

I FONDI DI SOLIDARIETA' E LE RELATIVE PRESTAZIONI

- *Definizione e disciplina generale*
- *Artigianato*
- *FIS*
- *Prestazioni*

ULTIME NOVITA'

- *Bonus Sud*
- *Bonus Garanzia Giovani*
- *Decreto Milleproroghe*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

I FONDI DI SOLIDARIETA' E LE RELATIVE PRESTAZIONI

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017

FONTI

- **DECRETO LEGISLATIVO 14 Settembre 2015, n. 148**
 - *Circolare INPS n. 201 del 16.12.2015*
 - *Messaggio INPS n. 7637 del 28.12.2015*
 - *Nota Ministero del Lavoro del 18.01.2016*
 - *Messaggio INPS n. 306 del 26.01.2016*
 - *Messaggio INPS n. 548 del 08.02.2016*
 - *Circolare INPS n. 22 del 04.02.2016*
 - *Circolare INPS n. 30 del 12.02.2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

- *Definizione e disciplina generale*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare **formazione**

EVOLUZIONE NORMATIVA

Tra gli interventi normativi del c.d. *Jobs act* vi è stata anche la **revisione della disciplina dei Fondi di solidarietà** introdotta con l'art. 3 della **legge n. 92/2012 (Legge Fornero)**, allo scopo di definire forme di integrazione del reddito in costanza di rapporto di lavoro ove, in presenza di crisi, non trova applicazione la **normativa sulla CIG** ordinaria e straordinaria (art. 1, comma 2, lett. a, punto 7).

La nascita dei Fondi di solidarietà si deve proprio alla Riforma Fornero, allo scopo di sopperire al già programmato **superamento degli Ammortizzatori in deroga.**

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017

Il modello “**Fornero**” prevedeva:

1. la costituzione di **fondi di solidarietà di natura bilaterale** presso l’INPS, a seguito di accordi tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, recepiti in D.M. interministeriali tra Lavoro ed Economia;
2. l’adeguamento alla nuova normativa dei **fondi esistenti** in quei settori ove, da tempo, opera una **bilateralità di fonte collettiva** (come l’artigianato) ovvero una disciplina speciale (il credito, le assicurazioni, le ferrovie, le poste, il trasporto aereo ed i servizi esattoriali);
3. la costituzione, con D.M., di un **fondo di solidarietà residuale** per datori di lavoro con un organico superiore alle 15 unità, non coperti da alcuna normativa sulla integrazione salariale nei cui settori non siano stati siglati accordi volti alla attivazione di un fondo.

**Per i Fondi di solidarietà a sostegno del reddito,
la L. n. 92/2012 prevedeva una:**

- **Portata Obbligatoria**: per **imprese > 15 dipendenti** e in caso di appartenenza ad un settore non coperto dalla normativa sull'integrazione salariale
- **Portata Facoltativa**: per i settori già coperti dagli ammortizzatori sociali

I fondi di solidarietà nel d.lgs. 14 Settembre 2015, n. 148

Il **D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 26-40)** ha confermato la classificazione dei fondi di solidarietà nelle seguenti tre distinte tipologie:

- 1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)**
- 2) Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)**
- 3) Fondo di solidarietà residuale (art. 28), poi trasformato dal 1.1.2016 in Fondo di integrazione salariale (art. 29)**





I fondi di solidarietà nel d.lgs. 14 Settembre 2015, n. 148

FINALITA'

Il D.Lgs. n. 148/2015 ha quindi confermato la **finalità** di **garantire** – per i settori che non rientrano nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria – una **tutela in costanza di lavoro** nelle ipotesi di **sospensione** o **riduzione** dell'attività lavorativa per le causali previste in tema di Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Disciplina molto più organica





I fondi di solidarietà nel d.lgs. 14 Settembre 2015, n. 148

AMBITO

Il D.Lgs. n. 148/2015 ha **ampliato la platea dei soggetti passivi**, evidenziando come i Fondi di Solidarietà siano obbligatori per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni, in relazione ai **datori di lavoro** che occupano **mediamente più di 5 dipendenti**, ivi compresi gli apprendisti.

La disciplina

- **art. 26:** Fondi di solidarietà bilaterali
- **art. 27:** Fondi di solidarietà bilaterali alternativi
- **art. 28:** Fondo di solidarietà residuale
- **art. 29:** Fondo di integrazione salariale
- **art. 30:** Assegno ordinario
- **art. 31:** Assegno di solidarietà
- **art. 32:** Prestazioni ulteriori
- **art. 33:** Contributi di finanziamento
- **art. 34:** Contribuzione correlata
- **art. 35:** Equilibrio finanziario dei fondi
- **art. 36:** Comitato amministratore
- **art. 37:** Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse
- **art. 38:** Requisiti di onorabilità
- **art. 39:** Disposizioni generali
- **art. 40:** Fondo territoriale intersettoriale Province autonome e altri Fondi solidarietà



I fondi: la disciplina generale (artt. 26-29)

- 1) **Fondi di solidarietà bilaterali** (art. 26)
- 2) **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi** (art. 27)
- 3) **Fondo di solidarietà residuale** (art. 28), poi trasformato dal 1.1.2016 in **Fondo di integrazione salariale** (art. 29)





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)



1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

*Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale **stipulano 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 del Titolo I** del presente decreto,*

*con la **finalità***



*di **assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.***



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Natura giuridica dei Fondi bilaterali

I Fondi non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS che provvede anche a determinare gli oneri di amministrazione attraverso un regolamento di contabilità

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Obbligatorietà dei Fondi bilaterali

L'istituzione è obbligatoria **per tutti i settori che non rientrano** nel normale campo di applicazione della CIGO e CIGS, per tutte le aziende che, mediamente, occupano **più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti.**

La disposizione è di grande rilievo in quanto la **legge n. 92/2012** aveva fissato tale soglia a ***“più di 15 dipendenti”***

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

L'adeguamento dei Fondi già esistenti

I Fondi già costituiti che – ai sensi della legge n. 92/2012 avevano la soglia dimensionale a 15 unità – hanno dovuto adeguarsi entro il 31 dicembre 2015.

Il mancato adeguamento ha comportato, “di diritto”, il trasferimento dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti al Fondo di integrazione salariale (art. 29) ed i contributi già versati o dovuti ai Fondi di solidarietà già costituiti confluiscono al predetto Fondo (trasferimento coattivo).

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Le prestazioni dei Fondi bilaterali

I Fondi, in base alla finalità precedente, offrono **l'Assegno Ordinario** previsto all'art. 30 del d.lgs. n. 148/2015.

Inoltre:



1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Le prestazioni dei Fondi bilaterali

I Fondi, oltre all'assegno ordinario possono avere le seguenti finalità
(Art. 26, c. 9):

1. una **tutela integrativa rispetto sia alla NASpl** o ad altra indennità dovuta per la perdita del posto di lavoro, che ai **trattamenti di integrazione salariali** previsti per legge;
2. prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno del reddito all'interno dei processi di **incentivo all'esodo** in favore dei lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia nei 5 anni successivi;
3. il finanziamento di **programmi di riconversione o riqualificazione professionale**, anche con il supporto di fondi nazionali e comunitari

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Il finanziamento dei Fondi bilaterali

I Fondi di solidarietà bilaterali sono finanziati mediante versamento di **contributi ordinari** e di **contributi addizionali**.



1) *Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)*

Contributi ordinari

I decreti interministeriali di istituzione dei *Fondi di solidarietà bilaterali* ex art. 26 determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, in forma **percentuale** rispetto alla retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, compresi i dirigenti.

L'aliquota è da ripartirsi tra datore di lavoro e lavoratore nella misura rispettivamente:

- dei **2/3** in capo al datore di lavoro;
- di **1/3** in capo al lavoratore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Contributi aggiuntivi

In caso di erogazione di prestazioni da parte dei Fondi, è dovuto, altresì, un contributo aggiuntivo, **a carico del datore di lavoro**, nella misura prevista dai decreti interministeriali istitutivi dei Fondi medesimi, e comunque **non inferiore all'1,50%** calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori che fruiscono delle prestazioni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1) Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

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:

- 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 Barcaioi dei Porti Italiani.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

2) Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)



2) *Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)*

*L'art. 27 prevede una disciplina destinata a quei settori – come l'**artigianato** e la **somministrazione di lavoro** – nei quali, pur non operando la normativa in materia di CIG, sono consolidati da tempo sistemi di bilateralità*



2) *Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)*

L'adeguamento dei Fondi alternativi preesistenti

4. I fondi di cui al comma **1** **si adeguano** alle disposizioni di cui al comma 3 **entro il 31 dicembre 2015**.

In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE** di cui all'art. 29, a decorrere dal **1° gennaio 2016** e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale **per gli eventi** di sospensione o riduzione del lavoro **verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016**.

2) *Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)*

Le prestazioni dei Fondi alternativi

Tali Fondi devono assicurare almeno una di queste prestazioni (c.3)

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

2) *Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)*

Il finanziamento dei Fondi alternativi

*Tali Fondi si differenziano dai Fondi di solidarietà bilaterali ex art. 26 anche sotto il profilo dell'**obbligo contributivo**, che corrisponde ad:*

un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore (...) allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3) Fondo di solidarietà residuale (art. 28)



3) Fondo di solidarietà residuale (art. 28)

Ambito e costituzione

Il Fondo di solidarietà residuale è stato istituito con D.M. n. 79141 del 7 febbraio 2014, in attuazione dell'art. 3, comma 19, legge n. 92/2012.

A norma dell'art. 28, esso ha operato nei confronti dei datori di lavoro, che occupano **mediamente più di 15 dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIG e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali *ex art. 26*, ovvero Fondi di solidarietà bilaterali **alternativi** *ex art. 27*.

3) Fondo di solidarietà residuale (art. 28)

Passaggio ai Fondi bilaterali

L'art. 28, co. 2, ha prescritto una **norma di transizione** statuendo che nel caso in cui vengano siglati **accordi ai sensi dell'art. 26** finalizzati alla costituzione di Fondi bilaterali in settori non soggetti a CIG e già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo bilaterale i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale.

3) Fondo di solidarietà residuale (art. 28)

La mutazione del Fondo di solidarietà residuale

La vera novità risiede nel combinato disposto degli artt. 28 e 29, in ragione dei quali:



... a partire dal 1° gennaio 2016 il **Fondo residuale** assume la denominazione di **Fondo di integrazione salariale** disciplinato proprio dall'art. 29



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4) Fondo di Integrazione salariale (art. 29)



4) Fondo di Integrazione salariale (art. 29)

L'ambito

Sono soggetti alla disciplina i datori di lavoro che, pur occupando mediamente **più di 5 dipendenti** (compresi gli apprendisti) **non rientrano nel campo di applicazione della normativa sull'integrazione salariale ordinaria e straordinaria** e nei cui settori **non** sono intervenuti accordi per l'istituzione di **Fondi di solidarietà bilaterali** (art. 26) o di **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi** (art. 27).

4) Fondo di Integrazione salariale (art. 29)

Le prestazioni del Fondo

Il Fondo di integrazione salariale **garantisce l'assegno di solidarietà** disciplinato dall'art. 31.

Nel caso di **datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti** viene garantito per un **massimo di 26 settimane in un biennio mobile l'assegno ordinario** disciplinato dall'art. 30, in relazione alle causali:

- di sospensione e riduzione dell'attività ordinarie, ad esclusione delle intemperie;
- straordinarie, nelle ipotesi di riorganizzazione e di crisi aziendale.

4) Fondo di Integrazione salariale (art. 29)

I limiti

Le prestazioni vengono erogate nei limiti delle risorse finanziarie acquisite, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio e, in ogni caso, esse sono erogate all'interno di un **“tetto massimo” che non può essere superato e che è pari a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dall'azienda**, tenuto conto delle prestazioni già fornite o deliberate a favore della stessa.

4) Fondo di Integrazione salariale (art. 29)

L'autorizzazione ai trattamenti integrativi

A partire dal 1° gennaio 2016, i poteri di delibera in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti , ed ogni altro atto richiesto per la gestione delle prestazioni **non compete più al Comitato amministratore del Fondo.**

Tali attribuzioni vengono trasferite alla **struttura territoriale dell'INPS.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

I nuovi strumenti di sostegno al reddito gestiti dai Fondi di solidarietà:

1. **l'Assegno ordinario (art. 30)**
2. **l'Assegno di solidarietà (art. 31)**

1. Assegno ordinario (art. 30)

Definizione

È la prestazione che i **Fondi di solidarietà bilaterali** sono tenuti ad assicurare in relazione alle medesime causali ipotizzate per l'integrazione salariale ordinaria (art. 12) e straordinaria (art. 22).

Tale prestazione è erogata anche per i destinatari dei **Fondi di integrazione salariale**, purché la forza aziendale sia superiore a 15 dipendenti.

1. Assegno ordinario (art. 30)

Importo e Durata

L'assegno ordinario è di **importo** pari all'integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

La **durata massima**, in un biennio mobile (che inizia dalla data in cui la prestazione viene erogata) non può essere inferiore a 13 settimane e non superiore alle specifiche causali invocate (quindi 12 o 24 mesi), in ogni caso nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi, salvo l'eccezione della solidarietà.

1. Assegno ordinario (art. 30)

Contribuzione addizionale

Ai sensi dell'art. 33, qualora siano previste le prestazioni dell'*assegno ordinario* (ex art. 30, comma 1) è previsto a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti interministeriali istitutivi dei Fondi e comunque non inferiore all'1,5%.

1. Assegno ordinario (art. 30)

Disciplina applicabile

All'assegno ordinario si applicano, per quanto compatibili le norme vigenti in materia di **CIG Ordinaria**, e, per gli ambiti compatibili, con una serie di istituti e prestazioni collegate al rapporto di lavoro (malattia, maternità, permessi, congedi parentali anche ad ore, secondo la previsione contenuta nel D.L.vo n. 80/2015).

2. *Assegno di solidarietà (art. 31)*

Definizione

È la prestazione che i **Fondi di solidarietà residuali** sono tenuti ad assicurare in favore dei datori di lavoro che stipulano **accordi aziendali** con le organizzazioni comparativamente più rappresentative che stabiliscono una **riduzione di orario**, al fine di evitare o ridurre il numero dei licenziamenti in sede collettiva ex l. n. 223/1991 o plurime individuali per giustificato motivo oggettivo.

2. Assegno di solidarietà (art. 31)

Durata

L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.

Importo

L'assegno di solidarietà è di **importo** pari all'integrazione salariale ordinaria e straordinaria (ai sensi dell'art. 3, d.lgs. n. 148/2015)

2. *Assegno di solidarietà (art. 31)*

Disciplina

Gli **accordi collettivi** debbono individuare i lavoratori interessati alla riduzione oraria che – come nel “*normale*” contratto di solidarietà difensivo – non può essere superiore al 60% dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei soggetti interessati, con la possibilità, per ciascun lavoratore, di arrivare ad una riduzione del 70% nell’arco dell’intero periodo.

2. Assegno di solidarietà (art. 31)

Contribuzione addizionale

Ai sensi dell'art. 33, qualora siano previste le prestazioni dell'*assegno di solidarietà* (ex art. 31) è previsto a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti interministeriali istitutivi dei Fondi e comunque non inferiore all'1,5%.

2. Assegno di solidarietà (art. 31)

Contributo straordinario

L'**assegno di solidarietà** può essere previsto in favore dei destinatari del **Fondo di solidarietà bilaterale**, prevedendo, a carico del datore di lavoro, un contributo straordinario pari all'importo corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata, stante il principio di equilibrio finanziario dei fondi di solidarietà.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

Le ulteriori previsioni:

- **Contribuzione correlata (art. 34)**
- **Equilibrio finanziario dei fondi (art. 35)**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Contribuzione correlata (art. 34)

Nei casi di assegno ordinario erogato dai Fondi di solidarietà bilaterali ovvero di assegno di solidarietà, i Fondi di solidarietà provvedono a **versare alla gestione di iscrizione del lavoratore** interessato la **contribuzione correlata alla prestazione.**

Nel caso delle prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà alternativi (art. 27) la contribuzione correlata è versata all'INPS dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sui fondi medesimi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Equilibrio finanziario dei fondi (art. 35)

I Fondi di solidarietà istituiti ai sensi degli artt. 26, 27 e 28 hanno **obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.**

Tali Fondi hanno obbligo di **presentazione**, sin dalla loro costituzione, di **bilanci di previsione a otto anni**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le Fonti

- D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148***
- Decreto n. 94343 del 3 febbraio 2016***
- Circolare INPS n. 176 del 9 settembre 2016***



L'art. 26 del D.Lsg. 148/2016 disciplina i seguenti Fondi di Solidarietà:

- i **Fondi di solidarietà bilaterali** di nuova costituzione o già istituiti o adeguati alla Riforma Fornero e adeguati entro il 31 dicembre 2015 al Jobs Act;
- i **Fondi di solidarietà alternativi** operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità (settori dell'artigianato e della somministrazione);
- il **Fondo di integrazione salariale (F.I.S.)** nel quale è confluito il Fondo di solidarietà residuale e nel quale confluiscono tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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

**Decreto n. 94343 del 3
febbraio 2016**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Decreto n. 94343 del 3 febbraio 2016

Art. 1

Denominazione e adeguamento del Fondo

Il Fondo di solidarietà residuale già istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e finanze n.79141 del 7 febbraio 2014, è adeguato, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 e assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale.

***Decreto n. 94343 del 3
febbraio 2016***

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale **i datori di lavoro**

- che occupano mediamente più di cinque dipendenti,
- appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015,
- per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015.

**Decreto n. 94343 del 3
febbraio 2016**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'INPS, con la Circolare n. 176/2016, ricorda che le imprese rientranti nel campo di applicazione della **cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria** sono quelle individuate nella Circolare n. 197/2015 e nelle Circolari n. 24/2015 e n. 30/2015 del Ministero del Lavoro

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale anche
operai e impiegati dipendenti da titolari iscritti negli elenchi dei coltivatori diretti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Aziende destinatarie CIGO

L'art. 10 del D. Lgs. 148/2015 illustra l'ambito di applicazione oggettivo delle imprese soggette alla disciplina e ai relativi obblighi contributivi in materia di **integrazione salariale ordinaria**, riunendo in un'unica elencazione le aziende dei vari settori.

Art. 10 D. Lgs. 148/2015

Le integrazioni salariali ordinarie, pertanto, si applicano a:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

Art. 10 D. Lgs. 148/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;

Art. 10 D. Lgs. 148/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- 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.

Art. 10 D. Lgs. 148/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Aziende destinatarie CIGS

L'art. 20 del D. Lgs. 148/2015 illustra l'ambito di applicazione oggettivo delle imprese soggette alla disciplina e ai relativi obblighi contributivi in materia di **integrazione salariale straordinaria**, riunendo in un'unica elencazione le aziende dei vari settori, con il requisito di aver occupato, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti

Art. 20 D. Lgs. 148/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

- imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;

Art. 20 D. Lgs. 148/2015

- imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- imprese di vigilanza.

Art. 20 D. Lgs. 148/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle imprese seguenti, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato **mediamente più di cinquanta dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

Art. 20 D. Lgs. 148/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

Art. 20 D. Lgs. 148/2015

il nuovo modo
di fare *formazione*

La medesima disciplina trova applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione a:

- le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali e nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'INPS, con la Circolare n. 176/2016, precisa che allo stato attuale **non rientrano nel campo di applicazione del FIS :**

a) i settori nell'ambito dei quali sono già stati istituiti Fondi di solidarietà bilaterali. Nello specifico:

1. settore del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza;
2. settore del personale dipendente di Poste Italiane spa e delle società del Gruppo Poste italiane;
3. settore del personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane;
4. settore del personale dipendente da aziende del credito cooperativo;

5. settore del personale dipendente di aziende del settore del credito;
 6. settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali;
 7. settore marittimo – SOLIMARE;
 8. settore trasporto pubblico;
 9. settore dei Gruppi Ormeggiatori e Barcaiola dei Porti Italiani
- b) I settori per i quali sono stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali alternativi
1. settore dell'artigianato;
 2. settore della somministrazione di lavoro.

Aziende rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale (allegato 1 circ. INPS 176/2016)

Settore	CSC	CA
Industria	1.XX.XX	con 4A e se 3X solo tra +5 e ≤15 con 1D escluso se 1M o 3T e se 3X solo tra +5 e ≤15 con 1E o 1F e se 3X solo tra +5 e ≤15
	1.15.04	escluso se 2X
	1.15.05 e 1.15.06	con 2E solo tra +5 e ≤15
	1.18.08	escluso se 1M
	1.19.01 – 1.20.01 – 1.21.01	
Enti	2.XX.XX	con 0V (o comunque non pubblica amministrazione)
Credito, Assicurazioni, Tributi	6.01.XX	escluso se 3D o 3F
	6.02.XX	escluso se 2V
	6.03.01	con 1L (se non rientranti nel Regolamento del Fondo di solidarietà)
	Tributi)	

(segue allegato 1 circ. INPS 176/2016)

Settore	CSC	CA
Terziario	7.01.XX - 7.02.XX - 7.03.01	solo tra +5 e ≤50
	7.04.01	se con 3X o 3B solo tra +5 e ≤50
	7.05.01 - 7.05.02 - 7.05.03 - 7.05.04	
	7.06.01 - 7.06.02	
	7.07.01 - 7.07.02	
	7.07.03	escluso se 9U
	7.07.04	
	7.07.05	se con 3X solo tra +5 e ≤15
	7.07.06	
	7.07.07	
	7.07.08	escluso se 9A se 5J e 5K solo se +5 e ≤15
	7.07.XX	con 4A e se con 5K e 5J solo se +5 e ≤15
	7.07.09	escluso se 1M



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'INPS sottolinea che, **diversamente dalla disciplina previgente**, sono da includere nel campo di applicazione del FIS, qualora la forza aziendale sia compresa tra più di 5 dipendenti e 15 dipendenti, **anche i seguenti datori di lavoro:**

- Imprese appaltatrici di servizi di mensa (CSC 7.07.05 con 3X);
- Imprese di vigilanza (CSC 7.07.08 con 5J);
- Imprese appaltatrici di servizi di pulizia (CSC 7.07.08 con 5K).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale (mediamente più di cinque dipendenti) vengono computati tutti i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) compresi gli apprendisti (tutte le tipologie di apprendistato), con l'esclusione sei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo.

La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente.

*INPS circolare
176/2016*

La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente.

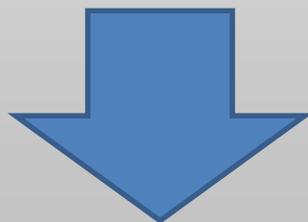
Essendo l'arco temporale di riferimento mobile, può verificarsi
“una fluttuazione dell'obbligo contributivo”.

In particolare, l'obbligo di versamento del contributo ordinario 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.

INPS circolare
176/2016

L'Istituto, in relazione alle varie tipologie di lavoratori da computare, fornisce le medesime istruzioni a suo tempo previste:

- i lavoratori **part-time** sono considerati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 6 del D.Lgs n. 61/2000;



*INPS circolare
176/2016*

Art. 6 del D.Lgs n. 61/2000 abrogato da

D.Lgs 81/2015 Art. 9 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

- i **lavoratori intermittenti** sono considerati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre;
- i lavoratori **ripartiti** sono computati nell'organico aziendale come parti di un'unica unità lavorativa, secondo le specifiche regole che disciplinano il rapporto di lavoro;
- 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: in tal caso deve essere computato il sostituto.

*INPS circolare
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Per la determinazione della media occupazionale devono essere considerati nel semestre anche i periodi di sosta di attività e sospensioni stagionali.

Per le **aziende di nuova costituzione** il requisito dimensionale, analogamente ai casi di trasferimento di azienda, deve essere determinato in relazione ai **mesi di attività**, se inferiori al semestre.

Per il primo mese di attività è necessario fare riferimento alla forza occupazionale del predetto mese.

*INPS circolare
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Destinatari del Fondo di integrazione salariale

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo di Integrazione Salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **ivi compresi gli apprendisti**, esclusivamente con contratto di apprendistato professionalizzante, **con esclusione** dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

*INPS circoalre
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Requisiti per beneficiare delle prestazioni

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione**

*INPS circoalre
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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.

*INPS circolare
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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.**

*INPS circolare
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Ai fini del requisito delle 90 giornate, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'**appalto**, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

**Art. 3 Decreto n.
94343/16**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Per gli apprendisti con contratto professionalizzante, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **il periodo di apprendistato** è prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

**Art. 3 Decreto n.
94343/16**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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.

*INPS circolare
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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.

*INPS circolare
176/2016*

La nozione di unità produttiva, già richiamata dalla norma per l'applicazione di CIGO e CIGS, assume rilevanza fondamentale anche per i trattamenti garantiti dal FIS.

L'unità produttiva è il parametro di riferimento per la sussistenza del diritto alla prestazione relativamente ai seguenti ambiti:

- computo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni
- computo dei limiti temporali massimi complessivi di utilizzo della prestazione,
- relativamente al limite del quinquennio mobile (art. 8, D.l. n. 94343/2016);

*INPS circolare
176/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

- 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).

INPS circolare
176/2016



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

In merito al concetto di unità produttiva si veda anche l'ultima **Circolare INPS n. 9 del 19/01/2017** che in sintesi sostiene che:

- L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma.
- Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa. **L'organizzazione autonoma in questo senso prescinde dall'autonomia finanziaria.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

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.

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).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

I datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del FIS saranno contraddistinti, ai fini previdenziali, dal c.a. "0J", che, dal 1 gennaio 2016, assume il significato di "azienda tenuta al versamento dei contributi ex D.l. n. 94343/2016 (Fondo integrazione salariale)".

L'INPS procederà autonomamente, senza bisogno di richiesta alcuna da parte delle aziende, all'attribuzione del codice "0J" (zero J) ai datori di lavoro **potenzialmente** interessati, a prescindere dal requisito dimensionale, così come precedentemente individuati.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'INPS inoltre specifica che 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 "0J" il controllo del requisito occupazionale di più di 5 dipendenti nel semestre sarà effettuato dalla procedura automatizzata da parte dell'Istituto.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare **formazione**

Per le **imprese** in possesso di **più posizioni contributive** su territorio nazionale il requisito occupazionale si determina computando i **lavoratori denunciati su più matricole**, pertanto le stesse dovranno darne comunicazione alle strutture territoriali INPS di competenza per consentire l'attribuzione del codice di autorizzazione:

“2C” che mantiene il significato di *“Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo solidarietà residuale”* da utilizzare nel caso di azienda con più di 15 dipendenti;

“6G”, di nuova istituzione, 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”*.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Criticità per imprese con più posizioni contributive

L'INPS precisa che in entrambi i casi (c.a. 2C e 6G), poiché viene **escluso, da parte dell'Istituto, 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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

La circolare INPS ricorda inoltre 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

Alla luce di quanto appena evidenziato per il caso di esercizio di attività economiche autonome l'una dall'altra, **in presenza di inquadramenti previdenziali in ambiti diversi, tutti sprovvisti di ammortizzatori sociali** (CIGO/CIGS/Fondi di solidarietà), per i quali potenzialmente 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

Si ipotizzi, ad esempio, la seguente situazione:

Stessa azienda con due differenti posizioni previdenziali

a) Posizione nel **Commercio** con 3,83 dipendenti in media;

b) Posizione nel **Terziario** con 1,33 dipendenti in media.

In tal caso dovranno essere sommati i dipendenti di entrambe le posizioni senza arrotondamenti, per un totale pari a 5,16 dipendenti in media.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Contribuzione ordinaria

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

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

Il contributo ordinario

- è **dovuto** per tutti i **lavoratori dipendenti** (compresi apprendisti e lavoratori a domicilio); Riguardo agli apprendisti l'INPS ricorda che il contributo ordinario è dovuto esclusivamente per la categoria di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante
- **Non è dovuto** per i dirigenti

Nelle more dell'adozione del decreto interministeriale di adeguamento, il Ministero del Lavoro aveva stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, fossero tenuti al versamento della relativa contribuzione (nella nuova misura dello 0,65%) i soggetti che risultavano già iscritti al Fondo di solidarietà residuale (datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti).

Per i datori di lavoro con media occupazionale **da più di 5 a 15 dipendenti** l'applicazione della nuova disciplina rimaneva subordinata all'emanazione del predetto decreto interministeriale ed alla successivo intervento dell'INPS.



Circolare
INPS
176/2016



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Ora l'Istituto con la Circolare n. 176/2016 interviene con le opportune istruzioni per il versamento della predetta contribuzione dovuta nella misura dello 0,45%.

Ai fini della compilazione del flusso UniEmens l'INPS precisa, per i datori di lavoro con **media occupazionale tra più di 5 e 15 dipendenti**, che a decorrere dal mese di **ottobre 2016**, la contribuzione ordinaria deve essere calcolata nell'aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti;

i contributi arretrati dovuti per le mensilità da **gennaio a settembre 2016** devono essere indicati l'elemento <DenunciaAziendale>.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

Le prestazioni dei Fondi di Solidarietà

Le Fonti

- D.Lgs. 14 settembre 2015, n.148**
- Circolare INPS 17 giugno 2015, n. 122**
- Circolare INPS 16 dicembre 2015, n. 201**
- Messaggio INPS 28 dicembre 2015, n. 7637**
 - Messaggio 26 gennaio 2016, n. 306**
 - Circolare INPS 4 febbraio 2016, n. 22**
 - Circolare INPS 12 febbraio 2016, n. 30**
- Messaggio INPS 5 maggio 2016, n. 1986**
 - Circolare 9 settembre 2016, n.176**
- Messaggio INPS 2 dicembre 2016, n. 4885**
 - Circolare INPS 21 febbraio 2017, n. 36**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Indice

1. *Tipologie di Fondi previste*
2. *Prestazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali*
3. *Prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali alternativi*
4. *Prestazioni del Fondo di Integrazione salariale*
 - 4.1 *Tetti aziendali del FIS*
 - 4.2 *Assegno di solidarietà*
 - 4.3 *Modalità di presentazione della domanda*
 - 4.4 *Assegno ordinario*
 - 4.5 *Modalità di presentazione della domanda*
 - 4.6 *Durata massima delle prestazioni*
 - 4.7 *Misura delle prestazioni*
 - 4.8 *Autorizzazione e pagamento delle prestazioni*
 - 4.9 *Contribuzione correlata*
 - 4.10 *Contribuzione addizionale*

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1. Tipologie di Fondi previste

Le tipologie di Fondo previste sono:

- i **Fondi di solidarietà bilaterali** di nuova costituzione o già istituiti e adeguati entro il 31 dicembre 2015 al Jobs Act (art. 26);
- i **Fondi di solidarietà alternativi** operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità (settori dell'artigianato e della somministrazione di cui all'art. 27);
- il **Fondo di integrazione salariale (F.I.S.)** nel quale è confluito il Fondo di solidarietà residuale e nel quale confluiscono tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o Fondo di solidarietà bilaterale alternativo (art. 29).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

2. Prestazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali

i **Fondi di solidarietà bilaterali** ai sensi dell'art. 26, comma 9 del D.Lgs n. 148/2015 oltre all'**assegno ordinario**, in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di CIGO e CIGS, possono prevedere interventi in relazione anche alle seguenti finalità:

- assicurare ai lavoratori una **prestazione integrativa** (art. 26, comma 9, lett.a)
 - in termini di importo e di durata, della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
 - in termini di importo del trattamento di integrazione salariale previsto dalla normativa vigente;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

2. Prestazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali

- erogare **assegni straordinari** per il sostegno del reddito nell'ambito dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni (art. 26, comma 9, lett.b)

- contribuire al finanziamento di programmi di **formazione** per la riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con altri fondi di formazione nazionali o comunitari (art. 26, comma 9, lett.c)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3. Prestazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

I fondi di solidarietà bilaterali alternativi assicurano **almeno una** delle seguenti prestazioni, comprensiva della contribuzione correlata:

- un **assegno ordinario** (art. 30):
 - di importo almeno pari all'integrazione salariale
 - di durata non inferiore alle 13 settimane in un biennio mobile e non superiore alle durate massime previste per la CIGO/CIGS (comunque nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile);

3. Prestazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

- un **assegno di solidarietà** (art. 31) in caso di riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti
 - di importo massimo a quello previsto per la cassa integrazione:
 - per la durata massima di 12 mesi in un biennio mobile (eventualmente limitandone il periodo massimo previsto prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile)

Anche i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi possono erogare prestazioni integrative e assegni straordinari previste dall'art. 26, comma 9, lett. a – b (art. 32, comma 2).

Ulteriori finalità possono essere previste negli accordi o contratti collettivi di adeguamento alla disciplina.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4. Prestazioni del Fondo di Integrazione salariale

Per quanto riguarda le **prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale**, è prevista la corresponsione:

- del nuovo **assegno di solidarietà** per i datori di lavoro che occupano mediamente **da 5 a 15 dipendenti** (solo per eventi di sospensione/riduzione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016)

4. Prestazioni del Fondo di Integrazione salariale

- del nuovo **assegno di solidarietà** e del **assegno ordinario** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**.

In tal caso l'assegno ordinario è garantito per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni (ad eccezione delle intemperie stagionali), limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

In caso di erogazione delle predette prestazioni il Fondo di integrazione salariale provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione stessa



ASSEGNO ORDINARIO	
Importo	Pari all'indennità di integrazione salariale
Durata minima	Non inferiore alle 13 settimane
Durata massima	Non superiore (a seconda della causale) alle durate massime previste per la CIGO/CIGS
Durata massima complessiva	24 mesi in un quinquennio mobile (il ricorso al contratto di solidarietà viene computato nella misura della metà)
Causali	<ul style="list-style-type: none"> • 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).
Domanda	Invio telematico all'INPS non prima di 30 giorni dall'inizio e non oltre il termine di 15 giorni della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa (*)



ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ	
Importo	Pari all'indennità di integrazione salariale
Durata	12 mesi in un biennio mobile (*)
Causali	Riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo (art. 24 della Legge n. 223/91), o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo
Domanda	Invio telematico all'INPS entro 7 giorni dalla data dell'accordo sindacale. La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

* L'assegno di solidarietà può essere erogato anche dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.1 Tetti aziendali del FIS

È previsto che il Fondo di integrazione salariale possa erogare prestazioni nei limiti delle risorse acquisite pertanto viene stabilito **un tetto massimo** all'importo delle prestazioni che ciascun datore di lavoro può chiedere a carico del Fondo, che a regime è fissato in **4 volte** l'ammontare dei contributi accantonati, tenuto conto delle prestazioni già deliberate. Tale limitazione entrerà a regime dall'anno 2022, fino ad allora verrà graduata secondo la tabella seguente:

4.1 Tetti aziendali del FIS

Anno	“Tetto aziendale”
2016	Nessun limite
2017	10 volte l'importo accantonato
2018	8 volte l'importo accantonato
2019	7 volte l'importo accantonato
2020	6 volte l'importo accantonato
2021	5 volte l'importo accantonato
2022 in poi	4 volte l'importo accantonato



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.2 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.**

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

4.2 Assegno di solidarietà

Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016

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 15** 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 15** 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 5 e sino a 15** dipendenti.

4.2 Assegno di solidarietà

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un **periodo massimo di 12 mesi** in un biennio mobile;

al fine della verifica del biennio 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 può essere accolta



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.2 Assegno di solidarietà

Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016

Gli **accordi collettivi** aziendali

- individuano i **lavoratori interessati** alla riduzione oraria

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 di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.2 Assegno di solidarietà

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

- specificano le **modalità** attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può **modificare** in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà

4.2 Assegno di solidarietà

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

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.





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.2 Assegno di solidarietà

**Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016**

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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.3 Modalità di presentazione della domanda

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

La domanda di assegno va presentata alla sede INPS territorialmente 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.

Effettuato l'invio telematico la domanda viene protocollata ed è possibile stampare la ricevuta di presentazione, nonché il prospetto dei dati trasmessi (all'interno dell'applicazione è disponibile, nella sezione documentazione, il manuale utente).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.3 Modalità di presentazione della domanda

La domanda telematica è disponibile nel **portale INPS** (www.inps.it) al seguente percorso: *Servizi OnLine - Per tipologia di utente - Aziende, consulenti e professionisti - Servizi per le aziende e consulenti* (a cui si accede tramite codice fiscale e PIN) - *CIG e Fondi di solidarietà - Fondi di solidarietà*.

Al momento della presentazione dell'istanza l'azienda, dopo aver selezionato **Fondo di integrazione salariale**, deve **indicare**:

- il tipo di prestazione,
- il periodo,
- il numero dei lavoratori interessati e
- le ore di sospensione e/o riduzione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.3 Modalità di presentazione della domanda

Alla domanda va **allegata 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

4.3 Modalità di presentazione della domanda

I criteri per l'approvazione e la concessione del trattamento di assegno di solidarietà da parte del F.I.S. sono i medesimi definiti dal Decreto del Ministro del Lavoro adottato per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, con particolare riferimento alla causale del contratto di solidarietà

4.4 Assegno ordinario

Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016

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:

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

4.4 Assegno ordinario

Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali suelencate, è corrisposto per un importo almeno pari all'integrazione salariale, 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.4 Assegno ordinario

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

L'art. 7, c. 6, del D.I. 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.

4.4 Assegno ordinario

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

Stante l'applicabilità nei limiti della compatibilità della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria, **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 presentare 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;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.4 Assegno ordinario

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

• gli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili non** sono considerati nel 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).



4.4 Assegno ordinario

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*



Tale esclusione è rilevante ai soli fini del computo delle 26 settimane nel biennio mobile. 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 e ai fini del calcolo del limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile

4.5 Modalità di presentazione della domanda

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

La domanda di assegno ordinario va presentata, alla sede 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 (termini ordinatori).

Ai fini del computo dei predetti termini

- 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.

4.5 Modalità di presentazione della domanda

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

Avendo i termini **natura ordinatoria e non perentoria**, **il mancato rispetto 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 particolare, la **presentazione tardiva** della domanda comporta che **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). In caso di domande presentate oltre il termine finale, ai fini di una corretta rideterminazione delle ore di sospensione e della stima della prestazione, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS le ore di sospensione effettuate nei periodi non indennizzabili a causa della presentazione tardiva dell'istanza, utilizzando il modello Allegato 2 alla Circolare INPS n. 176/2016.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.5 Modalità di presentazione della domanda

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

Esempio presentazione tardiva

Periodo di sospensione: dal 1.01.2016 al 31.03.2016

Termine ultimo utile per la presentazione della domanda: 16.01.2016. Presentazione domanda: 20.01.2016

Decorrenza della prestazione: lunedì 11.01.2016 (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).

4.5 Modalità di presentazione della domanda

La procedura di presentazione delle richieste sia di assegno di solidarietà che di assegno ordinario è unica

La domanda telematica è disponibile nel **portale INPS** (www.inps.it) al seguente percorso: *Servizi OnLine - Per tipologia di utente - Aziende, consulenti e professionisti - Servizi per le aziende e consulenti* (a cui si accede tramite codice fiscale e PIN) - *CIG e Fondi di solidarietà - Fondi di solidarietà*.

Al momento della presentazione dell'istanza l'azienda, dopo aver selezionato **Fondo di integrazione salariale**, deve **indicare**:

il tipo di prestazione,

il periodo,

il numero dei lavoratori interessati e

le ore di sospensione e/o riduzione

4.5 Modalità di presentazione della domanda

Questi ultimi dati non devono essere distinti in base alla qualifica dei lavoratori (operai, impiegati, quadri o dirigenti). È sufficiente indicare il numero totale dei lavoratori coinvolti e il numero totale di ore richieste

È inoltre necessario **allegare** alla domanda

- l'accordo sindacale e
- l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva,

nonché **specifiche schede**, predisposte dall'INPS per ciascuna causale (ad esempio: eventi transitori non imputabili al datore di lavoro ovvero al prestatore di lavoro; ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale ecc..) ed un allegato tecnico esemplificativo delle singole causali.

Inoltre, qualora l'azienda sia stata interessata da **operazioni societarie** è necessario indicare, nel campo note oppure allegando un'apposita dichiarazione, i codici fiscali e le relative matricole su cui è stata versata la contribuzione dovuta al Fondo e/o sono state erogate le prestazioni pregresse

4.6 Durata massima delle prestazioni

Per ciascuna unità produttiva, l'Assegno ordinario e l'Assegno di solidarietà non possono superare la **durata massima** complessiva di **24 mesi** in un **quinquennio mobile**.

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

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

4.6 Durata massima delle prestazioni

Esempi

- 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.

**Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016**

4.7 Misura delle prestazioni

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

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.

L'ammontare dell'assegno è fissato nella misura dell'**80%** della **retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale (che può essere anche superiore a 40 ore settimanali).

L'importo dell'assegno è:

- ridotto del 5,84% (aliquota contributiva posta a carico degli apprendisti);
- soggetto al rispetto dei massimali annualmente fissati dall'INPS



4.7 Misura delle prestazioni

Trattamenti di integrazione salariale (circ. 36/2017)

Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo al netto del 5,84% (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

**Circ. INPS n. 36 del
21/02/2017**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

Gli interventi e le prestazioni garantite 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.

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

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

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

Sulla base del provvedimento emesso dal direttore di sede (o dirigente delegato) la struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva emette autorizzazione, alla quale sono subordinate le operazioni pagamento e di conguaglio o rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

Al F.I.S. si applicano le **stesse modalità di erogazione delle prestazioni e lo stesso termine per il rimborso previsto per la cassa integrazione guadagni.**

Infatti, il datore di lavoro anticipa il trattamento di integrazione salariale e successivamente lo porta a conguaglio nel flusso Uniemens (o lo chiede a rimborso in caso di cessazione dell'attività aziendale).

In fase di prima applicazione, il pagamento sia dell'assegno ordinario che dell'assegno di solidarietà avverrà esclusivamente con modalità di pagamento diretto da parte dell'Istituto stesso. L'INPS si riserva di intervenire con successivo messaggio per rendere nota la data a decorrere dalla quale il pagamento delle prestazioni dovrà essere anticipato dal datore di lavoro ai

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

Il conguaglio o la richiesta di rimborso devono essere effettuati a cura del datore di lavoro, a pena di decadenza, entro **6 mesi**:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o
- dalla data del provvedimento di autorizzazione dell'INPS se successivo

Il termine di 6 mesi è considerato perentorio

pertanto, un volta scaduto, determina l'impossibilità per l'azienda di effettuare il recupero, nemmeno tramite flussi di regolarizzazione

In presenza di serie e documentate difficoltà finanziare dell'impresa la sede INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto.

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

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 operate 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.

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

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 operare il conguaglio: competenza gennaio 2018*

Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

Con il Messaggio n. 4885 del 2 dicembre 2016, l'INPS ribadisce che:

in attesa delle istruzioni Uniemens per conguagliare/rimborsare le prestazioni anticipate dal datore di lavoro,



Mess. INPS n. 4885 del
02/12/2016

il pagamento dell'assegno ordinario e di quello di solidarietà avverrà, in fase di prima applicazione, esclusivamente tramite pagamento diretto da parte della sede INPS competente, al fine di garantire continuità di reddito ai lavoratori sospesi ovvero in riduzione di orario.

4.8 Autorizzazione e pagamento delle prestazioni

Mess. INPS n. 4885 del
02/12/2016

Nel messaggio in esame l'INPS precisa, inoltre, che:

- **per consentire l'istruttoria e il pagamento della prestazione** direttamente in favore del lavoratore,
- **le aziende interessate, dopo aver inoltrato telematicamente la domanda alla sede territorialmente competente, devono inoltre trasmettere, per ciascun lavoratore interessato**, raggruppandoli in files aziendali **con periodicità mensile, il mod. SR41** collegandosi al portale dell'INPS e seguendo il percorso "Servizi online/sezione Servizi per le aziende e consulenti/CIG/Invio richieste pag. dir SR41".

Il mod. SR41 potrà essere inviato successivamente al provvedimento di concessione emesso dal direttore di sede (o un suo delegato) ed al rilascio dell'autorizzazione di pagamento da parte della sede INPS competente. Tale autorizzazione conterrà l'indicazione del periodo, delle ore, del numero dei lavoratori e dell'importo autorizzato comprensivo di contribuzione correlata.

4.9 Contribuzione correlata

In caso di erogazione della predetta prestazione il Fondo di integrazione salariale provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la **contribuzione correlata** alla prestazione stessa.

La predetta contribuzione correlata deve essere calcolata secondo i criteri previsti dall'art. 40 della Legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro) pertanto sulla base di un valore retributivo 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.

*Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.10 Contribuzione aggiuntiva

Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016

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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4.10 Contribuzione aggiuntiva

Circ. INPS n. 176 del
09/09/2016

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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

***IL FONDO DI SOLIDARIETA'
BILATERALE ALTERNATIVO
DELL'ARTIGIANATO
(FSBA)***

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le Fonti

- D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148**
- Accordo Interconfederale del 10 dicembre 2015**
- Nota Min. Lavoro n. 29 del 4 gennaio 2016**
- Nota di accompagnamento all'Accordo 10.12.2015 siglata l'11 gennaio 2016**
- Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2016**
- Decreto Interministeriale n. 95581 del 29 aprile 2016**
- Regolamento FSBA approvato il 7 luglio 2016**

Il contesto normativo: l'art. 27

L'art. 27, d.lgs. n. 148/2015 ha consentito, per via della loro peculiarità, nei settori dell'**artigianato** e della **somministrazione** di lavoro il mantenimento di specifici **fondi interprofessionali** costituiti ai sensi dell'art. 118 della legge n. 388/2000 e dell'art. 12 del D.Lgs 276/2003.

In tali settori le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, previo accordo collettivo, hanno potuto convenire che gli specifici fondi interprofessionali confluissero nei relativi **Fondi Bilaterali Alternativi** di cui all'art. 27, d.lgs. n. 148/2015 entro il 31 dicembre 2015.



Il contesto normativo: l'art. 27



L'art. 27 cit. ha quindi imposto ai “*rinnovati*” Fondi Bilaterali Alternativi di assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- un assegno di durata e misura pari all'**assegno ordinario** di cui all'art. 30, comma 1;
- l'**assegno di solidarietà** di cui all'art. 31, con eventuale diminuzione del periodo massimo e comunque non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Il rinvio all'Accordo Interconfederale

Al fine di rendere operativi i FSBA, l'art. 27 ha quindi **affidato alla contrattazione collettiva il compito di definire i seguenti argomenti:**

- a) l'aliquota di contribuzione ordinaria** di finanziamento che **non** può essere **inferiore allo 0,45%** della retribuzione imponibile previdenziale ripartita tra datore di lavoro e lavoratore secondo i criteri stabiliti in contrattazione collettiva;
- b) le tipologie di prestazioni** in funzione alle disponibilità del fondo;
- c) l'adeguamento dell'aliquota** in funzione dell'**andamento** della gestione del **fondo** in maniera tale da garantirne l'equilibrio finanziario;
- d) l'eventuale possibilità** di far **confluire nel fondo una quota parte del contributo previsto per il fondo interprofessionale** costituito ai sensi dell'art. 118 della legge n. 388/2000;



Il rinvio all'Accordo Interconfederale



- e) l'eventuale **possibilità di far confluire nel fondo una quota parte del contributo previsto per il fondo interprofessionale costituito previsto dall'art. 12 del D.Lgs 276/2003**, prevedendo un'aliquota complessiva ordinaria di finanziamento a carico esclusivo del datore di lavoro in misura non inferiore allo 0,30% della retribuzione imponibile previdenziale:
- f) la possibilità del fondo di **contemplare prestazioni integrative**, su durata e su importi, di quanto previsto dalla legge nonché l'opportunità di prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno al reddito (art. 26, comma 9 lett. a) e b);
- g) **criteri e requisiti per la gestione del fondo.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare **formazione**

La decretazione ministeriale

L'art. 27 ha quindi rinviato ad uno specifico **Decreto Interministeriale** (Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia) la **determinazione dei criteri per disciplinare il FSBA:**

- *i criteri volti a garantire la sostenibilità del fondo;*
- *i requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione del fondo;*
- *i criteri e i requisiti per la contabilità;*
- *le modalità di rafforzamento della funzione di controllo e il monitoraggio sull'andamento delle prestazioni del fondo.*

Il Decreto Interministeriale n. 95581 è stato pubblicato il 29 aprile 2016.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

GLI ACCORDI INTERCONFEDERALI DEL 10.12.2015 E DEL 18.01.2016

LE TAPPE



Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

ACCORDI INTERCONFEDERALI DEL 10.12.2015 E DEL 18.01.2016

LE TAPPE

1. In data **10 dicembre 2015**, Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto l'**Accordo Interconfederale** che adegua il FSBA, *Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo* del settore dell'Artigianato, a quanto disposto dal D.Lgs n. 148/2015 in materia di prestazione di solidarietà per i lavoratori non coperti da trattamenti di integrazione salariale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

ACCORDI INTERCONFEDERALI DEL 10.12.2015 E DEL 18.01.2016

LE TAPPE

2. Con **Nota n. 29 del 4 gennaio 2016**, il Ministero del Lavoro ha comunicato alle parti firmatarie dell'Accordo la **non conformità alla normativa del criterio di calcolo della contribuzione ordinaria** con la conseguente **sospensione del procedimento per l'adozione del decreto interministeriale**.

Per poter dare corso al procedimento di adozione del decreto interministeriale, le medesime **parti** firmatarie avrebbero dovuto **esplicitare**, in una **nuova nota di accompagnamento** l'applicazione dell'aliquota di contribuzione ordinaria, **pari allo 0,45%**, avendo come **base di calcolo la retribuzione imponibile previdenziale di ciascun lavoratore**

ACCORDI INTERCONFEDERALI DEL 10.12.2015 E DEL 18.01.2016

LE TAPPE

3. Con **Nota di accompagnamento dell'11 gennaio 2016**, in conformità all'indirizzo interpretativo del Ministero del lavoro le parti stipulanti hanno esplicitato che l'aliquota di contribuzione ordinaria – che a partire dal 1° gennaio 2016 è pari allo **0,45%** e dal 1° luglio 2016 incrementata della quota a carico dei lavoratori pari allo **0,15%** – ha come **base di calcolo la retribuzione imponibile previdenziale di ciascun lavoratore**.

4. In data **18 gennaio 2016** è stato così siglato il nuovo **Accordo Interconfederale** istitutivo del FSBA.

ACCORDI INTERCONFEDERALI DEL 10.12.2015 E DEL 18.01.2016

LE TAPPE

5. In data **29 aprile 2016**, è stato varato il **Decreto Interministeriale n. 95581** (LAVORO e MEF) (pubblicato in G.U. in data 18.07.2016) che detta “*disposizioni per determinare criteri volti a garantire:*

- *la sostenibilità finanziaria del Fondo;*
- *requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione;*
- *criteri e requisiti per la contabilità del Fondo;*
- *modalità di controllo sulla gestione e monitoraggio sull’andamento delle prestazioni”.*

6. In data **7 luglio 2016**, è stato siglato il **Regolamento del Fondo di Solidarietà per l’Artigianato (FSBA)**, che decorre dalla data di entrata in vigore del Decreto Interministeriale n. 95581.

Contenuto Accordi e Regolamento FSBA

1. **Campo di applicazione**
2. **Aliquota contributiva**
3. **Versamento del contributo**
4. **Prestazioni di sostegno al reddito**
5. **Causali di intervento**
6. **Soggetto erogatore**
7. **Procedura: richiesta, istruttoria e concessione prestazioni**
8. **Condizioni per l'erogazione della prestazione**
9. **Trasferimento, trasformazione societaria, imprese neo-costituite, mutamento natura giuridica dell'impresa**
10. **Utilizzo degli strumenti contrattuali prima della sospensione/riduzione di orario**
11. **Ripresa produttiva al termine della fermata**
12. **Contribuzione correlata**

1. Campo di applicazione

Art. 2
Regolamento FSBA

Il FSBA si applica a tutti i **dipendenti** dell'artigianato e delle **imprese** che:

- applicano i Contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra le categorie delle Parti stipulanti l'Accordo Interconfederale,
- anche con meno di 6 dipendenti,
- per i quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I del d.lgs. n. 148/2015.

Al FSBA potranno accedere anche i **dipendenti** delle **organizzazioni sottoscrittrici** l'Accordo Interconfederale, degli enti e delle società promosse, costituite o partecipate dalle stesse.

L'impresa ed i lavoratori iscritti ad **EBNA** sono automaticamente iscritti anche a FSBA, fatti salvi i lavoratori cui trova applicazione la normativa del Titolo I del d.lgs. n. 148/2015.

2. Aliquota contributiva

Contributo fisso bilateralità

L'Accordo interconfederale precisa che **le imprese rientranti nella disciplina prevista dal Titolo I del d.lgs. n. 148/2015**, ovvero destinatarie di trattamenti di integrazione salariale:

- **continueranno a versare l'ordinaria contribuzione** dovuta all'EBNA, pari a 125,00 euro annui, che corrisponde a 12 quote mensili di importo unitario pari a euro 10,42.

La quota mensile di 10,42 euro è dovuta in egual misura sia per i dipendenti **full-time** che per in **part-time**; inoltre deve essere versata anche per i lavoratori con contratto di **apprendistato**.

2. Aliquota contributiva

Contributo fisso bilateralità

Diversamente, per le **aziende non rientranti nella disciplina del Titolo I del D.Lgs n. 148/2015** e conseguentemente destinatarie della solidarietà bilaterale alternativa è **dovuta contribuzione:**

- **sia all'EBNA**, in misura ridotta rispetto alle aziende con trattamenti di integrazione salariale (pari a 91,75 euro annui, corrisponde a 12 quote mensili di importo unitario pari a **euro 7,65**), dovuta in **egual misura** sia per i dipendenti full-time che per i part-time, anche per gli apprendisti;
- **sia al FSBA**, quest'ultima da versarsi unitamente a quanto dovuto ad EBNA.

2. Aliquota contributiva

Art. 3
Regolamento FSBA

Aliquota ordinaria

In aggiunta alla contribuzione in misura fissa sopra evidenziata andrà versata **una somma calcolata come percentuale dell'imponibile previdenziale mensile:**

CONTRIBUZIONE DOVUTA AL FSBA	
DECORRENZA DAL	VOCE
1° gennaio 2016	<ul style="list-style-type: none">contributo esclusivamente a carico azienda pari allo 0,45% dell'imponibile previdenziale mensile
1° luglio 2016	<ul style="list-style-type: none">contributo a carico azienda pari allo 0,45% dell'imponibile previdenziale mensile, nonchécontributo a carico dipendente pari allo 0,15% dell'imponibile previdenziale mensile

3. Versamento del contributo

Art. 6
Regolamento FSBA

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento FSBA, il **versamento del contributo a FSBA** viene **effettuato dall'azienda** per tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle prestazioni in forza nel mese nell'azienda.

Il versamento avviene secondo la vigente modalità, utilizzando il **modello F24, rigo unico**, distinto per **versamento** o **conguaglio**, con la specifica causale EBNA.

4. Prestazioni di sostegno al reddito

Art. 4
Regolamento FSBA

PRESTAZIONI

Il FSBA eroga, con le durate e le causali previste di seguito, la prestazione di un assegno di durata e misura pari all'**ASSEGNO ORDINARIO** di cui all'art. 30, e la prestazione dell'**ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ** di cui all'art. 31

CALCOLO

L'ammontare dell'**Assegno Ordinario** e dell'**Assegno di solidarietà** sarà pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non prestate, nei limiti stabiliti dagli artt. 30 e 31 cit.

LIMITE E MASSIMALI

Il **limite dell'importo massimo** è rapportato su base oraria al **massimale mensile** pari ad **euro 971,71 (per il 2016)** e successivi adeguamenti.

4. Prestazioni di sostegno al reddito

Art. 4
Regolamento FSBA

DURATA

Le durate delle prestazioni previste sono le seguenti:

- **13 settimane per l'ASSEGNO ORDINARIO**, pari a 65 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni e pari a 78 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni.
- **26 settimane per l'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**, pari a 130 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni e pari a 156 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni.

Criteria di calcolo della durata



4. Prestazioni di sostegno al reddito

Art. 4
Regolamento FSBA

Criteri di calcolo della durata

1. Tali periodi devono intendersi conteggiati nel **biennio mobile** in capo all'azienda.
2. Il biennio mobile va **calcolato dal giorno di effettiva fruizione** della prestazione.
3. **Ogni giornata** che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero applicato **equivale a una giornata di sospensione**.
4. Le **suddette prestazioni non possono cumularsi** e, nel biennio mobile, sono **alternative fra loro**.
5. Ai fini del computo delle giornate fruite, per il conteggio della durata massima delle prestazioni, **non si computano le festività cadenti nel periodo di fruizione delle prestazioni che restano a carico delle aziende**.

5. Causali di intervento

Art.5
Regolamento FSBA

Assegno Ordinario

Ai dipendenti delle imprese che – in presenza di **accordo sindacale** preventivamente sottoscritto, secondo le procedure in essere a livello territoriale – siano sospesi dal lavoro a zero ore o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto è corrisposto l'assegno ordinario nei **seguenti casi**:

- a. *Situazione aziendale dovuta ad eventi transitori non imputabile all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche;*
- b. *Situazioni temporanee di mercato.*

L'esistenza della causale di intervento sarà attestata dalle parti nell'Accordo sindacale.

5. Causali di intervento

Art. 5
Regolamento FSBA

Assegno di Solidarietà

Parimenti, ai medesimi dipendenti – in presenza di **accordo sindacale** preventivamente sottoscritto, secondo le procedure in essere a livello territoriale, **finalizzato ad evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo** – spetta l'assegno di solidarietà nel **caso di riduzione dell'orario di lavoro.**

6. Soggetto erogatore prestazioni

Art. 7
Regolamento FSBA

L'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale avviene a livello regionale attraverso **l'Ente Bilaterale Regionale** o delle **province autonome** di Trento e Bolzano, sulla base di una apposita convenzione tra FSBA ed Ente Bilaterale Regionale o delle province autonome di Trento e Bolzano.

Gli Enti Bilaterali Regionali o delle province autonome di Trento e Bolzano possono erogare la prestazione attraverso due distinte modalità:

- 1) attraverso l'impresa**, la quale è tenuta ad inserire gli importi ricevuti nella prima busta paga utile del lavoratore avente diritto;
- 2) direttamente al lavoratore**

La scelta effettuata dagli Enti Bilaterali Regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano, dovrà essere comunicata entro il 31 dicembre di ogni anno.

7. La procedura di concessione

*Artt. 8-9-10
Regolamento FSBA*

La procedura di concessione consta delle seguenti tre fasi:

7.1. la domanda di prestazione

7.2. l'attività di istruttoria dell'Ente Bilaterale Regionale

7.3. l'erogazione della prestazione

7. La procedura di concessione

Art. 8
Regolamento FSBA

7.1. Domanda di prestazione

Ai sensi dell'art. 8 del Regolamento la domanda di prestazione viene presentata dall'impresa a FSBA **entro e non oltre 20 giorni dall'inizio effettivo della sospensione o riduzione** tramite **piattaforma informatica**, sulla base della modulistica deliberata dal comitato direttivo di FSBA.

In caso di domanda presentata oltre il ventesimo giorno dall'inizio effettivo della sospensione, la relativa prestazione decorre dal giorno effettivo della domanda.

Alla domanda dovrà essere allegato:

- **l'Accordo sindacale** o la dichiarazione dell'Autorità competente attestante **l'evento per situazioni climatiche**,
- nonché **copia del LUL** relativo al mese antecedente la richiesta di intervento

7. La procedura di concessione

Art. 8
Regolamento FSBA

7.1. Domanda di prestazione

La domanda di prestazione genera un **protocollo** ed è **disponibile** sulla **piattaforma informatica** entro il giorno lavorativo successivo alla presentazione della domanda.

L'azienda è tenuta a inviare a FSBA alla fine di ogni periodo di paga e comunque entro e non oltre il 20 del mese successivo, la **rendicontazione relativa alle ore/giornate di lavoro non prestate dal lavoratore destinatario della prestazione.**

In assenza di tale documentazione il pagamento della prestazione non potrà avvenire

7. La procedura di concessione

*Art. 8
Regolamento FSBA*

7.1. Domanda di prestazione

Dal 1° al 31 agosto sono interrotti i termini previsti all'art. 8 del Regolamento.

Il termine dei 20 giorni dall'inizio effettivo della sospensione o riduzione può essere ulteriormente posticipato al mese di settembre.

7. La procedura di concessione

Art. 9
Regolamento FSBA

7.2. Istruttoria dell'Ente Bilaterale Regionale

L'Ente Bilaterale Regionale (EBR) e delle province autonome di Trento e Bolzano riceverà dal sistema informatico di FSBA la domanda con le seguenti evidenze:

- 1) non risulta presente nel data base
- 2) presente nel data base ma non in regola
- 3) presente nel data base ed in regola

Il sistema informativo di FSBA renderà visibili questi elementi.

Gli Enti Bilaterali Regionali o delle province autonome di Trento e Bolzano interagiscono per conto di FSBA con l'impresa nell'eventualità che la situazione non sia regolare.

7. La procedura di concessione

Art. 9
Regolamento FSBA

7.2. Istruttoria dell'Ente Bilaterale Regionale

Tramite la procedura informatica con un apposito format l'impresa comunicherà mensilmente le assenze dal lavoro, che saranno prese in carico dal sistema informatico di FSBA e dagli EBR e delle province autonome.

Il sistema verificherà che la situazione contributiva sia in regola calcolando, altresì, **l'ammontare della contribuzione correlata**.

Il rimborso di questa avverrà dopo la presentazione, tramite sistema, della copia del **DURC** (o altro documento equipollente) del periodo di competenza interessato da parte dell'azienda.

Quando sia il sistema che l'Ente Bilaterale Regionale approveranno la pratica, l'Ente Bilaterale Regionale **liquiderà gli importi dovuti**

7. La procedura di concessione

*Art. 10
Regolamento FSBA*

7.3. Erogazioni

Le erogazioni da parte di FSBA tramite l'Ente Bilaterale Regionale o delle province autonome di Trento e Bolzano devono avvenire **nel limite delle risorse già acquisite da FSBA relative al territorio di riferimento.**

Nel caso in cui le risorse non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste di prestazioni, si provvederà alla **liquidazione delle prestazioni fino a concorrenza delle risorse disponibili** sulla base **dell'ordine cronologico di arrivo delle domande**

8. Condizioni per l'erogazione della prestazione

Art. 12
Regolamento FSBA

Le prestazioni sono erogate alle seguenti condizioni:

1. *regolare contribuzione a FSBA da parte dell'azienda dal 1° gennaio 2016;*
2. *anzianità aziendale del dipendente di almeno 90 giorni dalla data di richiesta della prestazione (i 90 giorni sono conteggiati in giorni di calendario);*
3. *verbale di Accordo sindacale.*

In assenza delle condizioni previste nei punti 2 e 3 la domanda di prestazioni sarà rigettata da FSBA.

Nel caso di ritardo nei versamenti da parte dell'azienda/lavoratore la liquidazione delle prestazioni sarà sospesa sino alla regolarizzazione della posizione aziendale o del lavoratore .

9. Trasferimento, trasformazione societaria, imprese neo-costituite, mutamento natura giuridica dell'impresa

Art. 13
Regolamento FSBA

Nel caso di **trasferimento o di trasformazione societaria** di azienda vengono riconosciuti i requisiti oggettivi (contribuzione aziendale) e soggettivi (anzianità aziendale del lavoratore e relativa contribuzione a FSBA) maturati prima del trasferimento/trasformazione societaria.

Nel caso di **imprese neo-costituite**, in deroga a quanto previsto all'art. 12, fermo restando il criterio dell'anzianità del dipendente, sarà verificata la regolarità contributiva di tali imprese nei 6 mesi successivi la costituzione dell'impresa.

Nel caso di **mutamento della natura giuridica dell'impresa** (es. riconoscimento della qualifica artigiana ad impresa non artigiana) vengono applicati gli stessi criteri previsti per le imprese neo-costituite .

10. Utilizzo degli strumenti contrattuali prima della sospensione/riduzione di orario

Art. 14
Regolamento FSBA

Prima di accedere all'utilizzo delle prestazioni FSBA, l'azienda dovrà aver **preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità**, ivi compresa la fruizione delle **ferie residue**.

Tenuto conto che la contrattazione del comparto artigiano, sia nazionale che regionale, prevede vari strumenti contrattuali di gestione degli orari (ad esempio **ROL, flessibilità, banca ore**), si conviene che gli stessi (se adottati in azienda) siano utilizzati nei periodi di mancanza di lavoro precedenti all'utilizzo della prestazione FSBA.

Per quanto concerne le ferie residue si intendono quelle residue dell'anno precedente.

**L'Accordo sindacale dovrà attestare l'utilizzo degli strumenti contrattuali
antecedentemente l'accesso alle prestazioni di FSBA .**

11. Ripresa produttiva al termine della fermata

*Art. 15
Regolamento FSBA*

L'art. 15 del Regolamento cita l'obbligo di comunicare la ripresa produttiva al termine della prestazione.

Con ciò si intende dire che in caso di cessazione dell'attività produttiva immediatamente successiva alla fruizione delle prestazioni FSBA, è fatto obbligo di restituzione delle prestazioni erogate da parte di FSBA

12. Contribuzione correlata

Art. 16
Regolamento FSBA

VERSAMENTO

Il datore di lavoro provvede al versamento all'INPS della **contribuzione correlata**, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 40 della legge n. 183/2010, riferita ai periodi nei quali vi è l'intervento delle prestazioni FSBA.

Art. 40, l. n. 183/2010

*1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il **valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, e' 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***

12. Contribuzione correlata

Art. 16
Regolamento FSBA

RIMBORSO

La relativa **domanda di rimborso** sarà inviata a FSBA, attraverso l'Ente Bilaterale Regionale o delle province autonome di Trento e Bolzano, corredata dalla documentazione attestante l'avvenuto versamento, **entro e non oltre 180 giorni dalla data di pagamento, pena la decadenza** del diritto di rivalsa ai sensi dell'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 148 del 2015.

Entro 90 giorni dal ricevimento della richiesta dell'azienda, completa degli allegati previsti, **FSBA** tramite l'Ente Bilaterale Regionale o delle province autonome di Trento e Bolzano, **una volta accertata la sussistenza dei requisiti** di cui all'art. 12, **provvederà ad effettuare il rimborso della contribuzione correlata**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

Ultime novità su Ammortizzatori Sociali

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le Fonti

- ***Circolare INPS 19 gennaio 2017, n. 9***
- ***Messaggio INPS 20 febbraio 2017, n.738***
- ***Circolare INPS 8 marzo 2017, n. 56***
- ***Messaggio INPS 13 marzo 2017, n. 1133***



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Indice

1. Contribuzione addizionale

1.1 Nuovo assetto del contributo addizionale

1.2 Decorrenza delle nuove aliquote

1.3 Variazione della misura dell'aliquota

1.4 Casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale

1.5 Momento impositivo del contributo addizionale

1.6 Calcolo del contributo addizionale

2. Trattamento di fine rapporto e CIGS

2.1 TFR e CIGS per crisi e/o riorganizzazione aziendale

2.2 TFR e CIGS per contratti di solidarietà

2.3 TFR e CIG in deroga

3. Utilizzo del Ticket per le domande di CIGS

4. Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative

5. FIS – Chiarimenti sui termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1. Contribuzione aggiuntiva

In ordine ai termini di svolgimento degli adempimenti introdotti per dare completa attuazione alla riforma della CIG, allo scopo di assicurare alle aziende i tempi necessari per consentire l'adeguamento dei sistemi informativi aziendali, **la decorrenza dei predetti adempimenti è fissata, salvo diversa previsione, a partire dal secondo mese di paga successivo alla pubblicazione della presente circolare.**

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

1. Contribuzione aggiuntionale

1.1 Nuovo assetto del contributo aggiuntionale

L'art. 5 del Decreto 148/2015 pone a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale un **contributo aggiuntionale** in misura pari al:

- a) **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente al periodo di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, fruito all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) **12%** oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) **15%** oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile.

1. Contribuzione addizionale

1.1 Nuovo assetto del contributo addizionale

In particolare, la nuova disciplina del contributo addizionale si caratterizza per i seguenti aspetti innovativi:

- a) la contribuzione è calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate e, quindi, non più sull'integrazione corrisposta;
- b) la misura dell'aliquota varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile.

**Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017**

1. Contribuzione addizionale

1.1 Nuovo assetto del contributo addizionale

Il contributo addizionale di cui sopra, potrà risultare incrementato a titolo di sanzione in ragione del mancato rispetto dei criteri di rotazione dei lavoratori interessati dagli interventi di integrazione. Tale incremento corrisponde all'1% e potrà essere relativo al solo arco temporale interessato dall'accertamento. Anche per l'incremento, come per il contributo addizionale, l'applicazione interessa tutti i tipi di cassa integrazione.

**Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017**

1. Contribuzione aggiuntiva

1.2 Decorrenza delle nuove aliquote

In merito **all'effettiva decorrenza delle nuove aliquote**, le stesse si applicano ai trattamenti di integrazione salariale per i quali è stata **presentata istanza a decorrere dal 24.9.2015**, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o, comunque, iniziati prima di tale data.

Per i trattamenti richiesti entro il 23.09.2015, seppure per periodi di integrazione salariale successivi a tale data continuerà a trovare applicazione la disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 148/2015.

Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017

1. Contribuzione addizionale

1.2 Decorrenza delle nuove aliquote

Continuerà a trovare applicazione della disciplina previgente per:

- proroga dei trattamenti per riorganizzazione, ristrutturazione e contratti di solidarietà, purché le domande relative al primo anno siano state presentate entro il 23/09/2015;
- istanze per il secondo anno di programmi di cessazioni biennali di attività presentate dopo il 24/09/2015;
- consultazione sindacale/verbale di accordo e conseguenti sospensioni/riduzioni di orario di lavoro, intervenute prima dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 148/2015 e contestuale presentazione delle istanze di CIGS tra il 24/09/2015 ed il 31/10/2015;

**Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017**

1. Contribuzione aggiuntionale

1.3 *Variatione della misura dell'aliquota*

Ai fini del superamento delle 52 e 104 settimane che determinano l'incremento delle aliquote del contributo aggiuntionale andranno:

- **Computati** i trattamenti di integrazione salariale per i quali sia stata presentata istanza successivamente al 24 settembre 2015, anche se per eventi di sospensione o riduzione antecedenti tale data;
- **Non computati** i periodi di sospensione o riduzione relativi a domande presentate prima del 24 settembre 2015;
- **Non computati** i trattamenti di cui ai casi di esclusione dal versamento del contributo aggiuntionale sopra descritti.

Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017

1. Contribuzione aggiuntiva

1.3 *Variazione della misura dell'aliquota*

In caso di superamento dei limiti, che comportano l'incremento della percentuale di versamento, in corso mese, il versamento sarà da considerarsi **dovuto a decorrere dal mese successivo a quello in cui si è verificato il superamento**

**Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017**

1. Contribuzione aggiuntionale

1.4 Casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo aggiuntionale

Il contributo aggiuntionale non è dovuto nei seguenti casi:

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

- a) per gli interventi di integrazione salariale ordinaria, quando gli stessi siano concessi per **eventi oggettivamente non evitabili** (art. 13, co. 3, D.lgs. n. 148/2015);
- b) **dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale**, come già previsto dall'art. 8, co. 8-bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) dalle imprese soggette a commissariamento;
- d) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accedano, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per le causali previste dal D.Lgs. n. 148/2015.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

1. Contribuzione addizionale

1.5 Momento impositivo del contributo addizionale

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, della Legge n. 164/1975, abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. f), D.Lgs n. 148/2015, le imprese che si avvalevano degli interventi di integrazione salariale, anticipando i relativi trattamenti ai dipendenti interessati dalla riduzione di orario, ovvero dalla sospensione dell'attività di lavoro, **dovevano** procedere con il versamento del contributo addizionale in sede di conguaglio delle prestazioni.

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

1. Contribuzione aggiuntionale

1.5 Momento impositivo del contributo aggiuntionale

Il nuovo Decreto di riforma prevede:

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

il momento impositivo della contribuzione aggiuntionale prende a riferimento il periodo di paga cui si riferisce la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in vigenza del provvedimento che legittima l'accesso all'integrazione salariale, e tenuto conto delle modalità di svolgimento degli adempimenti operativi connessi alla formazione del flusso UniEmens



L'obbligo del **pagamento del contributo aggiuntionale** è fissato a decorrere **dal mese di paga successivo al provvedimento di concessione** della fruizione della prestazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

**Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017**

1. Contribuzione aggiuntionale

1.5 Momento impositivo del contributo aggiuntionale

L'azienda sar  quindi tenuta a provvedere ad esporre sul **flusso UniEmens del mese di paga successivo alla data di autorizzazione** (sia per i trattamenti di integrazione ordinaria che per quelli di integrazione straordinaria):

- **il contributo aggiuntionale del mese corrente**
- **Il contributo aggiuntionale** relativo al periodo di integrazione relativo al **periodo di paga che intercorre tra la data di inizio della sospensione/riduzione dell'attivit  lavorativa e quello in cui ricade il provvedimento.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

1. Contribuzione aggiuntiva

1.5 Momento impositivo del contributo aggiuntiva

- Per i **mesi successivi**, l'esposizione ed il relativo versamento saranno da operarsi **mese per mese**.

In caso di autorizzazione successiva al termine dell'evento, l'esposizione ed il versamento opereranno nel periodo di paga successivo a quello di avvenuta autorizzazione.

1. Contribuzione addizionale

1.6 Calcolo del contributo addizionale

Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017

Il decreto legislativo n. 148/2015, ha modificato la base di calcolo del contributo addizionale, assumendo come tale la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. “**retribuzione persa**”).

Allo scopo di assicurare, ai lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale, le tutele previste dalla legge, con particolare riguardo alle modalità di accredito della contribuzione figurativa, la determinazione della retribuzione persa va effettuata sulla base di regole che risultino assolutamente coerenti con quelle che sono utilizzate per la determinazione dell'importo dell'integrazione salariale.



1. Contribuzione aggiuntiva

Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017

1.6 Calcolo del contributo aggiuntiva

A tal proposito risulta necessario ricordare quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del decreto legislativo 148/2015 e specificamente:

*"...L'importo del trattamento...non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili...comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, **comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive**".*



1. Contribuzione addizionale

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

1.6 Calcolo del contributo addizionale

Pertanto, la retribuzione globale – **base di calcolo dell'importo dell'integrazione salariale** e, al contempo, della misura del contributo addizionale, deve essere **maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, a prescindere da ogni pattuizione negoziale** che, nel rispetto del nuovo quadro normativo di riferimento, possa riguardare il trattamento retributivo dei lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale.

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

2.1 TFR e CIGS per crisi e/o riorganizzazione aziendale

Nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 24/2015 sono state illustrate le novità apportate dal decreto di riforma alla disciplina del trattamento di fine rapporto dei lavoratori che fruiscono delle integrazioni salariali straordinarie. In particolare, l'art. 46, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 148/2015 ha **abrogato la legge n. 464/1972** che, all'art. 2, secondo comma, prevedeva che, per i lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale, le aziende potessero richiedere alla Cassa Integrazione Guadagni il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto riferite agli interessati, limitatamente a quanto maturato durante il predetto periodo.

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

2.1 TFR e CIGS per crisi e/o riorganizzazione aziendale

Consegue all'abrogazione della richiamata disposizione che **le quote di trattamento di fine rapporto restano a carico del datore di lavoro**. Pertanto, i datori di lavoro interessati - che abbiano richiesto trattamenti di integrazione salariale straordinari, per le causali d'intervento di cui all'art. 21, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. n. 148/2015 – **non hanno più diritto alla restituzione delle suddette quote di TFR**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

2.1 TFR e CIGS per crisi e/o riorganizzazione aziendale

Con la successiva circolare n.30 del 9 novembre 2015 il Ministero del Lavoro ha chiarito i casi in cui continua ad applicarsi la previgente disciplina, compreso l'art.2, comma 2 L.464/72, che di seguito si riassumono:

- domande presentate entro il 23 settembre 2015;
- domande presentate dopo il 23 settembre 2015, relative alla richiesta di proroga del trattamento concesso per il completamento di programmi di riorganizzazione e ristrutturazione per i quali la domanda di concessione per primo anno sia stata presentata entro il 23 settembre 2015;
- domande di autorizzazione presentate dopo il 23 settembre 2015, relative al secondo anno dei programmi biennali di cessazione.

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

2.1 TFR e CIGS per crisi e/o riorganizzazione aziendale

Sul piano applicativo, con riferimento agli eventi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, di cui alle richiamate causali, ricadenti nella disciplina del decreto di riforma, **le aziende non potranno più conguagliare alcun importo.**

Conseguentemente, per le CIGS post D.Lgs. 148/2015, non dovrà più essere utilizzato il codice “L043” avente il significato di “Quote ind. Anzianità L.464/72”

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017

2.2 *TFR e CIGS per contratti di solidarietà*

Le quote di TFR maturate in relazione a contratti di solidarietà soggetti alla previgente disciplina ex art. 1 della legge n. 863/84, **dovranno essere recuperate entro 12 mesi dalla conclusione del periodo di vigenza del contratto**, utilizzando il codice “L042” avente il significato di “Quote indennità anzianità L.160/88 art.8.2 bis contratti di solidarietà”.

L’art. 21 del decreto di riforma, **oltre ad operare l’inclusione del contratto di solidarietà nella disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, ha dettato specifiche disposizioni in materia di quote di TFR maturate dai lavoratori** in relazione alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell’orario di lavoro stabilita dall’accordo di solidarietà.

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017

2.2 *TFR e CIGS per contratti di solidarietà*

In particolare, il **comma 5 del D.Lgs 148/2015** stabilisce che *“Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.”*

Quindi, con riferimento a tali quote di TFR maturate dai lavoratori come sopra individuati, le aziende interessate potranno procedere al recupero delle predette quote, operando il conguaglio sulla denuncia UniEmens.

2. *Trattamento di fine rapporto e CIGS*

*Circ. INPS n. 9 del
19/01/2017*

2.3 TFR e CIG in deroga

Per quanto riguarda il trattamento di integrazione salariale in deroga, e il rimborso delle quote di TFR maturate durante il periodo “ininterrotto” di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro stesso, la circolare n. 4, del 2 febbraio 2016, del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha precisato che non può essere rimborsato dall’INPS. Infatti, la condizione di sospensione dal lavoro per intervento della Cassa Integrazione Guadagni in deroga non rientra in alcuna fattispecie normativa che ne preveda l’indennizzo, essendo la relativa prestazione finanziata da risorse di natura non contributiva.



Conseguentemente, la corresponsione delle quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale in deroga resta a carico del datore di lavoro.

3. *Obbligo dell'utilizzo del Ticket per le domande di integrazione salariale straordinaria*

Messaggio INPS n. 738
del 20/02/2017

Con riferimento alla circolare n. 9 del 19/01/2017, paragrafo 7.3, si avvisa che a partire dal 01/03/2017 **il Sistema di Gestione della Cassa Integrazione Guadagni con ticket sarà esteso alle domande di CIG Straordinaria.**

Pertanto, a seguito dei decreti ministeriali di concessione, per tutte le istanze di CIGS che le Aziende presenteranno all'Inps mediante MOD cod. SR40 (IG15) a partire dalla predetta data del 01/03/2017 e con decorrenza non antecedente alla stessa, sarà obbligatorio associare un ticket Uniemens.

Sarà inoltre obbligatoria l'esposizione con ticket su UNIEMENS anche degli eventi CIGS per periodi dal 1.3.2017 richiesti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ma non ancora concessi tramite decreto ministeriale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3. *Obbligo dell'utilizzo del Ticket per le domande di integrazione salariale straordinaria*

Messaggio INPS n. 738
del 20/02/2017

A tale scopo per tutte le aziende è disponibile, sull' applicazione *on line* per l'invio delle domande compilate con *Digiweb*, la nuova funzione **"TICKET"** dalla quale sarà possibile creare il *ticket* (in alternativa alla generazione direttamente su Uniemens) ed associarlo ad una domanda di CIG Straordinaria già inviata (MOD cod. SR40 - IG15).

Il procedimento presenterà una diversa modalità operativa rispetto alla CIG Ordinaria: infatti, mentre nella CIG Ordinaria l'associazione del ticket è contestuale all'invio della domanda, sulla CIG Straordinaria gli utenti dovranno prima inviare la domanda con le modalità tradizionali e successivamente creare ed associare il *ticket*. Il suddetto *ticket* deve essere utilizzato anche sugli Uniemens per contrassegnare gli eventi di CIG Straordinaria.

Le Sedi non potranno prendere in carico le domande di CIG Straordinaria fino a quando l'azienda o il consulente non avranno provveduto ad effettuare l'associazione del ticket.

4. *Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative*

**Circolare INPS n. 56 del
08/03/2017**

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare i dati relativi alle unità produttive.

In merito al concetto di unità produttiva e sulle differenze con quello di unità operativa, si richiamano di seguito le precisazioni fornite nel punto 2.1 della circolare n. 9 del 19/1/2017.

In particolare, si ribadisce che l'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano un'organizzazione autonoma.

Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

4. *Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative*

**Circolare INPS n. 56 del
08/03/2017**

Con **l'autocertificazione dell'autonomia organizzativa** l'azienda dichiara, sotto la propria responsabilità, che l'unità produttiva è lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria o tecnico funzionale, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità.

Con **l'autocertificazione dell'idoneità a realizzare l'intero ciclo produttivo**, o una fase completa di esso, l'azienda dichiara sotto la propria responsabilità che il plesso organizzativo esplica, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una fase completa dell'attività produttiva della stessa.

4. *Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative*

**Circolare INPS n. 56 del
08/03/2017**

In caso di cantieri edilizi e affini (compresa l'impiantistica industriale), si richiama quanto già espresso nella citata circolare n. 9/2017 e si ribadisce che, oltre ai controlli automatizzati già svolti dalle procedure informatiche, saranno previste ulteriori verifiche su base campionaria di natura amministrativa e/o ispettiva in ordine alla effettività dei requisiti caratterizzanti l'unità produttiva.

In particolare, nel sistema di anagrafica aziendale e nel flusso UniEmens, sezione PosContributiva, nell'ambito dell'elemento DenunciaIndividuale, viene introdotto il nuovo elemento denominato **UnitaProduttiva** (sull'obbligatorietà della valorizzazione di tale elemento per le aziende si veda diffusamente, il punto 2.1 della circolare n.9/2017).

Sarà cura dei datori di lavoro verificare, ed eventualmente aggiornare, il censimento delle unità produttive e dei lavoratori distribuiti presso le unità produttive, ai fini della nuova valorizzazione dell'elemento UnitaProduttiva. Il censimento delle unità produttive, da parte dei datori di lavoro, sarà oggetto di controllo da parte degli operatori delle strutture territoriali



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4. *Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative*

**Circolare INPS n. 56 del
08/03/2017**

Tenendo fermo quanto riportato al punto 2.2 della circolare 9/2017 sopra richiamata e ad integrazione dello stesso, si sottolinea ancora una volta l'importanza della distinzione tra il concetto di unità produttiva e di unità operativa, al fine della loro corretta valorizzazione all'interno della procedura Iscrizione e Variazione Azienda.

In relazione all'elemento Unità operativa, nulla cambia rispetto a quanto già stabilito, da ultimo, con la circolare 197/2015.

Dopo aver selezionato la voce "Comunicazione unità produttiva/Accentrimento contributivo" ed aver proseguito fino ad aver cliccato sul pulsante "Comunicazione unità operativa-produttiva", apparirà la pagina sulla quale è possibile inserire o modificare le unità operative-produttive;

Se ci sono unità accentrate, non compariranno perché è stata selezionata la funzione "Comunicazione unità operativa" e non "Accentrimento contributivo";

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017

4. *Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative*

**Circolare INPS n. 56 del
08/03/2017**

premere il tasto “inserisci” per inserire una nuova unità;

- compilare le informazioni richieste;
- se si tratta di unità operativa, spuntare l’apposita casella;
- se si tratta di unità produttiva, spuntare l’apposita casella;
- nel caso in cui si spunti “Unità produttiva”, appare una dichiarazione che occorre sottoscrivere per poter proseguire (tale obbligo sussiste anche in caso di modifica di una unità già esistente); in relazione alla dichiarazione in questione, si reputa opportuno evidenziare che l’autonomia riferita all’unità produttiva si differenzia - non rivestendone le caratteristiche - da quella in presenza della quale è prevista l’assegnazione di distinte posizioni contributive, come da ultimo ribadito nelle circolari 172/2010 e 80/2014;
- nel caso in cui non si voglia effettuare la sottoscrizione, rimuovere la spunta da “unità produttiva”;
- dopo aver immesso tutti i dati necessari, premere “salva”;

4. *Precisazioni sul concetto di Unità produttiva e relative istruzioni operative*

**Circolare INPS n. 56 del
08/03/2017**

- si ritornerà all'elenco delle unità produttive- operative, il quale conterrà la nuova unità appena inserita;
- prima di registrare la richiesta, è possibile visualizzare l'anteprima in PDF dei dati trasmessi;
- se sono corretti, premere "Registra Richiesta", altrimenti premere "pagina precedente" per fare le opportune modifiche;
- se la registrazione è andata a buon fine, apparirà la dicitura "La richiesta è stata registrata con numero di protocollo.....";
- apparirà il tasto "cliccare qui per la ricevuta della richiesta di accentramento in formato PDF", che consente di visualizzare la ricevuta;
- in caso di errore, apparirà il relativo messaggio invece del tasto della visualizzazione ricevuta.

5. FIS – Chiarimenti sui termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà

Messaggio INPS n.
1133 del 13/03/2017

Il messaggio INPS n. 1133 del 13.3.2017 fornisce chiarimenti sui **termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà** erogato dal Fondo di integrazione salariale FIS.

In particolare viene specificato che il decreto legislativo n. 148/2015 e nell'art. 6 del D.I. n. 94343/2016, avevano previsto che **le istanze di accesso all'assegno di solidarietà siano presentate in via telematica all'INPS entro sette giorni dalla data di conclusione dell'accordo** collettivo aziendale e che la riduzione dell'attività lavorativa abbia inizio entro il trentesimo dalla data di presentazione della domanda. Questi termini però non sono previsti come termini di decadenza e hanno creato perplessità negli operatori e negli utenti.

5. *FIS – Chiarimenti sui termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà*

Messaggio INPS n.
1133 del 13/03/2017

Il Ministero del lavoro è quindi intervenuto con **nota prot. 1502 del 3 marzo**, ed ha previsto che venga applicata la regola generale per cui **l'assegno di solidarietà può essere riconosciuto a decorrere dal giorno successivo alla data della domanda.**

Da questa data , sempre ad avviso del Ministero, decorre la riduzione dell'attività lavorativa e il relativo trattamento integrativo. Il messaggio INPS specifica anche che non saranno indennizzabili le ore effettuate dalla data di inizio della riduzione richiesta al giorno di presentazione della domanda ed in caso di presentazione tardiva della domanda il datore di lavoro dovrà indicare tali ore non indennizzabili, utilizzando il modello allegato 2 della circolare INPS n. 176/2016.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD: LE ISTRUZIONI OPERATIVE

INPS, Circolare n. 41 del 1° marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le Fonti

-Decreto Direttoriale Ministero del Lavoro e Politiche sociali n. 367 del 16 novembre 2016

-Circolare INPS n. 41 del 01/03/2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

In sintesi

Il **Ministero del Lavoro**, con il **Decreto Direttoriale n. 367 del 16 novembre 2016**, ha istituito un incentivo che consente alle aziende situate nelle Regioni svantaggiate di assumere/trasformare lavoratori beneficiando di un esonero contributivo pari, al massimo, **a 8.060 euro** (c.d. **“Incentivo occupazione SUD”** da fruire in 12 quote mensili).

Ad integrazione delle disposizioni di legge, l'**INPS**, con la **Circolare n. 41 del 1° marzo 2017**, illustra la disciplina del nuovo esonero contributivo, fornendo indicazioni in merito:

- ai datori di lavoro ed ai lavoratori che possono accedere al beneficio,
- all'ambito territoriale di applicazione,
- agli importi stanziati,
- al procedimento di ammissione
- nonché alla compilazione dell'Uniemens.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Operatività

Preme evidenziare che il **modulo telematico** per la richiesta di ammissione all'incentivo sarà reso disponibile dall'INPS entro il **15 marzo 2017**.

Per le assunzioni effettuate **prima** del rilascio di tale modulo si terrà conto della data di assunzione anziché della data di invio dell'istanza telematica.

I datori di lavoro potranno usufruire dell'agevolazione mediante **conguaglio** a partire dalla competenza *"aprile 2017"*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

INDICE

1. Datori di lavoro e lavoratori interessati.
2. Regioni “meno sviluppate” o “in transizione”.
3. Rapporti di lavoro incentivati.
4. Misura dell’incentivo e termine di utilizzo
5. Condizioni per l’accesso al beneficio
6. Regime “*dei minimis*”
7. Cumulabilità dell’esonero contributivo
8. Presentazione dell’istanza preliminare
9. Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze.
10. Esposizione in Uniemens
11. Esposizione in DMAG

1. Datori di lavoro e lavoratori interessati.

DATORI DI LAVORO

Possono beneficiare dell'esonero contributivo:

- **tutti i datori di lavoro privati**, compresi i soggetti non imprenditori (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.) che, **senza esservi tenuti**, procedono all'assunzione di



Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

1. Datori di lavoro e lavoratori interessati.



- **persone disoccupate** intendendo per tali, ai sensi dell'art. 19, d.lgs. n. 150/2015, *“i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego”*.

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare **formazione**

1. Datori di lavoro e lavoratori interessati.

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

LAVORATORI

Per accedere al beneficio, i lavoratori che, al momento dell'assunzione agevolata:

- hanno **un'età compresa tra 16 e 24 anni** (24 anni e 364 giorni) devono possedere, come unico requisito, lo stato di disoccupazione;
- hanno **almeno 25 anni di età**, devono, oltre ad essere disoccupati, risultare privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. A riguardo, come stabilito dall'art. 1 del DM 20 marzo 2013, si considera *“privo di impiego regolarmente retribuito”* chi, nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata, *“non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero chi ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione”*.

In aggiunta a quanto sopra, i lavoratori **non devono aver avuto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro o con una società ad esso collegata/controllata**

2. Regioni “meno sviluppate” o “in transizione”

L'esonero contributivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una:

- **Regione “meno sviluppata”** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) oppure
- **Regione “in transizione”** (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

**Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017**

Qualora la sede di lavoro venga modificata e “spostata” al di fuori delle suddette Regioni, l'esonero contributivo non potrà più essere goduto dal periodo di paga successivo a quello di trasferimento.

Diversamente, in caso di trasferimento di un lavoratore da una Regione “in transizione” ad una Regione “meno sviluppata”, o viceversa, l'esonero originariamente riconosciuto potrà continuare a trovare applicazione fino alla sua naturale scadenza



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

2. Regioni “meno sviluppate” o “in transizione”

Risorse stanziare

Per le Regioni “meno sviluppate” ammontano ad euro 500.000.000,00

Per le Regioni “in transizione” sono pari ad euro 30.000.000,00.

**Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3. Rapporti di lavoro incentivati

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

L'esonero contributivo si applica:

- alle nuove assunzioni con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** (anche a scopo di somministrazione) e con contratto di apprendistato professionalizzante;
- effettuate nel corso del 2017 (**dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017**).

L'assunzione può essere effettuata sia a tempo pieno che part-time. In quest'ultimo caso, l'importo dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto rispetto al tempo pieno.

Rientra, inoltre, nell'ambito di applicazione del nuovo esonero contributivo anche il **socio lavoratore di cooperativa**, se assunto con contratto di lavoro subordinato



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3. Rapporti di lavoro incentivati

TRASFORMAZIONI

È possibile usufruire dell'esonero contributivo anche in caso di **trasformazione**, senza soluzione di continuità, di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

In tal caso, non è richiesto il possesso del requisito di disoccupazione né il rispetto dell'ulteriore requisito dell'assenza di rapporti di lavoro negli ultimi 6 mesi con lo stesso datore.

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

3. Rapporti di lavoro incentivati

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE A TERMINE

L'INPS ricorda che, per i datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali, i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del **contratto di apprendistato, anche a tempo determinato**.

In tal caso:

- se il rapporto ha una **durata pari o superiore a 12 mesi**, l'importo massimo di esonero contributivo spettante coincide con quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato;
- se la **durata del periodo formativo** inizialmente concordata sia, invece, **inferiore a 12 mesi**, l'importo massimo complessivo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso (Ad esempio, per un rapporto di apprendistato per il quale è previsto un periodo formativo di durata pari a 6 mesi, l'importo massimo dell'incentivo spettante al datore di lavoro è pari ad euro 4.030,00).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3. Rapporti di lavoro incentivati

ESCLUSIONI

Non è possibile godere dell'esonero contributivo per le assunzioni con:

- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;
- contratto di lavoro intermittente;
- contratto di lavoro domestico;
- in caso di ricorso al lavoro accessorio.

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

3. Rapporti di lavoro incentivati

PRECISAZIONI

È possibile **usufruire** dell'esonero contributivo, **per lo stesso lavoratore, per un solo rapporto.**

Ciò significa che, dopo una prima concessione, non saranno rilasciate nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da un altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'importo di esonero effettivamente goduto.

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

L'incentivo:

- consiste nell'**esonero** dal **versamento** dei **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro nel **limite massimo di 8.060 euro annui** per ogni lavoratore assunto;
- è **fruibile in 12 quote mensili** dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore.

SOSPENSIONE

Il periodo di godimento dell'esonero può essere sospeso esclusivamente in caso di assenza obbligatoria per **maternità**. In tal caso, è consentito il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

Termine fruibilità

In ogni caso, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, **entro e non oltre** il termine perentorio del **28 febbraio 2019**.

Di conseguenza, l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote di incentivo è quello di competenza *“gennaio 2019”*.

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

Soglia massima mensile

La soglia massima di esonero riferita al periodo di paga **mensile** è pari ad **euro 671,66** (euro 8.060,00/12), mentre la soglia massima per ogni **giorno** di fruizione dell'esonero contributivo, da utilizzare per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, è pari ad **euro 22,08** (euro 8.060,00/365 gg.).

La **contribuzione eccedente** la suddetta soglia mensile **potrà comunque formare oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato**, nel rispetto della soglia massima esonerabile (euro 8.060,00).

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

Importi non esonerabili

L'esonero contributivo non si applica:

- ai premi e contributi dovuti all'**INAIL**,
- al contributo, se dovuto, al "**Fondo** per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei **trattamenti di fine rapporto** di cui all'art. 2120 del c.c.", ossia il Fondo di Tesoreria INPS;
- al contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli art. 26, 28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015 (**Fondo di solidarietà bilaterale/Fondo di integrazione salariale/Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della provincia autonoma di Trento**)

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

Sono escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni:

- che non hanno natura previdenziale;
- di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

In particolare, sono escluse



4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

In particolare, **sono escluse dall'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:**

- il contributo dello 0,20% per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà del 5% (di cui 2,50% a carico ditta e 2,50% a carico lavoratore) per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà dell'1,20% (di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore) per gli sportivi professionisti.

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

4. Misura dell'incentivo e termine di utilizzo

Ulteriori precisazioni INPS:

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

- è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo il contributo aggiuntivo IVS (Invalidità, vecchiaia e superstiti) dello 0,50% della retribuzione imponibile (di cui all'articolo 3, comma 15, della Legge 297/1982) trattandosi di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro. A riguardo l'Istituto previdenziale chiarisce che, dopo aver applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del TFR ovvero dovrà effettuare l'abbattimento in misura pari alla quota del contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060,00 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo;
- nei casi di trasformazione di rapporti a termine spetta anche la restituzione integrale del contributo addizionale dell'1,40%;
- l'esonero contributivo è calcolato sulla contribuzione effettivamente dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle misure compensative per le imprese che versano il TFR ai fondi di previdenza complementari ovvero al Fondo di Tesoreria INPS (art. 10, commi 2 e 3, D.Lgs n. 252/2005).

5. Condizioni per l'accesso al beneficio

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

Il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:

- dei principi generali indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 finalizzati a garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione (già art. 4, legge Fornero);
- delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori ed in particolare al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006. Si tratta nello specifico:
 - della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (sono le condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC);
 - del rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

5. Condizioni per l'accesso al beneficio

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

Principi generali ex art. 31 del D.Lgs n. 150/2015

L'incentivo in esame non spetta quando l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore:

a) è effettuata **in attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva (si pensi, ad esempio, alle disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti dell'azienda precedente);

b) è effettuata **in violazione del diritto di precedenza** (fissato dalla legge o dal contratto collettivo) alla riassunzione di un altro lavoratore, licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine. Tale principio si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

5. Condizioni per l'accesso al beneficio

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

Principi generali ex art. 31 del D.Lgs n. 150/2015

Con riferimento al **punto b** (*diritto di precedenza*), preme ricordare che il Ministero del Lavoro – in risposta all'**Interpello n. 7/2016** – ha precisato che in mancanza della manifestazione scritta del lavoratore interessato (o nelle more della stessa) il datore di lavoro può legittimamente :

- assumere a tempo indeterminato un altro lavoratore,
- trasformare a tempo indeterminato un altro lavoratore in forza, godendo dell'esonero contributivo, sia nel caso in cui il contratto a termine (di durata superiore a 6 mesi) sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, decorsi i primi 6 mesi, sia ancora in corso.

5. Condizioni per l'accesso al beneficio

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

Principi generali ex art. 31 del D.Lgs n. 150/2015

L'incentivo in esame non spetta quando l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore:

c) è effettuata da un datore di lavoro/utilizzatore interessato da **sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale** straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione/trasformazione/somministrazione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti;

d) riguarda **lavoratori licenziati**, nei **sei mesi precedenti**, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava **elementi di relazione** con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Tale ultimo principio si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato.

6. Regime “de minimis”

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

L’INPS chiarisce che l’esonero contributivo può essere legittimamente fruito nel rispetto della normativa sugli aiuti di stato, nel limite del “*de minimis*”.

Il vincolo del “*de minimis*” può essere **superato qualora** l’assunzione comporti un **incremento netto dell’occupazione** (art. 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014).

Dal 1° luglio 2017 (data di entrata in vigore del Registro nazionale degli Aiuti di Stato), l’INPS riconoscerà l’incentivo solo dopo aver consultato il suddetto registro ed accertato che vi sia disponibilità, nel limite del “*de minimis*”, dell’intero importo massimo concedibile dell’agevolazione.

Calcolo “incremento netto dell’occupazione”



Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017

6. Regime “de minimis”

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

Calcolo “incremento netto dell’occupazione”

Come sopra anticipato, possono godere dell’esonero anche le aziende che abbiano superato l’importo massimo degli aiuti in regime “de minimis” riconoscibili nell’arco di tre esercizi finanziari, a condizione che l’assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine) **determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti**, calcolato secondo i criteri dettati dal Regolamento (UE) n. 651/2014.

Per il calcolo dell’incremento occupazionale, la forza deve essere determinata **in U.L.A. (Unità Lavoro Annuo)**.



6. Regime “de minimis”

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

Calcolo “incremento netto dell’occupazione”

Il calcolo si **effettua su base mensile** confrontando il **numero dei lavoratori occupati nel mese con la media dei 12 mesi precedenti**, tenendo presente il concetto di “impresa unica” come definito dal Regolamento UE n. 1408/2013, art. 2 par. 2).

In altre parole, la media dei lavoratori dei 12 mesi precedenti deve essere riferita all’impresa nel suo complesso e non al singolo stabilimento nel quale è inserito il lavoratore assunto





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

6. Regime “de minimis”

Calcolo “incremento netto dell’occupazione”

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

L’INPS richiama l’**Interpello n. 34/2014** con il quale il Ministero del Lavoro ha chiarito che in tutte le ipotesi di assunzione agevolata **l’incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all’assunzione va verificato tenendo in considerazione l’effettiva forza occupazionale media al termine dei 12 mesi e non la forza stimata al momento dell’assunzione.**

6. Regime “de minimis”

Calcolo “incremento netto dell’occupazione”

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

L’incentivo è comunque **applicabile** qualora l’**incremento occupazionale netto** non si realizzi a seguito di:

- **dimissioni volontarie;**
- **invalidità;**
- **pensionamento per raggiunti limiti d’età;**
- **riduzione volontaria dell’orario di lavoro;**
- **licenziamento per giusta causa.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

7. Cumulabilità dell'esonero

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

L'INPS precisa che **l'esonero contributivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.**

Con specifico riferimento al **contratto di apprendistato professionalizzante**, l'INPS chiarisce che l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro applicherà le aliquote contributive già previste per tale tipologia di rapporto

8. Presentazione dell'istanza preliminare

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

Per beneficiare dell'esonero contributivo i datori di lavoro interessati dovranno, innanzitutto, **presentare telematicamente all'INPS un'istanza preliminare di ammissione** (modulo "B.SUD" disponibile, entro il 15 marzo 2017, all'interno dell'applicazione "Diresco"), indicando:

- il **lavoratore** nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- la **Regione/Provincia** di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della **retribuzione mensile media** prevista o effettiva;
- l'**aliquota contributiva datoriale**

8. Presentazione dell'istanza preliminare

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza **l'INPS**, tramite i propri sistemi informativi centrali:

- consulerà gli archivi informatici dell'ANPAL, al fine di verificare che il soggetto per cui si chiede l'incentivo sia disoccupato;
- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante;
- verificherà la disponibilità residua della risorsa;
- comunicherà telematicamente al datore di lavoro che è stato prenotato in suo favore l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

8. Presentazione dell'istanza preliminare

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

RIGETTO ISTANZA

Qualora l'istanza preliminare dovesse essere **rigettata per carenza di fondi**, la domanda rimarrà comunque valida per 30 giorni, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione.

Se entro tale termine si libereranno delle risorse, l'istanza verrà automaticamente accolta; diversamente, dopo 30 giorni la domanda perderà definitivamente di efficacia ed il datore di lavoro dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

8. Presentazione dell'istanza preliminare

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

ACCOGLIMENTO ISTANZA

In caso di accoglimento dell'istanza preliminare (visualizzabile in calce alla domanda inviata) **il datore di lavoro, per accedere all'incentivo, dovrà, entro i successivi 7 giorni di calendario, effettuare l'assunzione (qualora non lo abbia già fatto).**

Entro 10 giorni di calendario dalla medesima data di accoglimento dell'istanza di prenotazione, **il datore di lavoro dovrà, inoltre, comunicare (a pena di decadenza) l'avvenuta assunzione**, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

9. Elaborazione cumulativa posticipata delle prime istanze

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

L'incentivo sarà autorizzato dall'INPS in base **all'ordine cronologico** di presentazione delle istanze.

Si precisa che:

- **le richieste che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico (dal 16 marzo al 30 marzo 2017) saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata**
- **le istanze relative alle assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il giorno precedente il rilascio del modulo "B.SUD", pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica, saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione;**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

9. Elaborazione cumulativa posticipata delle prime istanze

*Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017*

Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Istituto e contrassegnate dallo stato di *"Aperta"* e le stesse potranno essere annullate dall'interessato. Da tale data sarà, altresì, resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

10. Esposizione in Uniemens

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

L'esonero contributivo potrà essere conguagliato a decorrere dal flusso **Uniemens** di competenza **“aprile 2017”**.

Ai fini della corretta esposizione nel flusso degli importi spettanti, l'INPS provvede a distinguere tra l'incentivo fruito entro i limiti imposti dalla disciplina del *“de minimis”* ovvero *“oltre tali limiti”*.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

11. Esposizione in DMAG

Circ. INPS n. 41 del
01/03/2017

I datori di lavoro agricoli ammessi al beneficio potranno fruire dell'incentivo a decorrere dalla **denuncia DMAG di competenza II trimestre 2017**.

A tal fine è istituito il nuovo Codice di Autorizzazione (CA) BS avente il significato di *“Incentivo occupazionale Sud ex decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 367 del 16 novembre 2016”*.

Tale codice sarà attribuito automaticamente sulla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il nuovo “Incentivo occupazione giovani”

Circolare Inps n. 40 del 28 febbraio 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le Fonti

- Decreto Direttoriale Ministero del Lavoro e Politiche sociali n. 394 del 2 dicembre 2016***
- Decreto Direttoriale Ministero del Lavoro e Politiche sociali n. 454 del 19 dicembre 2016***
- Circolare INPS n. 40 del 28/02/2017***



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Indice

1. *Datori di lavoro che possono accedere al beneficio.*
2. *Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.*
3. *Ambito territoriale di applicazione dell'incentivo e importi stanziati.*
4. *Rapporti incentivati.*
 - i. *Precisazioni riguardanti il bonus per rapporti di apprendistato.*
5. *Assetto e misura dell'incentivo.*
6. *Condizioni di spettanza dell'incentivo.*
7. *Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato.*
 - i. *L'incremento occupazionale netto.*
8. *Coordinamento con altri incentivi.*
9. *Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro.*
10. *Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze.*
11. *Fruizione dell'incentivo.*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Al fine di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani dai 16 ai 29 anni di età che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, con il decreto direttoriale n. 394 del 2 dicembre 2016 (all. n. 1), rettificato dal decreto direttoriale n. 454 del 19 dicembre 2016 (all. n. 2), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disciplinato un **nuovo incentivo**, prevedendo – tra l’altro – che sia **gestito dall’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale**.

La nuova agevolazione trova applicazione per le assunzioni effettuate **nell’intero territorio nazionale, ad esclusione** delle assunzioni effettuate nella **Provincia Autonoma di Bolzano**.

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

1. Datori di lavoro che possono accedere all'incentivo.

L'incentivo può essere riconosciuto a **tutti i datori di lavoro privati** che assumano personale **senza esservi tenuti**, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori.



*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

1. Datori di lavoro che possono accedere all'incentivo.

Il decreto direttoriale, nel disciplinare l'incentivo, fissa il principio generale per cui **non è possibile** riconoscere l'agevolazione nei casi in cui il **datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere.**



Nel rispetto dell'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015, laddove si prevede che le agevolazioni non spettano nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare **formazione**

2. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

L'incentivo spetta per l'assunzione di Giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani", di età compresa **tra i 16 e i 29 anni** (che abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione, se minorenni), che

- **non** siano **inseriti in un percorso di studio o formazione**, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13,
- risultino **disoccupati**, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 150/2015 e successive modifiche e integrazioni

"Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. (...)"



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

3. Ambito territoriale di applicazione dell'incentivo e importi stanziati

La nuova agevolazione trova applicazione per le **assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale**, ad esclusione di quelle che abbiano come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano ed è riconoscibile nei limiti delle risorse specificamente stanziare, pari ad euro 200.000.000,00

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

4. Rapporti incentivati

L'incentivo spetta per le assunzioni

- a **tempo determinato** - anche a scopo di somministrazione - di durata pari o superiore a sei mesi
- a **tempo indeterminato** - anche a scopo di somministrazione -
 - Rientrano nel campo di applicazione dell'agevolazione anche i **rapporti di apprendistato professionalizzante**.
 - Parimenti, l'incentivo è riconoscibile per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del **vincolo associativo con una cooperativa di lavoro**.

4. Rapporti incentivati

L'agevolazione, come espressamente previsto dall'art. 2, comma 4, del decreto direttoriale 394/2016, può essere riconosciuta per le **assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017,**

L'assunzione può essere effettuata **sia a tempo pieno che part-time**. In quest'ultimo caso, l'importo massimo dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto rispetto al tempo pieno

4. Rapporti incentivati

Il beneficio non spetta, invece, nelle seguenti ipotesi:

- Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- contratto di lavoro domestico;
- contratto di lavoro intermittente;
- prestazioni di lavoro accessorio;

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

4. Rapporti incentivati

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio.



4. Rapporti incentivati

In deroga al suddetto principio, **nelle ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato**, è possibile **rilasciare una seconda autorizzazione** per lo stesso lavoratore, **nel rispetto della misura massima** di incentivo riconoscibile per i rapporti a tempo determinato, pari ad euro 4.030,00



4. Rapporti incentivati

Non ha, invece, diritto ad un ulteriore incentivo il datore di lavoro che assume a **tempo determinato** un lavoratore **e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato**, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

4.1 Precisazioni riguardanti il **bonus per rapporti di apprendistato professionalizzante**

In tema di **apprendistato** va sottolineato che la misura del **bonus** riconoscibile:

- corrisponde a **quello previsto** per i **contratti a tempo indeterminato** in caso di rapporti con **durata pari o superiore a 12 mesi**;
- qualora la durata del **periodo formativo** sia **inferiore a 12 mesi**, l'importo del **bonus** dovrà essere **proporzionalmente ridotto** in rapporto all'effettivo decorso della formazione.

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

5. Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda:

- **il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 4.030,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe)**

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

5. Assetto e misura dell'incentivo

- la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella **misura massima di euro 8.060,00 su base annua** per ogni lavoratore assunto con **contratto a tempo indeterminato**



**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

5. Assetto e misura dell'incentivo

•Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la **soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile** ed è pari - per i rapporti a tempo determinato - ad euro 335,83 (euro 4.030,00/12), mentre per i rapporti a tempo indeterminato la soglia massima di incentivo congruabile è pari ad euro 671,66 (euro 8.060,00/12).

•**Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese**, dette soglie devono essere riproporzionate, assumendo a riferimento - per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo - la misura di euro 11,04 (euro 4.030,00/365 gg) per i rapporti a tempo determinato e di euro 22,08 (euro 8.060,00/365 gg.) per i rapporti a tempo indeterminato.

•**La contribuzione eccedente le predette soglie mensili** potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 4.030,00 per i rapporti a termine e ad euro 8.060,00 per i rapporti a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

5. Assetto e misura dell'incentivo

L'esonero contributivo è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e contributi dovuti all'INAIL;
- le somme dovute a titolo di TFR così come previsto dall'art. 2120 cod. civ.;
- le somme dovute ai fondi di solidarietà bilaterali (art. 26, D.Lgs n. 148/2015);
- le somme dovute ai fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27, D.Lgs n. 148/2015);
- le somme dovute al fondo di solidarietà residuale (art. 28, D.Lgs n. 148/2015);
- le somme dovute al fondo di integrazione salariale (art. 29, D.Lgs n. 148/2015);



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

5. Assetto e misura dell'incentivo

Vanno inoltre escluse dall'applicazione dell'incentivo le contribuzioni

- che non hanno natura previdenziale
- e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

In questa prospettiva, non sono oggetto di incentivazione

5. Assetto e misura dell'incentivo

- il contributo dello **0,20%** per la garanzia sul **finanziamento della Qu.I.R.**;
- il contributo dello **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali** per la formazione continua;
- il contributo di **solidarietà del 10%** sui versamenti destinati alla **previdenza complementare** e/o ai fondi di **assistenza sanitaria**;
- il contributo di **solidarietà del 5%** (di cui 2,50% a carico ditta e 2,50% a carico lavoratore) per i **lavoratori dello spettacolo**;
- il contributo di **solidarietà dell'1,20%**, (di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore) per gli **sportivi professionisti**.

5. Assetto e misura dell'incentivo

- **È invece soggetto all'applicazione dell'incentivo occupazione giovani il contributo aggiuntivo IVS dello 0,50%** della retribuzione imponibile (di cui all'articolo 3, comma 15, della Legge 297/1982) trattandosi di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro. Come noto, tale contribuzione, versata dal datore di lavoro, viene successivamente detratta dall'ammontare della quota di trattamento di fine rapporto del lavoratore. In caso di applicazione dell'esonero al versamento del contributo aggiuntivo IVS dello 0,50% il datore di lavoro **non deve dunque abbattere la quota annua del TFR del lavoratore**.



Nel caso in cui, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, lo sgravio sul contributo aggiuntivo IVS dello 0,50% sia parziale, l'abbattimento della quota annua del TFR del lavoratore deve avvenire in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

5. Assetto e misura dell'incentivo

Nei casi di **trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione** dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, che regola, nei predetti casi, la **restituzione del contributo addizionale** di cui al comma 28. Si ricorda che, nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro sei mesi dalla relativa scadenza, la restituzione del contributo addizionale opera con l'applicazione delle decurtazioni previste dall'ultimo periodo del sopra citato comma 30: i mesi di restituzione del contributo addizionale sono ridotti sulla base dei mesi intercorsi fra la scadenza del rapporto a termine e l'assunzione con contratto a tempo indeterminato

5. Assetto e misura dell'incentivo

Poiché, inoltre, l'incentivo opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, **in caso di applicazione delle misure compensative** di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 – **destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R.** - l'agevolazione è calcolata sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

5. Assetto e misura dell'incentivo

Considerata la sostanziale **equiparazione**, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il decreto legislativo n. 150 del 2015, **in caso di assunzione a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia** per la somministrazione a tempo indeterminato **che per** la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 12 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione

5. Assetto e misura dell'incentivo

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per **maternità consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio.**



Tuttavia, è bene sottolineare che, anche nelle suddette ipotesi, come espressamente previsto dall'art. 4, comma 7, del decreto direttoriale n. 394/2016, **l'incentivo deve essere fruito**, a pena di decadenza, **entro e non oltre il termine perentorio del 28 febbraio 2019.**

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'incentivo è subordinato:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - all'adempimento degli obblighi contributivi
 - all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro
 - al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
 - all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Con riferimento alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, l'INPS rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati e ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono gli obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Con riferimento, invece, ai **principi generali in materia di incentivi all'occupazione** stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015 si riepiloga quanto segue:

1. l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (**art. 31, comma 1, lettera a**);



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

2. l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà ad essere riassunto. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. **Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere (art. 31, comma 1, lettera b);**

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

3. l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto **sospensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (**art. 31, comma 1, lettera c**);

4. l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda **lavoratori licenziati**, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (**art. 31, comma 1, lettera d**);



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

5. ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si **cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (**art. 31, comma 2**);

6. l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (**art. 31, comma 3**).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Esempi:

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al punto 1), si evidenziano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

1. l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto – negli ultimi sei mesi – di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

2. l'articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

3. l'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza della quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'incentivo può essere legittimamente fruito **nel rispetto delle previsioni** di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013 del 18 dicembre 2013 - relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea **agli aiuti “*de minimis*”** – o, in alternativa, oltre tali limiti nell'ipotesi in cui l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto, come definito all'art. 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014.



Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il bonus può essere fruito **oltre i limiti del Regime “*de minimis*”** solo **al verificarsi di determinate condizioni, che**, conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) n. 651/2014, **variano a seconda della fascia di età del giovane aderente al Programma.**

•Per i giovani che, al momento della registrazione al Programma “Garanzia giovani”, abbiano **un’età compresa tra i 16 ed i 24** anni, gli incentivi possono essere fruiti oltre il limite previsto per gli aiuti “*de minimis*” **qualora l’assunzione comporti un incremento occupazionale netto.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Per l'assunzione di giovani che, al momento della registrazione al Programma "Garanzia giovani", abbiano **un'età compresa tra i 25 ed i 29 anni**, al fine della legittima fruizione dell'incentivo anche oltre i limiti del regime degli aiuti "*de minimis*", è previsto **in aggiunta alla realizzazione dell'incremento occupazionale netto**, il rispetto in capo al lavoratore, **alternativamente, di una delle sotto elencate condizioni:**

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013).

E' privo di impiego regolarmente retribuito chi, negli ultimi sei mesi, **non ha prestato** attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di **lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero** chi ha svolto attività di **lavoro autonomo o parasubordinato** dalla quale derivi un **reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione.**



La nozione di impiego regolarmente retribuito deve essere, pertanto, riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

- non essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- avere completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- essere occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero essere occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25 per cento, come annualmente individuati

(Per l'anno 2017 si veda il Decreto Interministeriale 27 ottobre 2016 del Ministero del Lavoro e dell'Economia, con il quale vengono individuati i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna)

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*



7.1 L'incremento occupazionale netto

Come sopra precisato, **l'incentivo può essere legittimamente fruito** anche dalle aziende che abbiano **superato** l'importo massimo degli aiuti in regime "**de minimis**" concedibili nell'arco di tre esercizi finanziari, **a condizione che l'assunzione determini un incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è **calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.)**, secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*



7.1 L'incremento occupazionale netto

Ai sensi dell'art. 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *“l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro - anno”*.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno successivo all'assunzione”*.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

7.1 L'incremento occupazionale netto

Il principio espresso dalla sentenza della Corte di Giustizia sopra citata, **come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata va verificato tenendo in considerazione **l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.**

Per tale motivo, **qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A.**, l'incentivo deve essere riconosciuto legittimo per l'intero periodo previsto e le quote mensili eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

7.1 L'incremento occupazionale netto

L'incentivo, in forza del disposto dell'articolo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017

7.1 L'incremento occupazionale netto

Definizione di impresa unica

Ai sensi dell'art. 2, paragrafo 2 del Regolamento n. 1408/2013/UE per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni seguenti:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui alle lettere da a) a d) per il tramite di una o più altre





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

7.1 L'incremento occupazionale netto

- L'incremento deve, **pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro** e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.
- Per la valutazione dell'incremento occupazionale è **necessario considerare le varie tipologie di lavoratori** a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

7.1 L'incremento occupazionale netto

- Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale – che, si ribadisce, è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intende godere dell'incentivo oltre i limiti del “*de minimis*” - **deve essere verificato in concreto, in relazione alle singole assunzioni per le quali si intende fruire del bonus occupazionale.**

- **Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento;** l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

8. Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo, come previsto dall'articolo 7 del decreto direttoriale n. 394/2016, **non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.**



Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, si precisa che, ai fini della legittima fruizione dell'incentivo, l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro usufruirà delle aliquote contributive già previste per la specifica tipologia di rapporto.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

L'Istituto chiarisce che l'incentivo potrà essere fruito tramite denuncia Uniemens a **decorrere dalle competenze del mese di aprile 2017.**

La gestione è demandata all'INPS, nel limite delle risorse stanziare, e rientra nell'ambito del Programma "Iniziativa Occupazione giovani".

Per beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro interessati dovranno presentare telematicamente all'INPS un'istanza **preliminare di ammissione**, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "**OCC.GIOV.**", disponibile all'interno dell'applicazione "*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", sul sito internet dell'Istituto, indicante:

Ultimo aggiornamento 14 marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione;
- la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva;
- l'aliquota contributiva datoriale

Ai fini della **richiesta** dell'incentivo, il **modulo telematico** sarà reso disponibile entro il **15 marzo 2017** e ne verrà data comunicazione con specifico messaggio da parte dell'Istituto



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, l'INPS:

- consulterà gli archivi informatici dell'ANPAL, al fine di conoscere se il soggetto per cui si chiede l'incentivo sia registrato al "Programma Garanzia giovani" nonché ne risulti profilata la posizione;
- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante;
- verificherà la disponibilità residua della risorsa;
- informerà telematicamente della prenotazione, in favore del datore di lavoro, dell'importo massimo dell'incentivo spettante per il tipo di rapporto instaurato o da instaurare con il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

Nell'ipotesi in cui il giovane sia **registrato al Programma "Garanzia Giovani"**, ma risulti ancora non assegnata la classe di profilazione, l'Istituto **sospenderà** l'iter di definizione dell'istanza di prenotazione dell'incentivo.

Tuttavia **l'istanza eventualmente rigettata rimarrà valida per 30 giorni**, termine entro il quale il giovane potrà essere profilato e la domanda potrà essere soggetta ad accoglimento automatico. Scaduto tale ultimo termine, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

**Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017**

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

L'istanza di prenotazione dell'incentivo che venisse rigettata per carenza di fondi, rimarrà valida per 30 giorni decorrenti dalla data di elaborazione, mantenendo la priorità di prenotazione in base all'originaria data dell'invio. Se entro la scadenza del termine sopra indicato si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta, mentre scaduto lo stesso termine perderà definitivamente di efficacia e si renderà necessario procedere alla presentazione di una nuova richiesta di prenotazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

In caso di accoglimento dell'istanza di prenotazione, il datore di lavoro potrà accedere all'incentivo provvedendo, se non lo ha ancora fatto:

- all'assunzione entro sette giorni di calendario dall'elaborazione positiva della richiesta e comunicando,
- entro dieci giorni di calendario dallo stesso termine, l'avvenuta assunzione chiedendo la conferma della prenotazione effettuata. Entrambi i termini indicati risultano essere perentori e quindi a pena di decadenza.

L'Istituto raccomanda di prestare la massima attenzione nella corretta compilazione dei moduli INPS e delle comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) relative al giovane per cui si chiede la conferma della prenotazione.

9. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione le procedure INPS provvederanno al calcolo dell'importo del beneficio in base alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, **incrementandola** del **5%** al fine di considerare eventuali variazioni della retribuzione lorda nel periodo di incentivo.

Per quanto attiene i rapporti part-time, in caso di variazione o trasformazione che comportino l'aumento della percentuale oraria, il beneficio non potrà comunque superare il tetto massimo maggiorato del 5%.

Per i casi di riduzione della percentuale oraria, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017*

10. Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze

Come già chiarito dal Ministero del Lavoro con il Decreto n. 394/2016, l'incentivo sarà autorizzato dall'INPS in base **all'ordine cronologico** di presentazione delle istanze.

Si precisa che:

- **le richieste che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico (dal 16 marzo al 30 marzo 2017)** saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata
- **le istanze relative alle assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il giorno precedente il rilascio del modulo telematico (15 marzo 2017)** e pervenute nel suddetto periodo, seguiranno l'iter di elaborazione cronologico di decorrenza dell'assunzione;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

10. Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze

- le istanze relative alle **assunzioni effettuate dal giorno di rilascio del modulo** telematico seguiranno l'iter di elaborazione secondo il criterio generale, rappresentato dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza

Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Istituto e contrassegnate dallo stato di "Aperta" e le stesse potranno essere annullate dall'interessato. Da tale data sarà, altresì, resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. INPS n. 40 del
28/02/2017

11. Fruizione dell'Incentivo

• **Il datore di lavoro la cui istanza di conferma verrà accolta** riceverà l'indicazione – all'interno dello stesso modulo di conferma dell'istanza – della misura massima complessiva dell'incentivo spettante che dovrà essere fruito durante la vigenza del rapporto nel caso di assunzioni a termine e nel caso di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a dodici mesi, mentre, nel caso dei rapporti a tempo indeterminato, la fruizione dovrà essere effettuata in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

• **L'incentivo dovrà essere fruito** mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive (UniEmens o DMAG, per gli operai agricoli).

• Si precisa, al riguardo, che, **ai fini della verifica della legittima fruizione dell'agevolazione**, l'Istituto, l'ANPAL e gli organi ispettivi in materia di lavoro effettueranno gli ulteriori controlli in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

La Legge Milleproroghe

Legge n. 27 del 27 febbraio 2017
di conversione del decreto legge 244/2016
In vigore dal 1° marzo 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Indice

1. *Collocamento dei disabili (art. 3 c. 3-ter)*
2. *Indennità DIS-COLL (art. 3 c. 3-octies)*
3. *Nuove previsioni in merito alla denuncia di infortunio sul lavoro (art. 3 c. 3-bis)*
4. *Libro Unico del Lavoro telematico (art. 3 c. 3-quater)*

1. Collocamento dei disabili (art. 3 c. 3-ter)

Con l'art. 3 del d.lgs. n. 151/2015 il legislatore, intervenendo sull'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, aveva introdotto modifiche alle regole del collocamento di lavoratori disabili per le aziende che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti.

In particolare la norma prevedeva che:

1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017 (“2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni”).

2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Questa modifica avrebbe implicato che

a decorrere dal 01/01/2017 l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile da parte di datori di lavoro privati che abbiano alle loro dipendenze da 15 a 35 dipendenti sarebbe diventato automatico e non più subordinato all'effettuazione di nuove assunzioni, come invece disciplinato in precedenza

SITUAZIONE ANTE MILLEPROROGHE

FINO AL 31/12/2016

L'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile nelle aziende che raggiungono un organico pari alle 15 unità, **scatta nel caso di una nuova assunzione** (del 16° dipendente) e l'obbligo di assunzione decorreva dopo 12 mesi dalla data della predetta nuova assunzione.

DAL 1 GENNAIO 2017

I datori di lavoro che raggiungeranno la soglia dei 15 dipendenti computabili, avranno **60 giorni di tempo** per adempiere agli obblighi assuntivi previsti dalla L. 68/99.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Con l'intervento dell'art. 3 c. 3-ter della Legge 19/2017 il nuovo **obbligo di assunzione "automatica"** del disabile in capo ai datori di lavoro che raggiungono la fascia occupazionale 15-35 dipendenti **scatterà dal 1° gennaio 2018**

Pertanto le nuove previsioni introdotte con il d.lgs. 151/2015 slittano di un anno, ma non vengono modificate nel loro contenuto.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

I termini di presentazione della domanda di copertura al servizio competente da effettuarsi al servizio competente (entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo occupazionale) rimangono invariati.

Per le aziende che al 1° gennaio 2018 occupino già 15 lavoratori, l'obbligo di inviare la richiesta di assunzione ha scadenza il 2 marzo 2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

Rimane invariato anche l'assetto sanzionatorio che prevede, in caso di mancato collocamento del lavoratore disabile, una sanzione pari a € 153,20 al giorno per ogni giornata di scopertura, sanzione a cui è applicabile la procedura di diffida obbligatoria.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare **formazione**

2. Indennità DIS-COLL (art. 3 c. 3-octies)

Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento dell'indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL, di cui all'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, le disposizioni di cui all'art. 1, comma 310, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono prorogate fino al 30 giugno 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino al 30 giugno 2017.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'art. 15, d.lgs. n. 22/2015 aveva istituito - in via sperimentale per il solo anno 2015 - in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, una nuova indennità di disoccupazione mensile - denominata **DIS-COLL** - rivolta ai **collaboratori coordinati e continuativi**, anche a progetto, **che avessero perduto involontariamente la propria occupazione.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

La DIS-COLL non è un ammortizzatore con una propria dotazione strutturale, ma deve essere finanziato di volta in volta.

La legge Milleproroghe ha rifinanziato il trattamento per il primo semestre dell'anno 2017, precedentemente prorogato fino al 31 dicembre 2016.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

Destinatari della DIS-COLL sono:

i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto - iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS - che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione

Sono esclusi:

1. gli amministratori e i sindaci di società
2. i pensionati
3. i possessori di partita IVA



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare formazione

L'indennità DIS-COLL è riconosciuta ai lavoratori che soddisfino congiuntamente i seguenti requisiti:

1. Stato di disoccupazione involontaria (A norma dell'art. 1, d.lgs. n. 181/2000: per *“stato di disoccupazione”* si intende *“la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti”*)
2. Accredito contributivo di 3 mensilità dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la data di cessazione dal lavoro fino alla data di cessazione stessa

Esempio: Contratto di collaborazione cessato in data 31 marzo 2017: il periodo di osservazione per la “ricerca” del requisito contributivo va dal 1° gennaio 2016 (anno solare precedente la data di cessazione del rapporto di collaborazione) al 31 marzo 2017 (data di cessazione del rapporto di collaborazione).

3. Requisito contributivo/reddituale: congiuntamente ai requisiti precedenti, il lavoratore con contratto di collaborazione **deve fare valere, nell'anno solare** in cui si è verificato l'evento di cessazione del rapporto di collaborazione:
 1. un mese di contribuzione versata
 2. o, in alternativa, un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione

Esempio

Minimale retributivo annuo per il 2016 è pari ad **€ 15.548,00**, il **compenso minimo mensile** deve essere pari ad **€ 1.295,66** (cioè **15.548/12**) per fare valere una mensilità di contribuzione (**€ 410,98**: importo pari all'applicazione dell'aliquota del **31,72%** sul compenso minimo mensile di € 1.295,66).

*Il requisito sarà anche soddisfatto nel caso in cui il rapporto di collaborazione, di durata pari almeno ad un mese, abbia dato luogo ad un reddito almeno pari ad **€ 647,83** (compenso minimo mensile **1.295,66/2**)*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'INPS con la circ. n. 83/2015 ha chiarito nel dettaglio i criteri di calcolo validi anche per l'anno 2017:

La **DIS COLL** è rapportata al **reddito imponibile ai fini previdenziali** risultante dai **versamenti contributivi effettuati** relativo **all'anno solare** in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e **all'anno solare precedente**, **diviso per il numero di "mesi di contribuzione, o frazione di essi"**, ottenendo così l'importo del reddito medio mensile

Come si calcola ????

Occorre calcolare:

1. la base imponibile;
2. su cui applicare la percentuale dell'indennità



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

La base imponibile è data dal

Reddito imponibile ai fini previdenziali

diviso per

il numero di mesi, o frazione di essi, corrispondente alla durata dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo di riferimento come sopra individuato: cioè anno solare in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e anno solare precedente

Nel caso in cui il **reddito medio mensile** (come sopra determinato) sia **pari o inferiore** all'importo di **1.195 euro** (la norma prevede la rivalutazione annua, ma per l'anno 2017 non è stata individuata, pertanto l'importo rimane invariato), l'indennità **DIS COLL** è **pari al 75% del suddetto reddito**.

Nel caso in cui il **reddito medio mensile** sia **superiore** al predetto importo, la misura della DISCOLL è pari al **75% di 1.195 euro**, **incrementata** di una somma pari al **25%** della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.195 euro.

Esempio:

medio mensile di 1.500 euro, la DIS COLL sarà pari a:

75% di 1.195: 896,25

25% di (1.500 – 1.195 = 305): 76,25

972,50



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

La DIS-COLL :

- 1) non può superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro annualmente rivalutato (in merito si vedano le considerazioni precedenti)
- 2) si riduce in misura pari al 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, vale a dire dal 91° giorno di fruizione della prestazione.

L'indennità DIS-COLL è corrisposta mensilmente “ *... per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati ...*” nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento

Ai soli fini della durata **non sono computati i periodi contributivi *che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.***

La durata massima dell'indennità DIS COLL non può comunque superare i 6 mesi.

ESEMPIO

Si ipotizzi un rapporto di collaborazione della durata di 10 mesi con la corresponsione di un compenso complessivo di 8.000 euro [copertura contributiva di sei mesi (8.000:1.295,66=6,17 mesi)].

*In detta ipotesi, la prestazione spettante avrà una **durata di 5 mesi**.*

*Ai fini della determinazione della misura della prestazione, dividendo il compenso legato al rapporto di collaborazione per il numero dei mesi o frazione di essi, di durata del medesimo, si ottiene un **compenso mensile pari ad € 800**.*

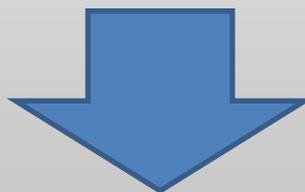
La prestazione mensile sarà, pertanto, pari a:

- **€ 600 (75% di € 800) per i primi tre mesi;**
- **€ 582 (€ 600 meno il 3 %) per il quarto mese**
- **e € 564,54 (€ 582 meno il 3%) per il quinto mese,**
- **per un importo totale pari a € 2.946,54.**

3. Nuove previsioni in merito alla denuncia di infortunio sul lavoro (art. 3 c. 3-bis)

L'art. 18 c. 1-bis del D. Lgs. 81/2008, ha stabilito l'obbligo di denuncia, a fini statistici e informativi, dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

La decorrenza dell'obbligo era prevista al termine di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto 183/2016 (12 ottobre 2016).



La decorrenza dell'obbligo avrebbe dovuto scattare il giorno 12 aprile 2017.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'art. 3 c. 3-bis della legge Milleproroghe ha fatto slittare di ulteriori sei mesi la decorrenza del nuovo adempimento, pertanto l'obbligo di denunciare gli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza di almeno un giorno, oltre a quello dell'evento, scatterà dal giorno

12 ottobre 2017



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il provvedimento fa parte del programma di avvio del SINP, sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, che tra l'altro prevede appunto il monitoraggio (a fini statistici ed informativi) di tutti gli eventi infortunistici che avvengono in azienda.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

A decorrere dal 12 ottobre 2017 le aziende avranno l'obbligo di denunciare, tramite le consuete modalità telematiche già in uso, ed entro il termine di 48 ore dalla ricezione del certificato medico, tutti gli eventi di infortunio sul lavoro che comportino almeno un giorno di assenza escluso quello dell'evento.

In termini sanzionatori vale il regime già previsto per tutti gli altri eventi infortunistici già soggetto ad obbligo di denuncia.

4. *Libro Unico del Lavoro telematico (art. 3 c. 3-quater)*

La previsione iniziale dell'art. 15 D.Lgs. 151/2015 in materia di Libro Unico del Lavoro erano le seguenti:

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'intervento normativo Milleproroghe ha fatto slittare al primo gennaio 2018 l'obbligo precedentemente previsto per il 2017.

Rimane confermata la subordinazione dell'attuazione della tenuta telematica all'emanazione di un apposito decreto ministeriale per individuare le modalità tecniche ed operative legate al nuovo adempimento.

Si noti che dal 2015 a oggi nessun decreto è stato adottato, né sono pervenute indicazioni anche amministrative da parte del Ministero del Lavoro