

Ai gentili clienti
Loro sedi

Stop alla Cassa in deroga: dal 01.07 si è passati ai Fondi di Solidarietà

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **a decorrere dallo scorso 01.07.2016 sono cambiate le tutele a favore dei lavoratori dipendenti da aziende che occupano mediamente più di 5 lavoratori**. Mentre fino al 30.06.2016 tali soggetti potevano beneficiare dei trattamenti di Cassa integrazione in deroga, **per gli eventi di riduzione lavorativa a decorrere dal 01.07.2016 potranno beneficiare del c.d. "assegno di solidarietà"**. Con l'introduzione dei Fondi di solidarietà sono state apprestate **tutele di carattere permanente** per i dipendenti di aziende escluse dalla Cassa Integrazione: in particolare, i dipendenti potranno accedere ad una **tutela strutturale senza che sia individuato, volta per volta, uno specifico finanziamento della misura** (come invece avveniva con la Cassa in deroga). Si segnala che possono beneficiare dell'assegno di solidarietà i **dipendenti delle imprese che si trovano in una delle cause che determinano la CIGO o la CIGS** (crisi, riorganizzazione, difficoltà non riconducibili all'impresa o ai lavoratori). A partire dal 01.07.2016, quindi, mutano anche le **modalità di erogazione dell'ammortizzatore sociale**: l'assegno verrà **erogato dall'INPS per le aziende che aderiscono al Fondo di integrazione salariale residuale, mentre per le aziende che hanno aderito ad un Fondo Bilaterale o alternativo l'erogazione sarà a cura di questi**. Le prestazioni di tali Fondi **sostituiscono anche quelle previste per i contratti di solidarietà di tipo "B"**. La domanda per le prestazioni dovrà essere inviata **telematicamente all'INPS**.

Premessa

Al fine di fornire una tutela strutturale ai dipendenti da aziende escluse dalla CIGO e CIGS, è stata prevista **l'introduzione dei Fondi di Solidarietà, la cui contribuzione consentirà ai lavoratori di accedere ad un assegno di solidarietà nell'ipotesi di riduzione lavorativa**.

Lo scorso 01.07.2016 è **terminato il periodo transitorio entro il quale tali lavoratori** (ci si riferisce in particolare ai dipendenti di aziende con più di 5 dipendenti e fino ad un massimo di 15)

potevano **accedere ai trattamenti di Cassa integrazione in deroga: a decorrere da tale data saranno applicabili solo le tutele individuate dai Fondi.**

ATTENZIONE!

Per tutti gli eventi verificatisi **dal 01.07.2016**, che fino al 30.06.2016 avrebbero dato diritto alle prestazioni di **Cassa in deroga** o previste per i **contratti di solidarietà**, bisognerà applicare la **nuova disciplina** relativa ai **Fondi di Solidarietà**. Si deve prestare attenzione, in particolare, a rivolgere istanza per l'erogazione delle prestazioni utilizzando il **nuovo modello** e **nel rispetto dei termini stabiliti dal D.Lgs. n. 148/2015** (7 giorni dall'accordo per l'**assegno di solidarietà**, entro i 30 giorni e non oltre il 15° giorno dalla sospensione della prestazione per l'**assegno ordinario**).

Si deve segnalare, inoltre, che:

- per specifici settori le parti sociali hanno costituito **Fondi Bilaterali** ad hoc, i quali sono tenuti ad erogare le prestazioni di sostegno ai lavoratori, di integrazione economica e di formazione, riconversione e riqualificazione professionale;
- per le aziende appartenenti al settore artigianato e somministrazione sono stati individuati i **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi**, finalizzati all'erogazione dell'assegno ordinario e di solidarietà
- per tutti i settori in cui non è stato individuato un Fondo Bilaterale, si applica il **Fondo di integrazione salariale residuale**, istituito presso l'INPS, che eroga un assegno di solidarietà per i dipendenti delle imprese fino a 15 dipendenti e un assegno ordinario ai lavoratori impiegati in aziende con più di 15 dipendenti.

PASSAGGIO DI TUTELE AZIENDE ESCLUSE DALLA CASSA INTEGRAZIONE	
Fino al 30.06.2016	Dal 01.07.2016
Cassa in deroga	Sostituite dalle prestazioni dei Fondi.
Contratto di solidarietà	

Di seguito, illustriamo la **nuova disciplina riservata ai lavoratori esclusi dalla Cassa integrazione applicabile dallo scorso 01.07.2016.**

I fondi di solidarietà – cosa sono e a cosa servono

Secondo quanto previsto dall'articolo 26 del D.Lgs. n. 148/2015, **le organizzazioni sindacali possono stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali** per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIG e della CIGS.

Questi fondi sono istituiti presso l'INPS, non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'istituto. L'istituzione dei fondi, secondo il decreto, **è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione**, in relazione ai datori di lavoro che **occupano mediamente più di cinque dipendenti** (compresi gli apprendisti)(¹).

I fondi assicurano, in relazione alle **causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali** ordinarie o straordinarie, la **prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale**. I fondi stabiliscono la **durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore**, a seconda della causale invocata, alle **durate previste per CIG e CIGS**, e comunque nel rispetto della **durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile**. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

L'assegno ordinario può essere **richiesto per eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa determinati da una delle seguenti causali:**

- eventi **transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti**;
- **situazioni temporanee** di mercato;
- **riorganizzazione** aziendale;
- **crisi aziendale**, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- **contratto di solidarietà**;
- **procedure concorsuali** (fino al 31/12/2015).

In relazione alla stipula con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di accordi collettivi aziendali che stabiliscono una **riduzione dell'orario di lavoro**, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale viene prevista la corresponsione di un **assegno di solidarietà**, corrisposto per un periodo massimo di **12 mesi in un biennio mobile**.

PRESTAZIONI	
Assegno ordinario	Causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali.
Assegno di solidarietà	Stipula di un accordo per la riduzione dell'orario di lavoro (per evitare esuberanti).

ATTENZIONE! dal 01.07.2016 tali prestazioni sostituiranno la Cassa in deroga.

OSSERVA

I fondi possono avere le seguenti (ulteriori) finalità:

¹ I fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto, si adeguano al predetto limite di 5 lavoratori entro il 31 dicembre 2015. In precedenza la soglia era di 15 dipendenti.

- **assicurare ai lavoratori prestazioni integrative**, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
- **prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito**, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- **contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione** professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Per le seguenti finalità, i fondi possono essere istituiti anche nei settori coperti da CIG e CIGS.

I fondi di solidarietà alternativi per il settore artigianato e somministrazione

L'articolo 27 del D.Lgs n. 148/2015 **disciplina i fondi di solidarietà alternativi**, ovvero quei fondi costituiti in relazione ai **settori artigianato e somministrazione del lavoro**.

Le principali novità rispetto alla disciplina prevista dalla Legge n.92/2012 riguardano:

- **l'innalzamento**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **dell'aliquota di finanziamento**, da ripartire tra datore di lavoro e lavoratore, dallo 0,20% allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale;
- la **possibilità**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, relativamente alle aziende di somministrazione, di **fixare un'aliquota di finanziamento, a totale carico del datore di lavoro, non inferiore allo 0,30% della retribuzione imponibile previdenziale**;
- le **tipologie di prestazioni erogate** (almeno una tra assegno ordinario e di solidarietà).

Viene espressamente previsto che i predetti fondi debbano assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- **assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario** (di cui all'articolo 30) o, in alternativa;
- **assegno di solidarietà** (di cui all'articolo 31), eventualmente limitandone il periodo massimo previsto, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

I fondi di integrazione salariale residuale

Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano **più di cinque dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione CIG/CIGS e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o alternativi, opera il **fondo residuale**. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore **rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale**.

Il fondo di integrazione salariale garantisce:

- **l'erogazione dell'assegno di solidarietà;**
- **nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti**, il fondo garantisce per una **durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'assegno ordinario**, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

OSSERVA

A decorrere dal 01.01.2016, **l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento**, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di **quindici dipendenti**, e allo **0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti**. E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al 4 per cento della retribuzione persa.

Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate **si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 del D.Lgs.** (ovvero un trattamento pari all'80% della retribuzione globale per le ore non lavorate). Gli accordi collettivi aziendali **individuano i lavoratori interessati dalla 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 nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato**.

La richiesta di prestazioni

Per l'ammissione **all'assegno di solidarietà** i datori di lavoro devono **presentare domanda**, esclusivamente in via telematica, alla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva **entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale**. La riduzione dell'attività lavorativa

deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

A norma dell'art. 30, c. 2, la **domanda di accesso alla prestazione dell'assegno ordinario deve essere presentata**, esclusivamente per via telematica, alla struttura territoriale INPS competente in base all'unità produttiva, **non prima di 30 giorni dall'inizio e non oltre il termine di 15 giorni della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO