavoratori una tutela integrativa sia rispetto alla NASpI o ad altra indennità dovuta per la perdita del posto di lavoro, che ai trattamenti di integrazione salariale previsti per legge;

b) possono prevedere emolumenti straordinari per il sostegno del reddito all'interno dei processi di incentivo all'esodo in favore dei lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia nei 5 anni successivi: si potrebbe pensare a forme integrative all'interno della procedura individuata dall'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012;

c) possono contribuire al finanziamento di programmi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con il supporto di fondi nazionali e comunitari.

I temi appena citati sono abbastanza vasti e meritevoli di particolare approfondimento se il Legislatore delegato ha pensato che anche i settori già coperti "per legge" dalle disposizioni sulla integrazione salariale, possono istituire Fondi per tali specifici obiettivi.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

La materia trattata dall'art. 27 era già stata oggetto di attenzione nel 2012, attraverso l'art. 3, comma 14, della legge n. 92/2012: ora viene prevista una nuova disciplina alternativa al modello ipotizzato con l'art. 26.

I destinatari sono quei settori ove sono consolidati, da tempo, sistemi di bilateralità e vi sono specifiche esigenze: ebbene, se alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 (24 settembre 2015) le parti sociali firmatarie hanno adeguato le fonti normative ed istitutive dei Fondi bilaterali o di quelli interprofessionali alle finalità perseguite dall'art. 26, con la previsione di tutele reddituali in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche dei settori interessati, trovano applicazione alcune di-

Jobs Act

sposizioni speciali che vengono esplicitate nei commi successivi.

Essi debbono assicurare, adeguandosi entro il 31 dicembre 2015, almeno una di queste prestazioni:

- un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario *ex art.* 30 che è almeno uguale all'integrazione salariale e la cui durata, in un biennio mobile, non può essere inferiore alle 13 settimane e non superiore, secondo la causale, alle durate massime previste di 52 settimane per l'integrazione ordinaria (*art.* 12) e 12 o 24, secondo la causale straordinaria invocata (*art.* 22), entro il limite della durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile (*art.* 4, comma 1);
- l'assegno di solidarietà previsto dall'*art.* 31 con eventuale limitazione del periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

La circolare Inps n. 30/2016 ricorda che ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro che hanno adeguato la disciplina dei loro fondi, trova applicazione l'*art.* 27.

Se l'adeguamento non è avvenuto entro la fine dell'anno, i datori di lavoro che, mediamente, occupano più di 5 dipendenti e che aderiscono a detti Fondi, confluiscono nel Fondo di integrazione salariale (*art.* 29) a partire dal 1° gennaio 2016 e potranno richiedere le prestazioni a far data dal 1° luglio successivo (data in cui cesseranno i contratti di solidarietà difensivi *ex art.* 5, commi 5, 7 e 8, della legge n. 236/1993).

È compito degli accordi collettivi definire una serie di misure: il Legislatore delegato afferma soltanto l'esistenza di taluni limiti:

- a)** aliquota complessiva di contribuzione ordinaria: non può essere inferiore allo 0,45% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a partire dal 1° gennaio 2016 e la ripartizione tra datore e lavoratore deve essere definita entro il prossimo 31 dicembre. In difetto di accordo, i datori con un organico medio superiore alle 5 unità, confluiscono nel Fondo di integrazione salariale e dal 1° luglio 2016 possono chiedere le prestazioni per eventi di sospensione o riduzione di orario;
- b)** tipologie delle prestazioni: esse vanno definite secondo le disponibilità di ogni Fondo di solidarietà bilaterale;
- c)** adeguamento dell'aliquota: esso può verificarsi in relazione sia all'andamento della gestione che alla rideterminazione delle prestazioni, in

un'ottica che tiene conto degli sviluppi del settore e degli equilibri finanziari del Fondo;

d) Fondo interprofessionale: se esistente, si può far confluire nel Fondo di solidarietà parte del contributo previsto;

e) criteri e requisiti gestionali: vanno attentamente individuati e focalizzati.

Attraverso il comma 7 il Legislatore delegato, in un'ottica di tutela universalistica, stabilisce che con un D.M. del Ministro del lavoro, sentite le parti contraenti, possa dettare disposizioni volte a disciplinare:

- criteri di garanzia per la sostenibilità dei Fondi;
- requisiti di professionalità ed onorabilità dei gestori dei Fondi;
- criteri e requisiti per la contabilità;
- modalità volte a rafforzare il controllo sulla corretta gestione ed il monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, attraverso standard e parametri omogenei.

Il Fondo dell'artigianato si è adeguato alle nuove disposizioni e, quindi, dopo alcuni chiarimenti oggetto di specifiche note con la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione del Dicastero del lavoro, può funzionare dal 2016, secondo le previsioni della norma.

Fondo di solidarietà residuale

Già oggetto di specifica normativa attraverso l'*art.* 3, comma 19, della legge n. 92/2012, il Fondo di solidarietà residuale viene nuovamente disciplinato dall'*art.* 28 il quale afferma che il Fondo residuale, istituito con decreto n. 79141 del 7 febbraio 2014, "concertato" tra lavoro ed economia, operi nei confronti dei settori, tipologie e classi dimensionali superiori ai 15 dipendenti che non rientrano nell'ambito normativo di applicazione della integrazione salariale, nei casi in cui non siano stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali *ex art.* 26.

L'*art.* 28 va strettamente correlato al successivo *art.* 29 in quanto dal 1° gennaio 2016 il Fondo residuale, assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale.

Ma andiamo con ordine tornando all'*art.* 28 il quale stabilisce al comma 2 una sorta di norma "relazionale": qualora gli accordi collettivi per la costituzione dei Fondi di solidarietà alternativi intervengano per datori di lavoro e settori già co-

perti dal Fondo residuale, dalla data di decorrenza dei nuovi Fondi i datori interessati non sono più sottoposti alla disciplina del Fondo residuale, fatte salve le delibere già intervenute. Tali Fondi debbono prevedere un'aliquota pari ad almeno lo 0,45% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali e debbono garantire almeno una delle prestazioni previste (assegno ordinario, assegno di solidarietà). I contributi già versati o dovuti al Fondo residuale, restano di competenza di quest'ultimo.

L'ultimo comma si occupa della gestione del Fondo di solidarietà residuale: essa spetta al Comitato amministratore che già era stato previsto dall'art. 3 della legge n. 92/2012: i componenti, in possesso dei requisiti di professionalità ed onorabilità (artt. 37 e 38) sono designati dalle Organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale ed, inoltre, ne fanno parte due dirigenti dei Dicasteri del lavoro e dell'economia: il tutto, a costo zero (senza compensi, gettoni o rimborsi spese).

Fondo di integrazione salariale

Dal 1° gennaio 2016, il Fondo residuale (art. 29) assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale: dalla stessa data si applicano oltre alle norme che disciplinano lo stesso anche quelle relative al Fondo residuale ed, in tale ottica, alla luce dei chiarimenti pervenuti nel mese di gennaio 2016 dal Ministero del lavoro con le note del 14 (prot. n. 203) e 18 (prot. 998) gennaio 2016, è stata emanata la circolare Inps n. 22 del 4 febbraio 2016.

Negli 11 commi che compongono l'articolato viene affermato che sono soggetti alla disciplina i datori di lavoro che, pur occupando mediamente più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) non rientrano nel campo di applicazione della normativa sull'integrazione salariale ordinaria e straordinaria e nei cui settori non sono intervenuti accordi per l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) o di Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27). Rispetto al passato, ricorda la circolare Inps n. 30/2016, l'ambito di applicazione del Fondo è stato esteso a tutti i datori di lavoro anche non organizzati in forma di impresa.

Il Fondo di integrazione salariale viene finanziato dai datori di lavoro appartenenti al Fondo e

dai dipendenti degli stessi con i contributi di finanziamento (rispettivamente, 2/3 ed 1/3) previsti dall'art. 33, commi 1, 2 e 4 e garantisce, in ogni caso, l'assegno di solidarietà di cui si parlerà all'art. 31.

Se i datori di lavoro occupano mediamente più di 15 dipendenti viene garantito per un massimo di 26 settimane in un biennio mobile l'assegno ordinario disciplinato dall'art. 30, in relazione alle causali di sospensione e riduzione dell'attività ordinarie, ad esclusione delle intemperie, e straordinarie, nelle ipotesi di contratti di solidarietà, di riorganizzazione e di crisi aziendale senza cessazione di attività.

Le prestazioni vengono erogate nei limiti delle risorse finanziarie acquisite, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio e, in ogni caso, esse sono erogate all'interno di un "tetto massimo" che non può essere superato e che è pari a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dall'azienda, tenuto conto delle prestazioni già fornite o deliberate a favore della stessa. All'art. 43, comma 5, tuttavia, è prevista una deroga fino al 2021 affinché le imprese possano ottenere le prestazioni anche nella fase di avvio del Fondo.

La gestione del Fondo è affidata ad un Comitato amministratore i cui componenti sono gli stessi del Fondo di solidarietà residuale di cui si è parlato al comma 11 dell'art. 28, come identiche sono le condizioni per la gratuità degli incarichi. Se al 30 novembre 2015 non risulta costituito il Comitato amministratore, dal momento che l'operatività del Fondo deve scattare a partire dal 1° gennaio 2016, verrà disposta la nomina temporanea di un commissario straordinario da parte del Ministro del lavoro che, gratuitamente, resterà in carica fino alla costituzione dell'organo collegiale.

Chi autorizza i trattamenti integrativi?

La risposta la fornisce il comma 7: è la struttura territoriale dell'Inps su cui insiste l'unità produttiva ad autorizzare (l'autorizzazione è unica anche in caso di aziende plurilocalizzate) l'erogazione da parte del Fondo.

Quali sono le aliquote di finanziamento?

La risposta la fornisce il comma 9 stabilendo che dal 1° gennaio 2016 essa è pari:

- allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti;

Jobs Act

• al 4%, della retribuzione persa, inteso come contributo addizionale, che è strettamente correlato alla utilizzazione degli istituti integrativi. Anche qui, come si vede, si tratta di una sorta di “*bonus - malus*”, del tutto analogo (meno, ovviamente, per gli importi) a quello stabilito dall’art. 5.

I datori di lavoro con un organico medio fino a 15 dipendenti possono chiedere l’assegno di solidarietà per le sospensioni o le riduzioni di orario a partire dal 1° luglio 2016 (giorno in cui avverrà l’abrogazione dei contratti di solidarietà *ex art. 5* della legge n. 236/1993).

Assegno ordinario

Parlando dei Fondi di solidarietà bilaterali già si è fatto cenno all’assegno ordinario che gli stessi sono tenuti ad assicurare in relazione alle medesime causali ipotizzate, in via ordinaria, per l’integrazione salariale ordinaria, ad esclusione delle intemperie stagionali (art. 12) e straordinaria (art. 22), per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale ove, trova applicazione il D.M. n. 94033 pubblicato sul sito ministeriale l’8 febbraio 2016 ed in vigore dal giorno successivo.

L’istanza, ricorda la circolare Inps n. 22, deve essere presentata alla struttura territoriale dell’Istituto competente secondo l’ubicazione dell’unità produttiva, in analogia con le disposizioni previste per la Cigs e per la Cigo, rispettivamente, non prima di 30 giorni (Cigs) e non oltre il termine di 15 (Cigo) dall’inizio della sospensione o riduzione di attività. L’azienda, una volta individuato il Fondo di integrazione salariale, deve indicare il tipo di prestazione, il periodo, il numero dei lavoratori interessati e le ore di sospensione o di riduzione dell’attività: è sufficiente indicare il numero dei lavoratori ed il totale delle ore richieste senza alcuna distinzione dei soggetti coinvolti in relazione alla qualifica. Alla domanda va allegata la comunicazione dell’azienda *ex art. 14*, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015 o, in alternativa, il verbale congiunto o l’accordo sindacale.

La circolare Inps n. 22 ha provveduto (punto 2.3) a “neutralizzare” ai soli fini della presentazione della domanda il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2016 ed il 4 febbraio 2016, data di pubblicazione della stessa. Di conseguenza, per i periodi di sospensione intervenuti in tale arco

temporale, i termini decorrono da tale ultima data. Per gli eventi richiesti successivi, valgono, naturalmente, le regole generali.

La durata massima, in un biennio mobile (che inizia dalla data in cui la prestazione viene erogata) non può essere inferiore a 13 settimane e non superiore alle specifiche causali invocate (quindi 12 o 24 mesi) in una sorta di “parallelismo” con gli artt. 12 e 22 e, in ogni caso, nel rispetto della durata complessiva prevista al comma 1 dell’art. 4 (24 mesi, salvo l’eccezione della solidarietà). All’assegno ordinario si applicano, per quanto compatibili le norme vigenti in materia di integrazione salariale ordinaria: tale ultima disposizione (ma qui occorrerà attendere i chiarimenti amministrativi dell’Inps e del Ministero del lavoro) è da mettere in stretta correlazione anche con una serie di istituti e prestazioni collegate al rapporto di lavoro (malattia, maternità, permessi, congedi parentali anche ad ore, secondo la previsione contenuta nel D.Lgs. n. 80/2015).

L’assegno ordinario, ricorda la circolare Inps n. 30/2016, può essere richiesto per eventi di sospensione o riduzione di attività determinati da una delle seguenti causali:

- eventi transitori non imputabili all’impresa o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale ad esclusione dei casi di cessazione dell’attività produttiva dell’azienda o di un ramo di essa;
- contratto di solidarietà.

Assegno di solidarietà

La disciplina dell’assegno di solidarietà è rimessa alle previsioni contenute nell’art. 31 che cerca di operare un sostanziale “pendant” con la normativa sui contratti di solidarietà.

A partire dal 1° gennaio 2016 il Fondo di solidarietà residuale che da quella data (art. 29) assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale garantisce un assegno di solidarietà in favore dei datori di lavoro che stipulano accordi aziendali con le Organizzazioni comparativamente più rappresentative (non viene identificato il livello “nazionale”, quindi i legittimi firmatari sono senz’altro, le Rsa, le Rsu ma anche le articolazioni territoriali di categoria) che stabilisco-

no una riduzione di orario: il tutto, al fine di evitare o ridurre il numero dei licenziamenti sia nel corso di una procedura collettiva *ex lege* n. 223/1991 che a fronte di risoluzioni plurime individuali per giustificato motivo oggettivo.

Gli accordi collettivi debbono individuare i lavoratori interessati alla riduzione oraria che, come nel “normale” contratto di solidarietà difensivo, non può essere superiore al 60% dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei soggetti interessati, con la possibilità, per ciascun lavoratore, di arrivare ad una riduzione del 70% nell’arco dell’intero periodo. L’assimilazione con il contratto di solidarietà del settore industriale prosegue con la sottolineatura che l’accordo collettivo deve specificare in che modo sia possibile soddisfare le esigenze di maggior lavoro, con un aumento dell’orario di lavoro e con la corrispondente riduzione dell’assegno di solidarietà che può esser corrisposto per un massimo di 12 mesi in un biennio mobile con un importo che è lo stesso determinato, in via generale, dall’art. 3 (80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non corrisposte).

Quale procedura deve seguire il datore di lavoro per l’ammissione all’assegno di solidarietà?

L’istanza deve essere inviata, in via telematica, all’Inps entro 7 giorni dalla conclusione dell’accordo che va allegato: la domanda deve contenere l’elenco nominativo dei lavoratori interessati alla riduzione, siglato dalle Organizzazioni sindacali firmatarie e dall’imprenditore. Sull’Inps grava l’onere di inviare le informazioni ricevute ai centri per l’impiego ai fini delle attività di riqualificazione professionale anche per gli obblighi di “condizionalità” per la fruizione dell’assegno previsti dall’art. 8.

La riduzione dell’attività deve avvenire nei 30 giorni successivi alla presentazione della domanda: per il resto, conclude, l’art. 31, si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni, previste, in via generale, per le integrazioni salariali ordinarie.

Nelle more dell’adozione dei decreti attuativi della nuova normativa è intervenuta la circolare Inps n. 22/2016, affermando che le istanze dei datori di lavoro dovranno essere accompagnate dalla “scheda causale” presente nell’area download della procedura dell’invio delle domande.

Nei limiti della compatibilità, trovano applicazione le norme sulle integrazioni salariali ordinarie

e, afferma la circolare Inps n. 22/2016, che l’assegno è garantito:

a) per le aziende che occupano mediamente più di quindici dipendenti per eventi di riduzione dell’attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016;

b) per le aziende che occupano mediamente più di cinque e fino a quindici dipendenti per eventi di riduzione dell’attività lavorativa verificatisi dal 1° luglio 2016;

Erogazione delle prestazioni e termine per il rimborso delle prestazioni

La circolare Inps n. 30/2016 ricorda che le prestazioni sono erogate direttamente dal datore di lavoro e riconosciute dall’Istituto attraverso il sistema del conguaglio o del rimborso. A tal proposito, pena la decadenza, le imprese debbono chiedere il rimborso di quanto erogato entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Il pagamento diretto può essere autorizzato dalla sede dell’Istituto, competente per territorio, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro.

Prestazioni ulteriori

L’art. 32 definisce quali prestazioni ulteriori possono erogare i Fondi di solidarietà bilaterali: esse sono le stesse riportate, con parole simili, al comma 9 dell’art. 26. In ogni caso esse possono consistere in:

a) integrazione economica, in termini sia di importi che di durata, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro o integrazione solo economica delle integrazioni salariali;

b) assegni straordinari di sostegno al reddito all’interno di procedure finalizzate ad incentivare l’esodo in favore di lavoratori che nel quinquennio successivo maturino i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o per quello anticipato;

c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche ad integrazione di fondi nazionali o comunitari.

Jobs Act

Contributi di finanziamento

Con l'art. 33 viene trattato l'argomento dei contributi di finanziamento relativi ai Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) ed al Fondo di solidarietà residuale (art. 28) affermando che nei Decreti ministeriali istitutivi viene determinata la contribuzione ordinaria ripartita per 2/3 a carico del datore e per 1/3 a carico di ogni singolo lavoratore in modo tale da costituire, anche sulla base dei bilanci di previsione, risorse adeguate per l'inizio dell'attività e per la prosecuzione "a regime".

La circolare n. 30/2016 ricorda che, a partire dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento è fissata:

- nella misura dello 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, per i datori che occupano mediamente più di quindici dipendenti;
- nella misura dello 0,45% per quelli che mediamente occupano più di cinque dipendenti e fino a quindici unità.

Ma se i Fondi di solidarietà bilaterale e quello residuale dovessero prevedere la corresponsione dell'assegno ordinario e di quello di solidarietà viene ipotizzato, dal comma 2, un contributo addizionale che va calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, che viene individuato nei decreti costitutivi ma che non può essere inferiore all'1,5%.

L'Inps ricorda, inoltre, che a norma del D.I. n. 79141/2014 (art. 5, comma 1) il Fondo residuale prevede un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del 3% per le imprese "dimensionate" fino a cinquanta dipendenti, che sale al 4,50% per quelle con un organico superiore e che ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi (ed, ovviamente, anche agli esoneri previsti dai commi 178 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 208/2015).

C'è, poi, il discorso relativo alla previsione di un eventuale assegno straordinario da corrispondere all'interno di operazioni di incentivo all'esodo: qui il datore di lavoro è tenuto ad erogare un contributo straordinario che, nell'importo, corrisponde alla "copertura" dell'assegno erogabile, oltre alla contribuzione correlata.

I contributi di finanziamento sono soggetti alle disposizioni sulla "normale" contribuzione obbligatoria, con la sola eccezione relativa agli sgravi di natura contributiva.

Contribuzione correlata

Qualora venga erogato l'assegno ordinario o quello di solidarietà l'art. 34 dispone che i Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26), quelli di solidarietà bilaterale alternativi (art. 27) e quello di solidarietà residuale (art. 28) versino alla gestione di iscrizione del lavoratore la contribuzione correlata alla prestazione, con la sola eccezione legata al c.d. "modello alternativo" ove è il datore di lavoro a versare, direttamente, la contribuzione all'Inps. La contribuzione viene calcolata sulla base della previsione contenuta nell'art. 40 della legge n. 183/2010, il quale afferma che ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno od integrative del reddito, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione, riferita al mese nel quale si colloca l'evento. L'importo va determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Equilibrio finanziario dei Fondi

L'art. 35 ricorda che i Fondi hanno l'obbligo del pareggio di bilancio e non possono erogare prestazioni in carenza di risorse finanziarie, essendo, specificamente, previsto che gli interventi economici sono subordinati sia alla costituzione preventiva delle riserve finanziarie e, comunque, all'interno delle disponibilità economiche già acquisite.

I Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) ed il Fondo di solidarietà residuale (art. 28) hanno l'obbligo di presentare, sin dalla loro costituzione, un bilancio previsionale ad 8 anni in funzione dello scenario macro economico ricavabile dal Documento governativo di economia e finanza e dalla nota di aggiornamento. Tutto questo è necessario anche per le eventuali modifiche che il Comitato amministratore intende proporre ai fini sia dell'ammontare delle prestazioni che della misura dell'aliquota contributiva: esse sono adot-

tate attraverso un decreto direttoriale “concertato” tra lavoro ed economia, dopo una verifica istruttoria sulle compatibilità finanziarie del Fondo.

L'ultimo comma prevede anche la possibilità di intervenire in caso di necessità e di inadempienza del Comitato amministratore con un intervento diretto da parte degli organi ministeriali ma, in assenza dell'adeguamento contributivo, l'Inps non può erogare le prestazioni.

Comitato amministratore

I compiti e la composizione del Comitato amministratore di ogni Fondo sono definiti dall'art. 36 sulla “falsariga” di quanto già previsto dalla legge n. 92/2012:

- a)** predispone, seguendo le indicazioni del consiglio di indirizzo e di vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione e delibera sui bilanci tecnici della stessa gestione;
- b)** delibera sulla concessione degli interventi e dei trattamenti e compie ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;
- c)** fa proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
- d)** vigila sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi ed alla erogazione dei trattamenti e sull'andamento della gestione;
- e)** decide in un'unica istanza sui ricorsi di competenza;
- f)** assolve ad ogni altro compito demandato da leggi o regolamenti.

Quale è la composizione?

Gli accordi collettivi stabiliscono il numero, presumibilmente paritario e non superiore a 10, degli esperti designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti: ad essi si aggiungono due dirigenti designati, rispettivamente, dal Ministero del lavoro e da quello dell'economia. Gli incarichi sono gratuiti e senza corresponsione di alcun emolumento anche a titolo di rimborso spese. Il Comitato, nominato con D.M., del Ministro del lavoro, dura in carica 4 anni o termine diverso previsto nel decreto istitutivo: i componenti debbono essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità previsti dagli artt. 37 e 38. Il presidente viene nominato dal Comitato e le decisioni dello stesso sono prese a maggioranza: in caso di parità, prevale il voto del

presidente. Alle riunioni del Comitato partecipa il collegio sindacale dell'Inps ed interviene, con possibilità di voto consultivo, il Direttore generale dell'Istituto o un suo delegato.

Il Direttore dell'Inps ha un potere di sospensione (entro 5 giorni dalla delibera) delle decisioni del Comitato amministratore, qualora rilevi profili di illegittimità. L'atto sospensivo viene sottoposto all'esame del Presidente dell'Inps che entro i successivi 3 mesi deve decidere: in caso di mancata pronuncia la delibera del Comitato diviene esecutiva.

Se alla data del 30 novembre non risulta nominato il Comitato amministratore (cosa che, non sembra, sia avvenuta) il Ministro del lavoro nomina un commissario straordinario che, gratuitamente, svolge il proprio compito e resta in carica fino alla nomina dell'organo collegiale.

Le Province autonome di Trento e Bolzano, secondo la previsione dell'art. 1, comma 124, della legge n. 191/2009 e del D.Lgs. n. 28/2013, possono sostenere l'istituzione di un Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale al quale, salvo disposizioni diverse, trova applicazione la disciplina dei fondi di solidarietà previsti dagli articoli 26 e 35.

Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse

Con l'art. 37 il Legislatore delegato stabilisce di quali requisiti debbono essere in possesso gli esperti nominati dalle parti sociali. Debbono essere in possesso di esperienza e competenza in materia di lavoro ed occupazione, debbono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno 3 anni attraverso un insegnamento universitario riferito alle competenze appena indicate o, in alternativa, di amministrazione di carattere direttivo o di partecipazione ad organismi collegiali presso Enti ed organismi associativi di categoria. Viene esclusa la possibilità di detenere cariche in altri Fondi di solidarietà.

È il Ministero del lavoro a valutare la sussistenza dei requisiti e l'assenza di condizioni ostative ma è il Ministro del lavoro che dichiara la eventuale decadenza dalla carica ricoperta entro i 30 giorni successivi al momento in cui si è venuti a conoscenza del difetto sopravvenuto.

Jobs Act

Requisiti di onorabilità

L'art. 38 detta in maniera puntigliosa quali sono le condizioni che non consentono la permanenza nella carica dei membri del Comitato amministratore:

a) nei casi previsti dall'art. 2382 c.c. secondo cui non può essere nominato amministratore e, se nominato, decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'incapacitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena definitiva che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

b) allorché si è sottoposti a misure di prevenzione anti mafia *ex* D.Lgs. n. 159/2011;

c) allorché c'è una condanna definitiva a pena detentiva per uno dei reati previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice civile (reati in materia di società e consorzi), fatti salvi gli effetti della riabilitazione;

d) allorché è intervenuta condanna definitiva alla reclusione non inferiore a 1 anno per un delitto contro la Pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica o per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;

e) allorché è intervenuta sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a 2 anni, per un qualunque delitto non colposo, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;

f) allorché è intervenuta una sentenza di condanna non definitiva per uno dei reati richiamati alle lettere c), d) ed e);

g) allorché sia stata disposta, in via provvisoria, una delle misure previste dall'art. 67, comma 3, del D.Lgs. n. 159/2011;

h) allorché sia stata disposta una misura cautelare di tipo personale.

Anche in questo caso l'assenza di condizioni ostative (cosa che riguarda anche i membri di estrazione pubblica) viene accertata dal Ministero del lavoro ma è il Ministro a dichiarare la decadenza negli stessi termini e modalità già descritte parlando dell'art. 37.

Disposizioni generali

La dizione un "po' criptica" adoperata dall'art. 39 sta a significare che:

a) i soggetti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono accedere alle pre-

stazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26), dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27) e al Fondo di solidarietà residuale (art. 28): il periodo di apprendistato viene prolungato in misura pari alla durata della sospensione o della riduzione di orario;

b) ai Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) ed al Fondo di solidarietà residuale (art. 28) si applicano l'art. 4, comma 1, relativo alla durata massima complessiva (24 mesi nel quinquennio mobile, fatto salvo l'utilizzo del contratto di solidarietà), 7 (commi da 1 a 4) sulle modalità di erogazione delle prestazioni e 8, sulle condizionalità per la fruizione e sugli obblighi di comunicazione verso i centri per l'impiego;

c) al Fondo di solidarietà residuale che dal 1° gennaio 2016 assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale (art. 29), si applica, dalla stessa data, l'art. 1 che individua, in via generale, i lavoratori beneficiari per i quali, si ricorda, che il requisito per l'accesso alle prestazioni consiste in una anzianità aziendale di almeno 90 giorni (negli appalti, conta l'anzianità del lavoratore maturata su quel posto di lavoro, prescindendo dal periodo trascorso alle dipendenze dell'ultimo datore di lavoro);

d) le istanze di accesso alle prestazioni di integrazione salariale erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fondo di solidarietà residuale (dal 1° gennaio 2016 Fondo di integrazione salariale) possono essere presentate entro un arco temporale predeterminato: non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di orario e non oltre i 15 giorni successivi all'inizio delle stesse.

Disposizioni generali

Il Fondo speciale previsto dall'art. 1-ter della legge n. 291/2004 in favore del personale del settore del trasporto aereo viene adeguato (art. 40) attraverso un Decreto non regolamentare del Ministero del lavoro alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 148/2015, sulla base di accordi collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Abrogazioni

L'art. 44 viene trattato unicamente per le abrogazioni delle disposizioni che riguardano, da vicino, i Fondi di solidarietà.

A partire dal 1° gennaio 2016 sono abrogati:

a) il D.M. del Ministro del lavoro “concertato” con quello dell’economia n. 79141 del 7 febbraio 2014: si tratta del provvedimento con cui fu istituito il Fondo di solidarietà residuale in attuazione dell’art. 3, comma 19, della legge n. 92/2012;

b) il comma 17 dell’art. 3 della legge n. 92/2012: per effetto di tale abrogazione l’Inps con messaggio n. 6024/2015 ha affermato che la prestazione economica prevista in favore dei lavoratori del settore artigiano sospesi, a condizione che il fondo di categoria integrasse con almeno il 20% della somma complessiva, non viene più corrisposta;

c) i commi 20, 20-*bis* e 21 dell’art. 3 della legge n. 92/2012 che riguardano la gestione del Fondo di solidarietà residuale abrogato.

A partire dal 1° luglio 2016 sono abrogati:

a) i commi da 5 a 8 dell’art. 5 della legge n. 236/1993 che sono le disposizioni che riguardano

i c.d. “contratti di solidarietà difensivi di tipo B”, quelli delle aziende alberghiere e di quelle termali situati in comuni con rilevanti problemi occupazionali, e quelli previsti dagli Enti bilaterali con pagamento a carico degli stessi di almeno la metà dell’importo riconosciuto. Secondo la previsione contenuta nella legge n. 208/2015 i contratti di solidarietà stipulati entro il 15 ottobre 2015 continuano fino alla scadenza, quelli sottoscritti dopo hanno una vita “limitata” al 31 dicembre 2016, fermo restando che la Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all’occupazione “lavorerà” tutti quelli pervenuti fino al 30 giugno 2016, nel limite delle risorse stanziare che è pari a 60 milioni di euro. Per completezza di informazione va ricordato che la circolare del Ministero del lavoro n. 8 del 12 febbraio 2016 ha ammesso la possibilità che durante il contratto di solidarietà difensivo *ex lege* n. 236/1993 possano essere assunti lavoratori con contratto a termine in quanto il fondo che gestisce tale ammortizzatore è diverso da quello da cui si traggono i fondi per i “normali” trattamenti integrativi salariali straordinari.