

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



***Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito***

***Direzione Centrale Entrate***

***Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici***

***Direzione Centrale Bilanci e Servizi Fiscali***

***Direzione Centrale Posizione Assicurativa***

***Direzione Centrale Organizzazione***

**Roma, 09/09/2016**

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

**Circolare n. 176**

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.3

**OGGETTO: Fondo di integrazione salariale. Decreto interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 di adeguamento della disciplina del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.**

**SOMMARIO:** *Sommario: con la presente circolare s'illustra la disciplina del Fondo di integrazione salariale di cui al D.I. n 94343/2016 di adeguamento del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D.lgs n. 148/2015. Il Fondo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assicura una tutela in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazioni guadagni ordinaria e straordinaria e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali a norma dell'art. 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi a norma dell'art. 27 del citato D.lgs n. 148/2015.*

[1. Quadro normativo.](#)

[2. Ambito di applicazione.](#)

[2.1 Datori di lavoro destinatari.](#)

[2.2 Requisito dimensionale del datore di lavoro.](#)

[3. Destinatari del Fondo di integrazione salariale.](#)

[4. Nozione di unità produttiva.](#)

[5. Prestazioni. 10](#)

[5.1 Assegno di solidarietà.](#)

[5.2 Assegno ordinario.](#)

[5.3 Misura delle prestazioni.](#)

[5.4 Durata massima complessiva della prestazione.](#)

[5.5 Autorizzazioni, pagamenti e rimborsi delle prestazioni.](#)

[5.6 Contribuzione correlata.](#)

[6. Finanziamento delle prestazioni.](#)

[7. Adempimenti procedurali.](#)

[7.1. Codifica Aziende.](#)

[7.2. Contributo ordinario. Modalità di compilazione del flusso Uniemens.](#)

[8. Amministrazione del Fondo di integrazione salariale.](#)

[9. Equilibrio finanziario dei fondi.](#)

[10. Monitoraggio della spesa.](#)

[11. Ricorsi amministrativi.](#)

[12. Istruzioni contabili...](#)

## **1. Quadro normativo.**

L'articolo 3, c. 19 della legge n. 92/2012 prevedeva, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'attivazione di un Fondo di solidarietà residuale volto a tutelare, in costanza di rapporto di lavoro, il reddito dei lavoratori dipendenti dalle imprese – con più di quindici dipendenti – appartenenti ai settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, laddove non fossero stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui, rispettivamente, ai commi 4 e 14 dell'art. 3 della citata legge.

Pertanto, con il decreto interministeriale n. 79141 del 7 febbraio 2014 è stato istituito, presso l'INPS, il suddetto Fondo residuale. Le relative disposizioni amministrative sono state emanate dall'Istituto con apposite circolari e messaggi, i cui estremi sono di seguito riportati: circolare n. 100/2014, circolare n. 79/2015, messaggio n. 6897/2014, messaggio n. 8673/2014 e, da ultimo, il messaggio n. 7637/2015 in ordine all'operatività dello stesso.

Ciò premesso, si evidenzia che il D.lgs n. 148/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, entrato in vigore il 24 settembre 2015, ha previsto, all'art. 28, c. 4, che la disciplina del Fondo residuale, istituito con D.I. n. 79141/2014, a decorrere dal 1° gennaio 2016, sia adeguata alle disposizioni del medesimo Decreto legislativo.

Conseguentemente, a norma dell'art. 29, il Fondo residuale a decorrere sempre dal 1° gennaio 2016 assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale e risultano ad esso applicabili, in aggiunta alle norme disciplinanti il Fondo residuale, altresì le previsioni di cui all'art. 29 del D.lgs n. 148/2015.

Si sottolinea, a tal proposito, che ai sensi dell'art. 46, c. 2, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2016, sono abrogati i commi 20, 20-*bis* e 21 dell'art. 3, della legge n. 92/2012 ed è abrogato, altresì, il decreto istitutivo del Fondo di solidarietà residuale n. 79141/2014.

Con Decreto n. 94343 del 3 febbraio 2016, pubblicato in G.U. n. 74 del 30/03/2016, ed entrato in vigore il 14/04/2016, il Fondo di solidarietà residuale è stato adeguato, a decorrere dal 1 gennaio 2016, alle disposizioni del D.lgs 148/2015 e ha assunto la denominazione di Fondo di integrazione salariale.

Risulta evidente come, nel nuovo impianto normativo, il Fondo di integrazione salariale prosegue, pertanto, la medesima funzione del Fondo residuale, del quale eredita la gestione, continuando a rappresentare l'unico modello di Fondo di solidarietà obbligatorio per legge che prescinde da un accordo costitutivo delle parti sociali rappresentative, ricomprendendo nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro che non sono soggetti alla disciplina della cassa integrazioni guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, ovvero a un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 del D.lgs 148/2015.

Con circ. n. 22/2016 e con messaggio n. 1986/2016 sono state fornite le prime indicazioni in merito all'operatività del Fondo di integrazione salariale in attesa del completamento dell'*iter* amministrativo relativo all'adozione del Decreto interministeriale di adeguamento di cui al citato articolo 28, c. 4, nonché le modalità di presentazione delle istanze di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo. Sono state fornite, altresì, con messaggi n. 306/2016 e n. 548/2016, le prime indicazioni in merito alle aliquote di finanziamento delle prestazioni ordinarie erogate dal Fondo di cui si tratta ed alcune precisazioni in riferimento al computo della media occupazionale.

Con la presente circolare si illustra la disciplina del Fondo di integrazione salariale così come delineata dalle disposizioni su richiamate.

## **2. Ambito di applicazione**

### **2.1 Datori di lavoro destinatari**

L'art. 26, c. 7, del D.lgs 148/2015 sancisce l'obbligatorietà dell'istituzione dei Fondi di solidarietà per tutti i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria e che occupano mediamente più di cinque dipendenti, innovando l'ambito di applicazione della disciplina dei Fondi rispetto al previgente sistema normativo, nel quale l'ambito di applicazione era riferito a imprese con più di quindici dipendenti.

Ai fini del raggiungimento della suddetta soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti, come esplicitato più compiutamente nel paragrafo successivo della presente circolare.

Le innovazioni di cui sopra, conseguentemente, comportano un ampliamento della platea dei beneficiari delle tutele offerte dal Fondo di integrazione salariale, che ricomprende nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro – anche non organizzati in forma di impresa - che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di

solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, ovvero a un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 (art. 2, c. 1, D.I. n. 94343/2016).

### **Regime intertemporale di applicazione del FIS**

Con le note prot. n. 203 del 14 gennaio 2016 e prot. n. 998 del 18 gennaio 2016 il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che possono accedere alle prestazioni del Fondo di Integrazione Salariale (circ. INPS n. 22/2016) a decorrere:

- dal 1 gennaio 2016 le imprese che risultavano già iscritte al Fondo residuale per eventi di sospensione o riduzione di attività lavorativa intervenuti dal 1 gennaio 2016;
- dal 14 aprile 2016 (data di entrata in vigore del decreto interministeriale) i datori di lavoro con più di quindici dipendenti non iscritti al Fondo residuale in quanto non organizzati in forma di impresa (circ. n. 100/2014) per eventi intervenuti dal 30 marzo 2016;
- dal 1 luglio 2016: i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a quindici dipendenti per eventi intervenuti dalla medesima data (art. 29 c. 11, D.lgs 148/2015).

I fondi già istituiti alla data di entrata in vigore del D.lgs n. 148/2015, sulla base della previgente normativa, per il perseguimento delle finalità ora previste dall'art. 26, c. 1, del D.lgs 148/2015 (assicurare tutele a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro), a norma del successivo comma 8 dell'art. 26 dovevano adeguarsi – mediante accordo delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - alle disposizioni del citato art. 26, c. 7, entro il 31 dicembre 2015. In mancanza di tale accordo, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, sarebbero confluiti, a decorrere dal 1° gennaio 2016, nel Fondo di integrazione salariale.

In condivisione con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, con circ. n. 201/2015, è stato specificato che tale adeguamento non è necessario per i Fondi che già individuano tra i destinatari della propria disciplina i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, in conformità alla nuova normativa.

Ad oggi risulta che tutti i fondi bilaterali già costituiti ai sensi della legge n. 92/2012 si siano adeguati alle disposizioni dell'art. 26, c. 7 del D.lgs n. 148/2015.

L'art. 2, c. 4, del D.I. n. 94343/2016, in applicazione dell'art. 28, c. 2, del D.lgs 148/2015, disciplina l'eventualità in cui gli accordi di cui all'art. 26 del D.lgs 148/2015, avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo di integrazione salariale. In tale eventualità, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale, ma i contributi già versati o dovuti restano acquisiti al Fondo di integrazione salariale. Sono naturalmente fatte salve le gestioni a stralcio delle prestazioni già deliberate.

Inoltre, il Comitato amministratore del Fondo, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre ai Ministeri vigilanti il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35 del citato D.lgs n. 148/2015.

A norma dell'art. 28, c. 2, del D.lgs n. 148/2015, i fondi così costituiti devono prevedere un'aliquota di finanziamento almeno pari allo 0,45 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali e garantire l'assegno ordinario di cui all'art. 30 del medesimo decreto.

Infine, ai sensi dell'art. 27, c. 4, del D.lgs n. 148/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016, sarebbero dovuti confluire nel Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti appartenenti a fondi costituiti ai sensi dell'art. 3, c. 14, della legge 92/1012 che non hanno ottemperato all'obbligo di adeguamento di cui ai commi 3 e 5, lett. a) del medesimo art. 27 in materia di prestazioni ed aliquota contributiva entro il 31 dicembre 2015. Tali ultimi commi prevedono, con specifico riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, che i fondi devono assicurare almeno una tra le prestazioni di assegno ordinario o assegno di solidarietà di cui agli artt. 30 e 31 del D.lgs 148/2015 e un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale. In caso di confluenza nel Fondo di integrazione salariale, i datori di lavoro rientranti nei citati settori possono richiedere le prestazioni per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° Luglio 2016.

Con accordi del 25 novembre 2015 e del 10 dicembre 2015 i fondi di solidarietà bilaterali, rispettivamente, dei lavoratori in somministrazione e dell'Artigianato si sono adeguati alle disposizioni del D.lgs n. 148/2015.

Ciò premesso, **non** rientrano, ad oggi, nel campo di applicazione del Fondo:

a) i settori nell'ambito dei quali sono già stati istituiti Fondi di solidarietà per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 26, c. 1, del D.lgs n. 148/2015. Nello specifico:

- settore del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza;
- settore del personale dipendente di Poste Italiane spa e delle società del Gruppo Poste italiane;
- settore del personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane;
- settore del personale dipendente da aziende del credito cooperativo;
- settore del personale dipendente di aziende del settore del credito;
- settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali;
- settore marittimo – SOLIMARE;
- settore trasporto pubblico;
- settore dei Gruppi Ormeggiatori e Barcaiooli dei Porti Italiani

b) i settori per i quali sono stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D.lgs citato:

- settore dell'artigianato;
- settore della somministrazione di lavoro;

c) le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, come individuate nella circ. n. 197/2015 e nelle circ. n. 24/2015 e n. 30/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

#### Precisazioni ambito di applicazione

Con specifico riferimento alle caratteristiche (codice statistico contributivo, codice di autorizzazione e codice Ateco2007) delle aziende rientranti nella disciplina del Fondo di solidarietà residuale – che, come detto, ha assunto la denominazione di Fondo di integrazione salariale – si rammenta che una elencazione delle stesse era stata esposta in una apposita tabella allegata al messaggio n. 8673/2014. Alla presente circolare è allegata una nuova tabella (all.1) in sostituzione della precedente.

Si evidenzia, in particolare, che, rispetto al Fondo residuale, l'ambito di applicazione è stato esteso a tutti i datori di lavoro. Pertanto, risulta non più attuale la seconda tabella allegata

al messaggio n. 8673/2014 contenente elencazione di codici Ateco2007 che determinavano l'esclusione dal Fondo di solidarietà residuale.

In particolare, si pone l'attenzione sulle seguenti novità. In considerazione dell'avvenuto ampliamento della platea dei datori di lavoro destinatari del Fondo anche ai soggetti con forza aziendale compresa tra più di cinque e quindici dipendenti, sono ad includersi nell'ambito di applicazione anche le aziende con le seguenti classificazioni:

1.15.05 e 1.15.06 con ca 2E	ausiliari dei servizi ferroviari
7.07.05 con 3X	Imprese appaltatrici di servizi di mensa
7.07.08 con 5J	Imprese di vigilanza
7.07.08 con 5K	Imprese appaltatrici di servizi di pulizia

In merito alla individuazione dell'ambito di applicazione, rimangono ferme le indicazioni già fornite con la precedente circolare n. 79/2015.

In particolare, con riferimento a quanto esposto nel paragrafo 2 della circolare n. 79/2015, si conferma che le imprese operanti nel settore dell'artigianato e che hanno le caratteristiche proprie delle imprese artigiane di cui alla legge n. 443/1985, sono obbligatoriamente iscritte al Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'Artigianato (decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 9 gennaio 2015 n. 86986, pubblicato sulla G.U. n.56 del 9-3-2015). Le stesse, pertanto, non sono comprese nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale indipendentemente dal contratto collettivo applicato.

Rientrano, altresì, nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà dell'Artigianato anche le Confederazioni di settore e le Società di servizio alle imprese associate, dalle stesse costituite, partecipate o promosse e i correlativi enti bilaterali di livello nazionale e territoriale, indipendentemente dal settore di inquadramento.

Le imprese prive delle caratteristiche di cui alla legge n. 443/1985, se operanti in settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale o da altri fondi di solidarietà, anche nel caso in cui applichino i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore artigiano, saranno iscritte al Fondo di integrazione salariale nel caso in cui occupino più di cinque dipendenti.

Si precisa che sono esclusi dall'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale gli operai e impiegati dipendenti da titolari iscritti negli elenchi dei coltivatori diretti. Tali dipendenti risultano essere destinatari dei trattamenti delle integrazioni salariali agricole di cui all'articolo 8 della legge n. 457/1972.

Si sottolinea che le specifiche contenute nella nuova tabella allegata alla presente circolare hanno natura non esaustiva ma meramente indicativa dei datori di lavoro iscrivibili al Fondo di integrazione salariale.

## **2.2 Requisito dimensionale del datore di lavoro**

Al Fondo di integrazione salariale contribuiscono unicamente i datori di lavoro che impiegano mediamente più di cinque dipendenti. La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente.

In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 2, c. 2, del decreto interministeriale in oggetto, nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) compresi gli apprendisti con

esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo (cfr. msg n. 548/2016).

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del D.lgs n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs n. 81/2015.

In presenza di lavoratori ripartiti, gli stessi sono computati nell'organico aziendale come parti di un'unica unità lavorativa, secondo le specifiche regole disciplinanti il *job sharing*.

Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre. Per il primo mese di attività si farà riferimento alla forza occupazionale di detto mese.

Si evidenzia che il requisito occupazionale, parametrato su un arco temporale di sei mesi, può comportare una fluttuazione dell'obbligo contributivo, nel caso di oscillazione del numero delle unità occupate in più o fino a cinque: in tal caso l'obbligo sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di cinque dipendenti e non sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, fino a cinque dipendenti.

### **3. Destinatari del Fondo di integrazione salariale**

A norma dell'art. 3, c. 1, del D.l. n. 94343/2016, sono destinatari delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ricompresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Restano inoltre esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Si sottolinea che, al fine di poter beneficiare delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale, è richiesto che i suddetti lavoratori abbiano – alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale – un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.

Sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 e n.453/2003) anche i periodi di maternità obbligatoria.

Vanno, inoltre, computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità.

In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e pertanto si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore, in quanto l'art.1, c. 2, del decreto legislativo n. 148/15 fa riferimento all'anzianità lavorativa

maturata dal lavoratore presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento di integrazione salariale.

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

Il requisito dei 90 giorni è escluso, per gli eventi oggettivamente non evitabili, in tutti i settori produttivi e, quindi, non solo nel settore industriale, come originariamente previsto dall'articolo 1, c. 2, del D.lgs 148/2015.

Per quanto non diversamente specificato si rimanda, nei limiti della compatibilità, a quanto disciplinato nelle circolari 197/2015 e 139/2016.

#### **4. Nozione di unità produttiva**

In ossequio al nuovo regime normativo delineato dal D.lgs 148/2015, la nozione di unità produttiva assume rilevante importanza anche per i trattamenti garantiti dal Fondo di integrazione salariale. L'unità produttiva, infatti, è utilizzata quale parametro di riferimento per la sussistenza del diritto alla prestazione relativamente ai seguenti ambiti:

- computo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni dalla data di presentazione della domanda (art. 3, c. 1, D.I. n. 94343/2016);
- computo dei limiti temporali massimi complessivi di utilizzo della prestazione, relativamente al limite del quinquennio mobile (art. 8, D.I. n. 94343/2016);
- computo del limite delle 26 settimane nel biennio mobile per l'assegno ordinario (art. 7, c. 3, D.I. n. 94343/2016);
- computo del limite di un terzo delle ore lavorabili in tema di assegno ordinario (art. 12, c. 5, D.lgs 148/2015);
- computo del limite 12 mesi in un biennio mobile per l'assegno di solidarietà (art. 6, c. 3, D.I. n. 94343/2016);
- computo della riduzione media oraria e della percentuale di riduzione complessiva per singolo lavoratore per l'assegno di solidarietà (art. 6, c. 4, D.I. n. 94343/2016).

Infine, il concetto di unità produttiva è utilizzato per individuare le strutture territoriali INPS competenti per il pagamento della prestazione.

Ai fini di un corretto inquadramento dell'unità produttiva (i cui dati identificativi devono essere comunicati dal datore di lavoro tramite le apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto) e alla conseguente valorizzazione di tale informazione nel flusso Uniemens, nel rinviare a quanto specificato al par. 1.4 della circ. n. 197 del 2 dicembre 2015 e al msg. n. 7336 del 07 dicembre 2015, appare utile ribadire, sul piano operativo, quanto segue.

Il datore di lavoro che intende accedere alle prestazioni garantite dal FIS deve provvedere al censimento dell'Unità Produttiva interessata alla richiesta di prestazione in anagrafica soggetto contribuente. Tale informazione è da inserire obbligatoriamente nella domanda di prestazione e nel Flusso Uniemens non appena sarà reso disponibile.

Il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Istituto dovrà essere obbligatoriamente indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens. Qualora, vi sia un'unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo sarà uguale a "0" (zero).

#### **5. Prestazioni**

A norma dell'art. 29, c. 3, del D.lgs 148/2015, il Fondo di integrazione salariale garantisce le seguenti due prestazioni:

- l'assegno di solidarietà di cui al comma 31 del medesimo D.lgs (disciplinato dall'art. 6 del D.I. n. 94343/2016);
- l'assegno ordinario di cui al comma 30 del medesimo D.lgs, come ulteriore prestazione in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro (disciplinato dall'art. 7 del D.I. n. 94343/2016).

Il Fondo di integrazione salariale, al pari degli altri fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 27 del D.lgs 148/2015, stante il disposto dell'art. 11 del D.I. n. 94343/2016, ha l'obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Per tale motivo gli interventi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse acquisite.

Per garantire tale equilibrio finanziario e la possibilità per il Fondo di erogare prestazioni nei limiti delle risorse acquisite, il citato art. 11, al comma 3, prevede un limite specifico di accesso per ciascun datore di lavoro alle risorse del Fondo. Le prestazioni da questo garantite, sono infatti determinate, per ciascun datore di lavoro, in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso (c.d. *tetto aziendale*).

Il medesimo articolo, al comma 4, prevede, in via transitoria e allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività, una mitigazione del limite suesposto, che andrà a regime nel 2022, modulandolo nel seguente modo:

- nessun tetto aziendale per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2016;
- dieci volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2017;
- otto volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2018;
- sette volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2019;
- sei volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2020;
- cinque volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2021.

**Tabella riepilogativa tetti aziendali del FIS – si applicano agli eventi che iniziano nell'anno**

- |        |              |
|--------|--------------|
| • 2016 | Nessun tetto |
| • 2017 | 10 volte     |

2018	8 volte
• 2019	7 volte
• 2020	6 volte
• 2021	5 volte
• 2022 in poi	4 volte

Alle prestazioni garantite dal Fondo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni vigenti in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Infine, per meglio razionalizzare le risorse del Fondo, gli importi necessari a coprire i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, saranno stimati dall'Istituto sulla base delle ore richieste e del numero dei lavoratori coinvolti.

Una volta emesso il provvedimento di concessione del direttore di sede (o dirigente delegato) tali importi saranno resi disponibili al datore di lavoro richiedente e, conseguentemente, saranno sottratti alla disponibilità del Fondo.

### **Compatibilità con i trattamenti in deroga e con in contratti di solidarietà di tipo B per l'anno 2016**

Con note n. 3223/2016 e n. 3763/2016, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha specificato che i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale possono scegliere di accedere, nei limiti temporali e finanziari previsti dalle rispettive normative, agli ammortizzatori sociali in deroga o al contributo di solidarietà di cui all'art. 5, del D.L. n. 148/1993, convertito nella legge 236/1993 ovvero alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.

Così come precisato con circ. n. 56/2016:

- ai fini del computo dei rispettivi periodi di fruizione, i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma;
- il datore di lavoro non può presentare domande di integrazione salariale in deroga o domande per il contributo di solidarietà e domande per i trattamenti garantiti dal Fondo di integrazione salariale aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti.

Sarà cura dell'Istituto verificare che la fruizione da parte del datore di lavoro degli istituti sopra descritti non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte.

## **5.1 Assegno di solidarietà**

L'assegno di solidarietà è una prestazione a sostegno del reddito garantita ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, di cui all'art. 24 della legge n. 223/91, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario.

### **Decorrenza della prestazione**

L'assegno di solidarietà decorre:

- 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 già rientranti nel campo di applicazione del Fondo residuale;

- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 30 marzo 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti inizialmente non rientranti nel campo di applicazione del Fondo residuale in quanto non organizzati in forma di impresa;
- 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 solidarietà può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Al fine della verifica di quest'ultimo si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono state già usufruite 52 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta.

In ogni caso 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.

Gli accordi collettivi aziendali, nell'eventualità sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, devono inoltre specificare le modalità attraverso le quali il datore di lavoro può modificare in aumento, sempre nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato, naturalmente, comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà i datori di lavoro devono presentare domanda esclusivamente in via telematica alla struttura territoriale INPS competente per unità produttiva entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Pertanto a titolo esemplificativo:

- Accordo concluso il 7 gennaio 2016;
- Data termine presentazione domanda: 14 gennaio 2016;
- Domanda presentata il 13 gennaio 2016;
- Decorrenza riduzioni: entro il 12 febbraio 2016.

La domanda deve essere presentata, con le modalità indicate nella circolare 122/2015 così come integrata dal par. 14 della circ. 201/2015, allegando la seguente documentazione:

- l'accordo collettivo aziendale che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro con l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro;
- l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, integrato con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file in formato .CSV reperibile nell'area download della procedura.

L'elenco dei lavoratori, a norma dell'art. 6, c. 7, del D.I. 94343/2016, sarà inviato dall'INPS alle Regioni e Province autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini dell'attività e degli obblighi, in tema di condizionalità e politiche attive del lavoro, di cui all'art. 8, c. 1, del D.lgs 148/2015.

A norma dell'art. 6, c. 9, del D.I. 94343/2016 l'assegno di solidarietà è autorizzato, previa

istruttoria, alla luce dei criteri direttivi riferiti alla causale del contratto di solidarietà individuati nel decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016 per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria da emettere ai sensi del D.lgs 148/2015, così come illustrati nella circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 5 ottobre 2015 e nella nota integrativa alla predetta circolare n. 30 del 9 novembre 2015.

## 5.2 Assegno ordinario

L'assegno ordinario è una prestazione a sostegno del reddito che il Fondo garantisce, oltre all'assegno di solidarietà, ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in sospensione o riduzione di attività per le seguenti causali:

1. situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
2. situazioni temporanee di mercato;
3. riorganizzazione aziendale;
4. crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Il legislatore identifica, dunque, gli eventi che possono giustificare il ricorso all'assegno ordinario con le causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie di cui ai punti 1 e 2 (ad eccezione delle intemperie stagionali) o straordinarie di cui ai punti 3 e 4 (ad eccezione del contratto di solidarietà), illustrate nella circolare n. 139 del 01 agosto 2016 (ordinarie) e nelle circolari n. 24 del 5 ottobre 2015 e n. 30 del 9 novembre 2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (straordinarie).

L'art. 7, c. 6, del D.l. n. 94343/2016, rinvia, per la valutazione delle istanze di accesso all'assegno ordinario, per quanto riguarda le causali della CIGO, ai criteri individuati nel Decreto ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016 e, per quanto riguarda le causali della CIGS, i criteri individuati nel Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016 adottato per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, con riferimento alle causali della riorganizzazione e della crisi aziendale.

Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali suelencate, è corrisposto fino ad un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

Al fine della verifica del biennio mobile si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono state già usufruite 26 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta.

Stante l'applicabilità nei limiti della compatibilità della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria, espressamente prevista dall'art. 7, c. 9, del D.l. n. 94343/2016, all'assegno ordinario sono, inoltre, applicabili le seguenti disposizioni stabilite dall'art. 12 del D.lgs 148/2015:

- il datore di lavoro che abbia fruito di 26 settimane consecutive di assegno ordinario, può proporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva per la quale l'assegno è stato concesso, solo qualora sia trascorso un periodo di almeno 78 settimane di normale attività lavorativa;
- in ogni caso, nei limiti di durata di 26 settimane in un biennio mobile, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile;

gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono considerati nel predetto computo delle 26 settimane nel biennio mobile, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei (con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione). Si precisa che tale esclusione è rilevante ai soli fini del computo delle 26 settimane nel biennio mobile. Pertanto, i periodi di integrazione salariale determinati da eventi oggettivamente non evitabili sono invece computati ai fini della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile (art. 4, c. 1, D.lgs n. 148/15) e ai fini del calcolo del limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (art. 12, c. 5). Ciò in considerazione del fatto che tali ultimi limiti rappresentano non un limite di durata, ma un limite di carattere quantitativo relativo al periodo massimo complessivo di fruizione sia dell'assegno ordinario che dell'assegno di solidarietà, sia al numero massimo di ore di integrazione salariale autorizzabili.

La domanda di accesso all'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, deve essere presentata alla Struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Entrambi i termini su richiamati hanno natura ordinatoria, pertanto il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

In caso di presentazione tardiva, in virtù del generale richiamo all'applicazione della normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, prevista dall'art. 30, c. 1 del d.lgs 148/15, si applica il disposto di cui all'art. 15, c. 3, in base al quale l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

Per il computo dei termini di presentazione della domanda, si tiene conto della disciplina generale dettata dall'art. 2963 del c.c. pertanto:

- non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine;
- se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.

#### **Esempi di termini di presentazione tardiva della domanda**

Per il periodo di sospensione dal 01/01/2016 al 31/03/2016 il termine ultimo utile per la presentazione della domanda è il 16/01/2016. Per effetto dell'applicazione del richiamato disposto di cui all'art. 15, c. 3, la presentazione della domanda oltre tale termine non comporta la perdita del diritto alla prestazione, ma uno slittamento del termine di decorrenza della stessa, che può decorrere non prima di una settimana dalla presentazione della domanda (cioè dal lunedì della settimana precedente).

Così, continuando nell'esempio sopra riportato, l'eventuale presentazione della domanda in data 20/01/2016, oltre il termine ordinatorio indicato dalla norma, comporta la decorrenza della prestazione dal giorno lunedì 11/01/2016. In quest'ultimo caso il datore di lavoro dovrà comunicare le ore di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa riferite al periodo non indennizzabile dal 01/01/2016 al 10/01/2016.

In caso di presentazione tardiva della domanda il datore di lavoro dovrà indicare le ore non indennizzabili, ovvero le ore di sospensione/riduzione effettuate dalla data di inizio della sospensione/riduzione richiesta in domanda al lunedì della settimana precedente la data di presentazione della domanda, utilizzando il modello allegato (all. 2).

La domanda deve essere presentata, con le modalità indicate nella circolare n. 122/2015, così come integrata dalle circolari n. 201/2015 e n. 22/2016. Al momento della presentazione dell'istanza è necessario dare contezza dell'assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 del D.lgs 148/2015. Pertanto, alla stessa deve essere allegato, a seconda della causale invocata, la comunicazione preventiva o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale.

### 5.3 Misura delle prestazioni

La misura delle prestazioni per le ore di lavoro non prestate è calcolata in modo equivalente a quanto previsto per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, secondo le modalità esposte nell'allegato 1 della circolare 197/2015.

A norma degli artt. 6, c. 2 e 7, del D.l. n. 94343/2016, l'importo dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario sono calcolati ai sensi dell'art. 3, del D.lgs 148/2015 e quindi in misura pari all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. L'importo così determinato è ridotto, a norma dell'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, dell'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti, ad oggi pari al 5,84 per cento, e non può superare gli importi massimi mensili determinati dall'art. 3, c. 5, del D.lgs 148/2015 così come di seguito riportati:

<b>Trattamenti di integrazione salariale (circ. 48/2016)</b>			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo al netto del 5,84% (euro)
Inferiore o uguale a <b>2.102,24</b>	Basso	<b>971,71</b>	<b>914,96</b>
Superiore a <b>2.102,24</b>	Alto	<b>1.167,91</b>	<b>1.099,70</b>

Tali importi, nonché la retribuzione mensile di riferimento, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

La riduzione di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 rimane nella disponibilità del Fondo.

### 5.4 Durata massima complessiva della prestazione

Per espressa disposizione dell'art. 39 del D.lgs 148/2015, al Fondo di integrazione salariale si applica l'art. 4, c.1, in tema di durata massima complessiva della prestazione.

A tal fine, l'art. 8, c. 1, del D.l. n. 94343/2016, dispone che per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Lo stesso articolo, al comma 2, pone tuttavia un'eccezione a tale limite, laddove dispone che, ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la

durata dei trattamenti viene computata per intero.

Pertanto, sulla base del richiamato disposto, a titolo esemplificativo sarà possibile, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole prestazioni, avere le seguenti durate massime, anche se non continuative, nel quinquennio mobile:

- 36 mesi di assegno di solidarietà;
- 24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + altri 6 mesi di assegno ordinario;
- 24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + 6 mesi di assegno di solidarietà.

## **5.5 Autorizzazioni, pagamenti e rimborsi delle prestazioni**

Gli interventi ed i trattamenti garantiti dal Fondo di integrazione salariale, sono definiti con provvedimento del direttore di sede (o del dirigente delegato), con riferimento alla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva.

Pertanto, i direttori di sede (o il dirigente delegato) avranno l'esclusiva competenza in merito all'emissione del provvedimento di definizione (accoglimento, accoglimento parziale o reiezione) delle istanze di assegno ordinario e di assegno di solidarietà.

In caso di aziende plurilocalizzate il provvedimento di concessione è comunque unico ed è emesso dal direttore di sede (o dirigente delegato) competente in relazione alla struttura territoriale INPS nell'ambito del cui territorio insiste la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento contributivo.

A fronte del provvedimento di definizione emesso dal direttore di sede (o dirigente delegato) la struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva emette conforme autorizzazione, propedeutica al pagamento diretto o alle operazioni di conguaglio o rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro.

In caso di aziende plurilocalizzate, a fronte dell'unico provvedimento di concessione, saranno emesse, dalle strutture territoriali INPS competenti per unità produttiva, tante autorizzazioni quante sono le unità produttive.

### **Strutture INPS territorialmente competenti alla definizione delle istanze**

- 1) Unità produttiva ubicata nella medesima provincia dove è iscritto il datore di lavoro: la struttura INPS territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella presso cui è iscritto il datore di lavoro;
- 2) unità produttiva ubicata in una provincia diversa da quella dove è iscritto il datore di lavoro: la struttura INPS territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella presso cui è ubicata l'unità produttiva;
- 3) in caso datori di lavoro plurilocalizzati: la struttura INPS territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella nel cui territorio insiste la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il medesimo ha richiesto l'accentramento contributivo. Una volta emesso il provvedimento di definizione le strutture INPS territorialmente competenti in relazione alla singola unità produttiva, come individuate ai precedenti punti 1) e 2), emetteranno conforme autorizzazione al conguaglio o al rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro ovvero, nei casi espressamente previsti, al pagamento diretto.

## **Soggetti legittimati all'adozione del provvedimento di definizione delle istanze (accoglimento, accoglimento parziale, reiezione)**

La competenza esclusiva alla definizione delle istanze di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo è attribuita, per quanto riguarda le Direzioni metropolitane/provinciali e le Filiali di coordinamento, ai direttori delle strutture in questione, in riferimento sia alle istanze per le quali le medesime sono territorialmente competenti, sia alle istanze presentate presso le agenzie complesse, territorialmente afferenti.

La definizione delle istanze, per ragioni di carattere operativo-funzionale, può comunque essere delegata formalmente, mediante ordine di servizio, ad un dirigente di sede, dal Direttore metropolitano/provinciale e di Filiale di coordinamento.

L'intero *iter* istruttorio sarà gestito da un'apposita procedura in corso di predisposizione, della quale, con successivo messaggio, saranno date le relative istruzioni operative.

Ai trattamenti garantiti dal Fondo di integrazione salariale, in tema di pagamenti e rimborso delle prestazioni, a norma dell'art. 39 del D.lgs 148/2015, si applicano le medesime disposizioni vigenti in materia di cassa integrazioni guadagni stabilite dall'art. 7, commi da 1 a 4, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, il pagamento è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'INPS al datore di lavoro o da questo conguagliato sulla base delle norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

A tal ultimo fine, il legislatore ha stabilito all'art 7, c. 3, del D.lgs 148/2015 dei termini perentori per il conguaglio o le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori dal datore di lavoro.

In ottemperanza al suindicato articolo, tali richieste, a norma dell'art. 9, c. 3, del D. l. n. 94343/2016 devono essere effettuate, a pena di decadenza entro sei mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata.

*Esempio:*

- *periodo di autorizzazione assegno ordinario dal 16/06/2016 al 15/06/2017;*
- *data autorizzazione INPS: 20/07/2016;*
- *data decorrenza termine: 30/06/2017 (fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata);*
- *termine di decadenza: 31/12/2017;*
- *ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza dicembre 2017.*
- Dalla data del provvedimento di concessione, se successivo al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione. Per data del provvedimento di concessione si intende la data dell'autorizzazione, rilasciata dalla competente struttura territoriale INPS, propedeutica al conguaglio o al rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro.

*Esempio:*

- *periodo di autorizzazione assegno ordinario: dal 16/06/2016 al 15/06/2017;*
- *data autorizzazione INPS: 20/07/2017;*
- *data decorrenza termine: 20/07/2017 (data autorizzazione INPS successivo al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata);*
- *termine di decadenza: 21/01/2018;*

- *ultima denuncia utile per operate il conguaglio: competenza gennaio 2018.*

Una volta intervenuto il termine decadenziale come sopra illustrato, il conguaglio non sarà più operabile né su denuncia ordinaria né su flussi di regolarizzazione.

Nelle more del completamento della procedura che dovrà occuparsi della gestione *end to end* del processo amministrativo sotteso all'erogazione delle prestazioni a carico dei fondi di solidarietà e delle opportune istruzioni Uniemens per procedere al pagamento a conguaglio delle stesse, al fine di garantire continuità di reddito ai lavoratori sospesi ovvero in riduzione di orario, in fase di prima applicazione, il pagamento dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà avverrà esclusivamente con la modalità del pagamento diretto.

Con successivo messaggio verrà resa nota la data a decorrere dalla quale il pagamento delle prestazioni sarà anticipato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. Il datore di lavoro provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile.

## **5.6 Contribuzione correlata**

Per le prestazioni garantite dal Fondo, lo stesso provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ed è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della misura.

Pertanto, il valore retributivo da considerare per il calcolo "è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi".

Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento della gestione di iscrizione del lavoratore.

Detta aliquota verrà computata tenendo conto dell'aliquota aggiuntiva nella misura di un punto percentuale sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, di cui all'articolo 3-ter del decreto legge n. 384/1992, convertito con modificazioni dalla legge n. 438 del 14 novembre 1992.

Per i nuovi iscritti dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo, si terrà conto del massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'articolo 2, c. 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la cui misura per l'anno 2016 è pari a € 100.324,00,00.

## **6. Finanziamento delle prestazioni**

### **6.1. Contribuzione ordinaria**

Le prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale e coincidenti con l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario di cui agli artt. 6 e 7 del decreto di adeguamento del Fondo medesimo sono finanziate, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dai seguenti contributi:

a) per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, un contributo ordinario dello 0,65 per cento della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore;

b) per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti, un contributo ordinario dello 0,45 per cento della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

I criteri di computo dei limiti dimensionali sono stati descritti al paragrafo 2.2.

I datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale, che abbiano una media occupazionale maggiore di cinque dipendenti, sono tenuti a versare il contributo ordinario di finanziamento nella misura di cui alla lett. b), c. 1, dell'art. 10 del decreto in oggetto (0,45%) a far data dal 1° gennaio 2016. A decorrere dalla medesima data, i datori di lavoro, analogamente rientranti nella disciplina del Fondo di cui si tratta, con una media occupazionale maggiore di quindici dipendenti, sono tenuti a versare il contributo di finanziamento nella misura di cui alla lett. a), c. 1, del citato art. 10 (0,65%).

Come precisato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale con nota prot. n. 40/8475 del 14 aprile 2016, a seguito dell'entrata in vigore del d. lgs n. 148/2015 la contribuzione ordinaria di finanziamento ai Fondi di solidarietà è applicata soltanto alla categoria degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'esonero contributivo che riguarda gli apprendisti assunti con differente tipologia contrattuale decorre dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015 (settembre 2015). Le istruzioni operative relative alla modalità di recupero di eventuali somme indebitamente versate sono state fornite con messaggio n. 3112/2016.

Si precisa che tali indicazioni attengono al solo aspetto contributivo mentre, per quanto attiene al computo dei lavoratori si applicherà l'articolo 26, c. 7, del decreto legislativo n. 148/2015 che stabilisce che "ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti". Pertanto, tutte le tipologie di apprendistato concorrono al raggiungimento del requisito occupazionale fissato in alcuni decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà.

Ai contributi di finanziamento di cui si tratta si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, compreso l'articolo 3, c. 9, della legge n. 335/1995, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

## **6.2 Contribuzione aggiuntiva**

L'art. 29, c. 8, del D.lgs 148/2015, dispone che qualora siano previste le prestazioni di assegno ordinario e assegno di solidarietà, è dovuto dal datore di lavoro che ricorra alle sospensioni o riduzioni di attività lavorativa, un contributo aggiuntiva, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del 4 per cento della retribuzione persa. Si ricorda, per completezza, che la stessa è pari alla differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati e quella che effettivamente viene data in rapporto all'orario ridotto o sospeso.

A norma dell'art. 33, c. 4, al contributo di finanziamento così individuato si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relativa agli sgravi contributivi.

Le richieste e il recupero del contributo aggiuntiva dovuto in ragione dei pagamenti diretti effettuati dall'Istituto o dei conguagli avverranno con le medesime modalità operative previste per la gestione del contributo aggiuntiva di finanziamento della Cassa integrazione guadagni. Le modalità applicative saranno comunicate con separato messaggio.

## **7. Adempimenti procedurali**

## 7.1. Codifica Aziende

I datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del D.I. 94343/2016 continueranno ad essere contraddistinti dal c.a. "OJ", che, dal 1 gennaio 2016, assume il significato di "azienda tenuta al versamento dei contributi ex D.I. n. 94343/2016 (Fondo integrazione salariale)".

A tal proposito si procederà ad attribuire il codice di autorizzazione "OJ" (zero J) ai datori di lavoro potenzialmente interessati, a prescindere dal requisito dimensionale, tra quelli inseriti nella tabella allegata e cui l'ambito di applicazione è stato esteso come da indicazioni al punto 2.1 e a quelli precedentemente esclusi in quanto datori di lavoro non imprese. Tale attribuzione avverrà in automatico, a cura della Direzione Generale. I medesimi potranno visualizzare l'avvenuta attribuzione del codice "OJ" sul Cassetto previdenziale Aziende.

Si rappresenta che, come riportato nella circolare n. 100/2014, il codice di autorizzazione "OJ" era stato attribuito centralmente alle imprese potenzialmente interessate al Fondo residuale già inserite nelle tabelle allegate ai messaggi n. 6897/2014 e n. 8673/2014, a prescindere dal requisito dimensionale. Per tali aziende, pertanto, non si procederà a nuova attribuzione centralizzata. Le sedi sono inviate a verificare il corretto mantenimento del codice di autorizzazione.

Tuttavia, in considerazione della natura non esaustiva ma meramente indicativa delle specifiche contenute nella nuova tabella allegata alla presente circolare, le strutture INPS interessate sono autorizzate ad attribuire, autonomamente, il c.a. "OJ" anche a tipologie di datori di lavoro non riportate espressamente nell'elencazione di cui alla tabella, ma in possesso dei requisiti previsti dalla normativa (e resi noti dall'Istituto con le relative disposizioni amministrative) ai fini dell'iscrizione al Fondo di integrazione salariale (es. datori di lavoro appartenenti ai settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale; datori di lavoro non rientranti tra le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, c. 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, etc.).

Poiché il contributo è mensilmente dovuto solo dai datori di lavoro che hanno occupato mediamente più di cinque dipendenti nel semestre precedente, in presenza del codice di autorizzazione "OJ" il controllo del requisito occupazionale di più di 5 dipendenti nel semestre sarà effettuato dalla procedura automatizzata secondo le modalità previste al paragrafo 2.2.

I datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di cinque dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno dare comunicazione alle strutture territoriali INPS di competenza per consentire l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a tale limite, oppure l'eventuale modifica, del seguente codice di autorizzazione:

**"6G"** che assume il nuovo significato di "Azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo di integrazione salariale".

Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di quindici dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno dare comunicazione alle strutture territoriali INPS di competenza per consentire l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a tale limite, oppure l'eventuale modifica, del seguente codice di autorizzazione:

**"2C"** che assume il nuovo significato di "Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi ai Fondi di solidarietà", nel caso di azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni.

Si evidenzia che è stato necessario istituire due diversi codici di autorizzazione per le aziende che realizzano il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, in

quanto, come esplicitato nel paragrafo 6.1 della presente circolare, le aliquote contributive sono differenziate in base al raggiungimento di uno dei diversi limiti occupazionali. In entrambi i casi viene escluso, da parte della procedura, il controllo del limite occupazionale. Ogni variazione della media occupazionale tale da determinare una variazione del codice di autorizzazione dovrà essere comunicata alla sede Inps competente a cura del datore di lavoro.

Si ricorda che, qualora un medesimo datore di lavoro eserciti attività plurime connotate da autonomia funzionale, gestionale e organizzativa e, quindi, classificate in settori diversi, il requisito occupazionale – di norma - deve essere determinato in relazione al numero di dipendenti distintamente occupati in ognuna delle attività.

È opportuno tenere presente che tale distinzione sussiste in presenza di attività ascrivibili a tutele salariali differenziate tra Cassa integrazione e Fondi di solidarietà.

Alla luce della ratio delle disposizioni di cui al D.lgsn.148/2015 e in via eccezionale rispetto ai criteri appena illustrati, laddove - per l'esercizio di attività economiche autonome l'una dall'altra - si è in presenza di inquadramenti previdenziali in ambiti diversi, sprovvisti di ammortizzatori sociali (CIGO/CIGS/Fondi di solidarietà), rispetto ai quali opera il Fondo di integrazione salariale--ai fini del requisito occupazionale (+5 o +15 dipendenti), dovranno essere sommati tutti i lavoratori mediamente occupati (senza arrotondamenti) nelle posizioni aperte in relazione alle attività in questione (es. 1 posizione nel Commercio con 3,83 dip. in media e 1 posizione nel Terziario con 1,33 dip. in media - totale 5,16 dip. in media).

## **7.2. Contributo ordinario. Modalità di compilazione del flusso Uniemens**

Come riportato nel messaggio n. 306/2016, per le imprese con più di quindici dipendenti già rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota contributiva pari allo 0,65% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, è stata aggiornata a far data dal 1° gennaio 2016.

Viceversa, per i datori di lavoro con media occupazionale tra più di 5 e 15 dipendenti, a decorrere dal mese di ottobre 2016, ai fini della compilazione del flusso Uniemens, la contribuzione ordinaria, pari allo 0,45%, sarà calcolata nella aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, con differenziazione delle aliquote descritte al paragrafo 5.

Per i datori di lavoro con limite dimensionale tra 5 e 15 dipendenti computato con riferimento al semestre precedente, in relazione ai contributi dovuti per le mensilità da gennaio a settembre 2016, si forniscono le seguenti indicazioni per la compilazione del flusso Uniemens.

Ai fini del versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2016, le aziende valorizzeranno – all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> – l'elemento <AltreADebito> ed indicando i seguenti dati:

in <CausaleADebito> il codice "M149" avente il significato di "Contributo ordinario Fondo di Integrazione salariale gennaio-settembre 2016";

in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti;

in <SommaADebito> l'importo del contributo, pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da >5 a 15 dipendenti).

Sono, inoltre, tenuti alla regolarizzazione dei versamenti i datori di lavoro cui è stato esteso l'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale, ad opera del D.I. n 94343/2016, con decorrenza 1° gennaio 2016, (es. datori di lavoro non costituiti in forma di impresa).

Ai fini del versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2016, le aziende valorizzeranno – all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> –

l'elemento <AltreADebito> ed indicando i seguenti dati:

in <CausaleADebito> il codice "M131" o "M149";

in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti;

in <SommaADebito> l'importo del contributo

pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da >5 a 15 dipendenti);

pari allo 0,65% dell'imponibile contributivo (da >15 dipendenti);

Si fa presente che la regolarizzazione delle competenze arretrate, relative al periodo da gennaio a settembre 2016, dovrà avvenire entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare (deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993, circolare n. 292 del 23/12/1993, punto 1).

Resta ferma la possibilità, per gli interessati, di proporre istanza di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa, secondo le regole generali, con aggravio degli interessi di dilazione nella misura vigente alla data di presentazione della domanda. In proposito, si ricorda che le aziende tenute al versamento anche delle quote a carico di dipendenti hanno facoltà di recuperare ratealmente la quota sospesa nei confronti del lavoratore, qualora presentino istanza di dilazione entro la scadenza sopra indicata (giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della presente circolare).

## **8. Amministrazione del Fondo di integrazione salariale.**

Ai sensi dell'art. 4 del D.I. n. 94343/2016, alla gestione del Fondo provvede un Comitato amministratore composto da cinque esperti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Ai membri così designati si affiancano due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

I membri del comitato, per essere eletti, devono possedere specifici requisiti di competenza e onorabilità individuati rispettivamente dagli artt. 37 e 38 del D.lgs 148/2015. Il Comitato è nominato con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, rimane in carica per quattro anni e, in ogni caso, fino al giorno di insediamento del nuovo Comitato. Ciascun componente non può durare in carica per più di due mandati. A tutti i componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

Il presidente del Comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri. Alle riunioni del Comitato partecipa il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale o un suo delegato, con voto consultivo.

Le decisioni del Comitato, assunte a maggioranza e con voto decisivo del presidente in caso di parità, possono essere sospese da parte del direttore generale, laddove evidenzino profili d'illegittimità.

Il provvedimento di sospensione deve essere adottato entro cinque giorni e deve essere sottoposto, con indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS che, entro tre mesi, può stabilire se dare ulteriore corso alla decisione o annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

Il Comitato amministratore, così definito, gestisce il relativo Fondo di competenza, con i seguenti compiti:

1. predisporre, sulla base dei criteri di stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, di gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
2. fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
3. vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
4. decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
5. assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Il Comitato amministratore del Fondo di integrazione salariale, a norma dell'art. 29, c. 5, non esercita il compito di deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti. Come già evidenziato nel par. 4.5, i trattamenti di integrazione salariale garantiti dal Fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva.

Con decreto ministeriale 30 novembre 2015 è stato costituito il Comitato amministratore del Fondo di solidarietà residuale, insediatosi in data 18 dicembre 2015. Con nota prot. 40/998.18-01-2016 Il Ministero del Lavoro ha chiarito che il Fondo di integrazione salariale sarà gestito dal medesimo Comitato amministratore che relativamente alle prestazioni garantite dal FIS cessa nella funzione di deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti.

## **9. Equilibrio finanziario dei fondi.**

Il Fondo di integrazione salariale non ha personalità giuridica, costituisce una gestione dell'INPS e gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale.

In attuazione dell'art. 35 del D.lgs 148/2015, l'art. 11 del D.l. n. 94343/2016, espressamente dispone anche per il Fondo di integrazione salariale l'obbligo di bilancio in pareggio e l'impossibilità di erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Pertanto, come già anticipato nel par. 5, al fine di procedere con l'erogazione delle prestazioni garantite dal Fondo, è necessario che vengano previamente costituite specifiche riserve finanziarie, entro i limiti delle quali le prestazioni sono concedibili.

A tal fine si precisa che, continuando la gestione del Fondo residuale, nel Fondo di integrazione salariale confluiscono le riserve finanziarie già costituite presso il Fondo residuale.

Il Fondo ha l'obbligo di presentare il bilancio tecnico di previsione ad otto anni, sulla base del quale il Comitato amministratore può proporre modifiche agli importi delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Economia e delle Finanze.

Tali modifiche possono essere adottate anche in mancanza di proposta del Comitato amministratore, sempre con decreto direttoriale, in caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fonte a prestazioni già deliberate o da deliberare ovvero d'inadempienza del Comitato.

In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

## **10. Monitoraggio della spesa**

Il monitoraggio della spesa sarà comunicato dall'Istituto al Comitato di gestione del Fondo per il tramite di schede *ad hoc* nelle quali verranno esposti i dati relativi alle risorse disponibili del Fondo nonché il dato degli importi autorizzati. L'andamento del monitoraggio terrà conto degli

importi effettivamente fruiti. L'importo autorizzato, infatti, sarà sostituito dall'importo effettivamente fruito dal momento in cui la prestazione può considerarsi conclusa in quanto completato il pagamento (es. decadenza ex D.lgs 148/15; esaurimento dei beneficiari o delle ore autorizzate, *etc. etc.*).

Come precedentemente anticipato, gli importi necessari a coprire i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, saranno stimati dall'Istituto sulla base delle ore richieste e del numero dei lavoratori coinvolti e saranno sottratti alla disponibilità del Fondo una volta emesso il provvedimento di concessione del direttore di sede (o dirigente delegato).

In caso di pagamento diretto, i datori di lavoro, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso allo scadere del termine di durata o entro sei mesi dall'autorizzazione se successiva, devono comunicare i dati necessari all'erogazione delle prestazioni così come autorizzate. Oltre tale termine i pagamenti saranno considerati consolidati con conseguente rimessa alla disponibilità del Fondo delle somme residue originariamente autorizzati. A tal fine le Strutture territoriali provvederanno a chiudere le autorizzazioni rilasciate, previa verifica con le aziende dell'esaurimento dell'inoltro degli SR 41 relativi ai periodi autorizzati.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro e successivo conguaglio, stante il termine decadenziale di cui al già citato art. 7, c. 3, una volta trascorsi i 6 mesi ivi previsti, le somme autorizzate e non utilizzate saranno riacquisite alla disponibilità del Fondo.

## **11. Ricorsi amministrativi**

Avverso i provvedimenti adottati dal Direttore di sede o suo delegato per le materie di competenza è possibile proporre ricorso al Comitato amministratore, al quale, ai sensi dell'articolo 5, c. 1, lettera d) del decreto interministeriale, spetta decidere in unica istanza.

I ricorsi devono essere indirizzati al Comitato amministratore del Fondo di integrazione salariale, presso la Direzione generale dell'INPS e trasmessi all'INPS esclusivamente tramite canale telematico accedendo ai Servizi OnLine del Portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it).

Per una corretta canalizzazione dell'istanza di ricorso è necessario, una volta effettuato l'accesso a RiOL (Ricorsi on line) con PIN dispositivo, selezionare le seguenti opzioni nell'ordine: Nuovo ricorso Gestione Lavoratori Privati/Prestazioni a sostegno del reddito/Soggetto richiedente prestazioni/contributo di solidarietà FIS.

## **12. Istruzioni contabili**

In applicazione dell'art. 1, del D.I. n. 94343 del 3 febbraio 2016, il Fondo di solidarietà residuale, già istituito presso l'Istituto con D.I. n. 79141 del 7 febbraio 2014 ed adeguato alle disposizioni del decreto legislativo n. 148/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assume la nuova denominazione di Fondo di integrazione salariale. Pertanto, l'originaria denominazione della gestione contabile di riferimento, istituita con la circolare n. 100 del 02/09/2014, viene così variata:

*FR – “Fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (D.I. n. 94343/2016), già Fondo di solidarietà residuale, istituito ai sensi del D.I. n. 79141/2014”*

Al fine di rilevare contabilmente i contributi ordinari dovuti, nella misura pari allo 0,45% della retribuzione imponibile, dalle aziende che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti, rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in esame, per il finanziamento delle prestazioni di cui agli articoli 6 e 7, del D.I. n. 94343/2016, si istituiscono i nuovi conti:

FRR21111 per il contributo ordinario di competenza degli anni precedenti, ai sensi dell'art. 10,

c. 1, lettera b), del D.I. n. 94343/2016;  
FRR21171 per il contributo ordinario di competenza dell'anno in corso, ai sensi dell'art. 10, c. 1, lettera b), del D.I. n. 94343/2016.

La procedura di ripartizione contabile dei DM movimenterà i medesimi conti, per la rilevazione, altresì, delle somme valorizzate nel flusso UNIEMENS con il nuovo codice causale "M149", ai fini della regolarizzazione dei periodi pregressi.

Per l'imputazione dei contributi dovuti allo stesso titolo, ai sensi dell'art. 10, c. 1, lettera a), del citato D.I., (aliquota dello 0,65%), dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, anche in corrispondenza della valorizzazione del codice UNIEMENS "M131" (per le competenze arretrate), dovranno essere movimentati, a cura della suddetta procedura automatizzata, i conti esistenti FRR21110 e FRR21170, opportunamente ridenominati.

Le istruzioni contabili atte alla rilevazione del contributo addizionale, dell'onere per le prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale, nonché della relativa contribuzione correlata da accreditare alle gestioni pensionistiche di iscrizione dei lavoratori interessati, verranno fornite separatamente, in occasione della definizione delle relative istruzioni operative.

Si riportano nell'allegato n. 3 le variazioni intervenute al piano dei conti.

- All. 1: Datori di lavoro rientranti nella disciplina del FIS
- All. 2: Ore di sospensione/riduzione non indennizzabili
- All. 3: Variazioni al piano dei conti

Il Direttore Generale  
Cioffi

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.