

## Contratti collettivi e tabelle n. 1/2018

# Il nuovo Fondo di solidarietà per il settore degli Studi professionali

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis – consulenti del lavoro

*Il 3 ottobre 2017 i rappresentanti di Confprofessioni e di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs hanno sottoscritto [l'accordo di istituzione del Fondo di solidarietà per il settore delle attività professionali](#), il quale prevede l'istituzione di un Fondo a favore dei dipendenti degli studi professionali che si trovino in situazione di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.*

### Le origini: il D.Lgs. 148/2015

Nella G.U. n. 221 del 23 settembre 2015 è stato pubblicato il D.Lgs. 148/2015, che disciplina il riordino degli ammortizzatori sociali e i trattamenti di integrazione salariale richiesti in costanza di rapporto di lavoro, dalla data di entrata in vigore del decreto stesso, ossia il 24 settembre 2015.

In particolare, mentre nel [Titolo I](#) vengono regolamentati i trattamenti di integrazione salariale sia ordinari che straordinari, nel [Titolo II](#), dall'[articolo 26](#) all'articolo 39, vengono disciplinati i c.d. Fondi di solidarietà.

Viene resa pertanto obbligatoria l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterale per le imprese non rientranti nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs che occupino mediamente, con riferimento al semestre precedente, più di 5 dipendenti, conteggiando anche gli apprendisti, ma escludendo i dirigenti. Questi ultimi non possono essere neanche destinatari dei trattamenti dei Fondi, a meno che non sia espressamente previsto.

I Fondi possono invece essere costituiti – non obbligatoriamente, quindi – per quei settori che rientrano già nell'ambito di applicazione della Cig.

L'istituzione deve avvenire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi o contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le finalità degli stessi possono essere le seguenti:

– assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto alle prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro;

- assicurare ai lavoratori trattamenti di integrazione salariale;
- prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito nei casi di processi di agevolazione all'esodo di lavoratori prossimi al pensionamento;
- contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Il decreto stabilisce altresì le prestazioni che devono essere assicurate dai Fondi di solidarietà. La prestazione principale è il c.d. assegno ordinario, ossia un'erogazione nella misura dell'80% della retribuzione globale persa dal lavoratore, nel rispetto del massimale emanato annualmente dall'Inps, per tutte le causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

La durata della prestazione, che deve comunque essere disciplinata dai regolamenti dei Fondi, non può essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore a quelle previste dalla normativa di Cigo e Cigs, in relazione alle causali invocate, e comunque non superiore a 24 mesi in un quinquennio mobile.

La domanda di accesso all'assegno ordinario non può essere presentata prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione e non oltre 15 giorni dalla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Altre prestazioni che possono essere erogate dai Fondi di solidarietà sono, come abbiamo già avuto modo di accennare:

- assegni straordinari per il sostegno al reddito riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni;
- prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro o in caso di integrazioni salariali;
- contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Ogni Fondo deve prevedere, sempre nel proprio regolamento, le aliquote di contribuzione ordinaria, che non possono essere inferiori allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale e devono essere ripartite nella misura di 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore, in maniera da garantire risorse continuative adeguate sia per l'avvio e la continuazione dell'attività. Deve essere previsto anche un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, da versare in caso di utilizzo delle prestazioni del Fondo, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, in misura non inferiore all'1,50%.

È previsto dalla normativa che i Fondi abbiano l'obbligo del pareggio di bilancio e non possano erogare prestazioni in carenza di disponibilità: gli interventi degli stessi sono concessi, infatti, previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

### L'accordo per gli Studi professionali

Nell'alveo del citato [articolo 26](#), D.Lgs. 148/2015, si inserisce l'accordo siglato il 3 ottobre 2017 da Confprofessioni, Cgil, Cisl e Uil, con il quale viene costituito il Fondo di solidarietà per le attività professionali.

Tale Fondo, che non gode di autonomia giuridica, viene istituito presso l'Inps, di cui costituisce gestione, e gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale. Pertanto, come previsto dal [Titolo II](#), D.Lgs. 148/2015, deve mantenere il bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

La finalità è quella di garantire ai dipendenti del settore delle attività professionali una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli [11](#) e [21](#), D.Lgs. 148/2015, ossia in caso di situazioni dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato oppure per le causali previste per gli interventi straordinari di integrazione salariale, e quindi per riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratti di solidarietà.

Nella fase di avvio il Fondo è rivolto solo alle aziende che occupano mediamente più di 3 dipendenti, tuttavia se, decorsi 2 anni dall'istituzione, l'andamento dello stesso sarà in equilibrio e sostenibile, verrà esteso il campo di applicazione alle strutture che occupano mediamente più di 2 dipendenti. È stato comunque allargato il perimetro del possibile sostegno al reddito rispetto al Fis (Fondo di integrazione salariale) utilizzato attualmente, che raggiunge invece i datori di lavoro con più di 5 dipendenti, poiché le parti sociali hanno tenuto conto del fatto che il settore è caratterizzato dalla presenza di un numero elevato di realtà con pochi dipendenti.

Le prestazioni erogate dal Fondo vengono finanziate con una contribuzione sia a carico dell'azienda che a carico dei lavoratori.

In particolare, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 3 dipendenti è dovuto un contributo ordinario dello 0,45%, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore; mentre per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti la contribuzione ordinaria dovuta è pari allo 0,65% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui sempre 2/3 a carico dell'azienda e 1/3 a carico del

lavoratore. Oltre a tale contribuzione ordinaria, è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro in caso di fruizione delle prestazioni erogate dal Fondo, nella misura del 4% dell'imponibile previdenziale sulla base delle ore perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni. Su tutte le tipologie di contributi si applicano le disposizioni in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, con esclusione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Le prestazioni erogate consistono in un assegno ordinario e in un assegno straordinario. Il primo viene riconosciuto a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le cause già esaminate precedentemente, previste nei casi di prestazioni di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. L'assegno straordinario, invece, è una misura di sostegno al reddito riconosciuta nei casi dei processi di agevolazione all'esodo di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3-5 anni.

La procedura di accesso alle prestazioni del Fondo deve essere attivata da parte del datore di lavoro, il quale è tenuto a comunicare preventivamente alle articolazioni territoriali e nazionali delle parti firmatarie dell'accordo le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile e il numero di lavoratori interessati. A seguito della domanda da parte dell'azienda è previsto lo svolgimento di un esame congiunto della situazione, finalizzato al raggiungimento di un accordo fra le parti, che deve essere concluso entro 30 giorni dalla data della comunicazione effettuata dal datore di lavoro. Se quest'ultimo occupa fino a 50 dipendenti, l'intera procedura deve esaurirsi entro 20 giorni.

L'unica eccezione a queste tempistiche è prevista nei casi di eventi oggettivamente non evitabili, i quali rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva. In questo caso, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata prevedibile della sospensione o della riduzione e il numero dei lavoratori interessati, e solo se queste sono superiori a 16 ore settimanali si procede, su richiesta dell'azienda o delle articolazioni territoriali e nazionali delle parti firmatarie dell'accordo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. Tale richiesta deve essere presentata entro 3 giorni dalla comunicazione da parte della ditta e deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla data della richiesta stessa.

Per quanto riguarda i criteri e le misure delle prestazioni, l'accordo 3 ottobre 2017 prevede che alle stesse vengano applicate, per quanto compatibili, le norme relative alla Cigo. Pertanto, l'importo dell'assegno ordinario è pari alla prestazione di integrazione salariale con i relativi

massimali, considerando che la retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dello stesso è quella imponibile ai fini previdenziali.

L'erogazione dell'assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario non svolga attività lavorativa in favore di soggetti terzi e si impegni a un percorso di riqualificazione. A questo proposito, le parti contatteranno attraverso le strutture della bilateralità di settore i datori di lavoro interessati dalle misure del Fondo, a seguito della comunicazione da parte di questi ultimi già esaminata precedentemente, per proporre percorsi di riqualificazione e politica attiva.

Le riduzioni o le sospensioni dell'attività lavorativa possono avere una durata massima di 12 mesi in un biennio mobile; inoltre, per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti è previsto un ulteriore intervento per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile. I precedenti limiti devono essere combinati anche con quello relativo all'unità produttiva: infatti, per ciascuna unità produttiva i trattamenti di integrazione ordinaria non possono comunque superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Possono accedere alle prestazioni del Fondo i lavoratori subordinati che hanno un'anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni alla data della domanda di concessione del trattamento presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione.

Ricordiamo che per l'Inps, come da [circolare n. 197/2015](#), l'unità produttiva ai fini della Cig e degli altri trattamenti di integrazione salariale

*“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”.*

Concludiamo ricordando che dovremo aspettare ancora un po' di tempo per poter avere la piena operatività del Fondo. Infatti, la sua costituzione avverrà a seguito dell'emanazione di apposito decreto da parte del Ministero del lavoro; la procedura richiederà qualche mese.

Nel frattempo per i lavoratori del settore rimarranno in vigore gli strumenti e le condizioni attualmente previste dal Fondo di integrazione salariale (Fis).