**INFORMATIVA PER LE AZIENDE**

**Oggetto: Fondo di Integrazione Salariale (FIS), nuova disciplina 2016**

Dal 1° Gennaio 2016 il Fondo di solidarietà residuale istituito presso l’Inps con il decreto ministeriale n. 79141 del 7 Febbraio 2014, è stato adeguato alle disposizioni del D.lgs. n. 148/15 assumendo la denominazione di Fondo di integrazione salariale (FIS). Finalità del fondo è garantire forme di tutela a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, in favore dei lavoratori operanti in settori che non rientrano nella disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali, o fondi di solidarietà bilaterali alternative.

Ambito di applicazione

Sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, garantendo a quest’ultimi l’assegno di solidarietà, laddove invece il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti il Fondo eroga l’assegno ordinario. E’ importante che i datori di lavoro siano appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell’ambito dell’applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Destinatari

Sono destinatari delle prestazioni del FIS i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante, ad esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, con un’anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

Prestazioni

Il Fondo garantisce due prestazioni: l’assegno di solidarietà e l’assegno ordinario.

L’ammontare dei due trattamenti di integrazione salariale garantiti dal FIS è pari all’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese fra le ore zero e il limite dell’orario, ridotto di un importo pari al 5,84% che rimane nella disponibilità del Fondo e soggetto al rispetto dei massimali annualmente fissati dall’Inps.

**L’assegno di solidarietà** può essere garantito a seguito di accordo collettivo aziendale, stipulato tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che stabilisca una riduzione di orario al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell’orario non può essere superiore al 70% nell’arco dell’intero periodo per il quale l’accordo di solidarietà è stipulato.

L’assegno può essere riconosciuto esclusivamente in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 5 lavoratori nel semestre precedente la data di inizio delle riduzioni dell’orario di lavoro, computando anche gli apprendisti.

 L’assegno è garantito:

* Per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti;
* Per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° luglio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a 15 dipendenti.

L’assegno, di importo pari a quello previsto per la cassa integrazione guadagni, può essere corrisposto per una durata massima di **12 mesi in un biennio mobile**.

Per l’ammissione all’assegno di solidarietà il datore di lavoro è tenuto a presentare in via telematica all’Inps domanda di concessione, corredata da accordo sindacale, entro 7 giorni dalla data di conclusione del medesimo, allegando l’elenco dei lavoratori interessati alla riduzione dell’orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro. La riduzione dell’attività lavorativa deve aver inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

**L’assegno ordinario** è garantito ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell’orario di lavoro, verificatesi dal 1° Gennaio 2016 in relazione alle seguenti causali:

* Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all’impresa o ai dipendenti e situazioni temporanee di mercato (causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria, ad eccezione delle intemperie stagionali);
* Riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, con esclusione della cessazione anche parziale dell’attività (causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione straordinaria, ad eccezione del contratto di solidarietà).

La misura dell’assegno è calcolata come le integrazioni salariali ed è corrisposto fino a un periodo massimo di **26 settimane in un biennio mobile.**

La domanda di accesso alla prestazione deve essere presentata all’Inps territorialmente competente in relazione all’unità produttiva, non prima di 30 giorni dall’inizio della sospensione o riduzione dell’attività lavorativa programmata e non oltre 15 giorni dall’inizio della sospensione o riduzione dell’attività lavorativa.

Gli interventi e i trattamenti sono autorizzati dalla struttura territoriale Inps competente in relazione all’unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate, l’autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede Inps ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l’accentramento della posizione contributiva.

**Finanziamento del fondo**

Al fondo è dovuto un contributo ordinario sulla retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore nelle seguenti misure:

* Lo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
* Lo 0,45 % per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti.

E’ inoltre dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, pari al 4% della retribuzione persa.

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, tranne quelle relative agli sgravi contributivi.

**Modalità di erogazione e rimborso delle prestazioni**

L’erogazione delle prestazioni è effettuata dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga, e l’importo è rimborsato al datore di lavoro o conguagliato da questo secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni corrisposte ai lavoratori non sono ammessi, a pena di decadenza, dopo che siano trascorsi 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento, se successivo.

In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro, e su espressa richiesta di quest’ultimo, la sede Inps territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto.