

Il Decreto in G.U.

Fondo di integrazione salariale: funzionamento e compiti

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Con un Decreto ministeriale "concertato" tra lavoro ed economia, pubblicato sulla G.U. n. 74 del 30 marzo 2016, è stata data dignità giuridica al Fondo di integrazione salariale, previsto dal D.Lgs. n. 148/2015, destinato ad ereditare i compiti del disciolto Fondo di solidarietà residuale a partire dal 1° gennaio 2016.

Il tutto si inquadra nella riforma complessiva postulata dal legislatore delegato nel provvedimento sopra citato e, di conseguenza, nella esposizione che segue si richiameranno indicazioni che il Ministero del lavoro e l'Inps hanno già dettato per gli ordinari e gli straordinari interventi di integrazione salariale.

Il Fondo di integrazione salariale (per comodità, nel corso della riflessione, sarà chiamato Fis), riguarda tutti i datori di lavoro che, mediamente, occupano più di cinque dipendenti, comprensivi degli apprendisti, e che non sono "coperti" dagli ammortizzatori sociali previsti dal Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 e per i quali non trovano, altresì, applicazione i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (come, ad esempio, nell'artigianato) o i Fondi di solidarietà alternativi (come nelle aziende del settore del trasporto pubblico o nel settore marittimo).

Destinatari del Fondo di integrazione salariale

Chi sono i destinatari delle provvidenze integrative?

L'art. 3 afferma che, con la sola esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, destinatari risultano essere tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, con un'anzianità nell'unità produttiva pari a novanta giorni di effettivo lavoro al momento della presentazione della istanza di concessione del provvedimento.

Qui, ad avviso di chi scrive, vanno riprese, necessariamente, le indicazioni fornite, *in primis* dal Ministero del lavoro con la circolare n. 24/2015 e dall'Inps con la circolare n. 197/2015. L'Istituto ha affrontato, poi, questioni operative legate ai Fondi di solidarietà anche con le circolari n. 22/2016 e n. 30/2016 e con alcuni messaggi inviati alle proprie strutture territoriali.

Tornando all'anzianità aziendale nell'unità produttiva va detto che nel computo vanno compresi i giorni di assenza per ferie, festività, infortunio e astensione obbligatoria per maternità.

Ma anche la definizione di «unità produttiva» è ugualmente importante, tanto è vero che la circolare Inps n. 197/2015 ricorda come la stessa sia necessaria per alcuni istituti che possono così riassumersi e che valgono anche per gli interventi del Fis:

- a)* per definire il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
 - b)* per calcolare, con riferimento alla Cigo, i tre limiti temporali concomitanti con l'utilizzo dell'ammortizzatore (quinquennio mobile, biennio mobile per il calcolo delle 52 settimane, 1/3 delle ore lavorabili *ex art.* 12, comma 5);
 - c)* per definire l'incremento del contributo addizionale anche in relazione ai limiti temporali di "godimento" degli ammortizzatori;
 - d)* per radicare la competenza delle varie sedi territoriali dell'Inps per la trattazione delle istanze;
- Giuridicamente, il concetto di unità produttiva non appare definito completamente per cui vanno individuati alcuni requisiti essenziali che si possono sintetizzare in questo modo:
- a)* attività finalizzata ad un ciclo produttivo;
 - b)* autonomia amministrativa sotto l'aspetto organizzativo;
 - c)* maestranze in forza addette in via continuativa.

Jobs Act

Il Decreto ministeriale, in perfetta assonanza con quanto affermato agli articoli 1 e 2 del D.Lgs. n. 148/2015, ricorda che negli appalti, in caso di subentro di un nuovo appaltatore, l'anzianità deve essere calcolata avendo quale riferimento anche quella maturata, nella stessa unità produttiva, presso il precedente datore di lavoro e che per gli apprendisti, il periodo di sospensione o riduzione di orario, viene recuperato attraverso un analogo prolungamento del periodo formativo.

Amministrazione del Fondo di integrazione salariale

Il successivo art. 4 si preoccupa di definire la composizione del Comitato amministratore del Fis. Esso è composto da 5 rappresentanti delle organizzazioni datoriali e da 5 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori appartenenti alle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale ai quali si aggiungono due dirigenti in rappresentanza dei Dicasteri del lavoro e dell'economia. Per tutti costoro debbono sussistere i requisiti di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità (articoli 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015).

Due parole si rendono necessarie per ricordare i contenuti delle norme appena citate.

Con l'art. 37 si afferma che i componenti nominati dalle parti sociali debbono essere in possesso di esperienza e competenza in materia di lavoro ed occupazione, debbono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno 3 anni attraverso un insegnamento universitario riferito alle competenze appena indicate o, in alternativa, in amministrazione di carattere direttivo o di partecipazione ad organismi collegiali presso Enti od Organismi di categoria, con l'esclusione di incarichi, in contemporanea, in altri Fondi di Solidarietà. È il Ministero del lavoro che ha il compito di valutare la sussistenza dei requisiti e l'assenza di cause ostative ma è lo stesso Ministro del lavoro che può dichiarare la decadenza dalla carica nei 30 giorni successivi al momento nel quale è venuto a conoscenza del difetto sopravvenuto.

Con l'art. 38 si elencano le condizioni che non consentono la permanenza nella carica per difetto dei requisiti di onorabilità. Ciò può avvenire:

a) nei casi previsti dall'art. 2382 c.c., secondo cui non può essere nominato amministratore e, se nominato, decade dal suo ufficio, l'interdetto,

l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena definitiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

b) allorquando il componente è sottoposto a misure di prevenzione antimafia *ex* D.Lgs. n. 159/2011;

c) allorquando c'è una condanna definitiva a pena detentiva per uno dei reati previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice civile (reati in materia di società e consorzi), fatta salva la eventuale riabilitazione;

d) allorquando è intervenuta una condanna definitiva alla reclusione non inferiore ad 1 anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica o per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, fatta salva la riabilitazione;

e) allorquando è intervenuta sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a 2 anni, per un qualunque delitto non colposo, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;

f) allorquando è intervenuta una sentenza di condanna non definitiva per uno dei reati richiamati alle lettere *c)*, *d)* ed *e)*;

g) allorquando sia stata disposta, in via provvisoria, una delle misure previste dall'art. 67, comma 3, del D.Lgs. n. 159/2011;

h) allorquando sia stata disposta una misura cautelare di tipo personale.

Anche in questi casi l'accertamento viene effettuato dalle strutture ministeriali ma è il titolare del Dicastero del lavoro a dichiarare la decadenza con provvedimento emanato nei 30 giorni successivi da quando ne sia venuto a conoscenza.

Questa digressione, forse un po' pedante, si è resa necessaria per comprendere le caratteristiche che debbono possedere i componenti del comitato amministratore che svolgono tale compito a titolo gratuito non essendo prevista alcuna indennità, neanche a titolo di rimborso spese.

L'art. 4 continua affermando che le riunioni si ritengono valide con la presenza di almeno 7 componenti, che l'incarico dura 4 anni, che ogni membro non può superare la soglia dei 2 mandati, che il presidente viene eletto dal Comitato stesso, che le decisioni sono prese a maggioranza e che, in caso di parità, prevale il voto espresso dal presidente.

Jobs Act

Alle riunioni del Comitato amministratore partecipa il collegio sindacale dell'Inps ed il Direttore Generale dell'Istituto (o suo delegato) con voto consultivo: ma è proprio quest'ultimo che ha una funzione specifica e non secondaria. Infatti, qualora ritenga che una qualsiasi decisione sia affetta da profili di illegittimità, la può sospendere entro il termine di 5 giorni, ma la decisione definitiva, da adottare nei 3 mesi successivi, spetta al Presidente dell'Inps. La "non decisione" equivale a rendere definitivo il provvedimento adottato dal comitato.

Compiti del Comitato amministratore del Fondo di integrazione salariale

Il successivo art. 5 traccia i compiti del Comitato amministratore:

- a)** predispone i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione e delibera sui bilanci tecnici della stessa gestione, seguendo le indicazioni del consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps;
- b)** fa proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti anche in un'ottica di pareggio del bilancio;
- c)** vigila sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi ed alla erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
- d)** decide, in un'unica istanza, sui ricorsi di propria competenza;
- e)** assolve ad ogni altro compito demandato da leggi o regolamenti;
- f)** procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del Fis da parte dei datori di lavoro distinti per settori produttivi e classi dimensionali, proponendo, se necessario, modifiche alle aliquote di contribuzione ed all'importo delle prestazioni. La decisione finale spetta, in ogni caso, al Ministro del lavoro di "concerto" con quello dell'economia, sulla base delle compatibilità finanziarie del Fis.

Assegno di solidarietà

Con l'art. 6 si entra nel campo delle prestazioni: qui il provvedimento ministeriale parla dell'assegno di solidarietà.

La disciplina, già prevista dall'art. 31 del D.Lgs. n. 148/2015, cerca di essere "in linea" con quanto viene stabilito dagli articoli 21 e seguenti per l'ordinario contratto di solidarietà.

Propedeutico al riconoscimento dell'assegno è l'accordo aziendale che il datore di lavoro deve stipulare con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (in azienda, se presenti, sono le Rsa, espressione delle organizzazioni appena citate, o le Rsu) finalizzato ad evitare o ridurre le eccedenze di personale sia all'interno di una procedura collettiva *ex art.* 24 della legge n. 223/1991 che al fine di evitare licenziamenti individuali, sia pure plurimi, per giustificato motivo oggettivo.

Qui, ad avviso di chi scrive, vanno richiamati *in toto* ed adattati alle peculiarità dimensionali, gli orientamenti amministrativi scaturiti dalla circolare n. 24/2015 del Ministero del lavoro e dal D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

La misura dell'assegno per le ore non lavorate è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non lavorate, con una riduzione pari al 5,84% (art. 26 della legge n. 41/1986): tale somma resta nelle disponibilità del Fis. Nella determinazione del trattamento economico, se si continua a seguire l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015, non debbono essere presi in considerazione gli importi derivanti da contratti collettivi aziendali stipulati nel semestre precedente la stipula dell'accordo di solidarietà.

Gli importi massimi mensili, rapportati alle ore autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei delle mensilità aggiuntive sono stati definiti, per l'anno 2016, dall'Inps con la circolare n. 48/2016:

a) 971,17 euro lordi allorquando la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive, è pari od inferiore a 2.102,24 euro;

b) 1.167,981 euro lordi se superiore a 2.102,24 euro.

L'assegno di solidarietà può essere corrisposto, al massimo, per 12 mesi in un biennio mobile che inizia dal momento della prima fruizione.

L'accordo collettivo individua i lavoratori oggetto di riduzione di orario: quest'ultima si ritiene congrua se come media, rapportata all'orario giornaliero, settimanale o mensile non supera il 60%, con punte del 70%, nell'arco dell'intero periodo, per singoli lavoratori. L'accordo deve contenere la previsione di cosa fare nel caso in cui, per soddisfare esigenze temporanee di maggior lavoro, si intenda, nel limite del normale orario

Jobs Act

di lavoro, aumentare le prestazioni: l'assegno di solidarietà viene ridotto in proporzione e l'imprenditore ha l'obbligo di avvertire con immediatezza l'Istituto. Ovviamente, nel caso in cui fosse necessario ampliare la fascia del ricorso alla solidarietà aumentando le ore di riduzione dell'orario, sarà necessario stipulare un nuovo accordo, come afferma il D.M. n. 94033/2016, il quale ricorda che, in via generale, i lavoratori in solidarietà non possono effettuare prestazioni straordinarie.

I commi successivi si occupano della procedura che ricalca, pedissequamente, quella prevista per gli interventi di Cigo gestiti dall'Inps, con alcune piccole differenze che traggono origine dalla normativa sui contratti di solidarietà *ex art.* 21.

Di qui alcuni passaggi fondamentali:

a) l'istanza di concessione va inoltrata, in via telematica, all'Inps ove insiste l'unità produttiva interessata (o nel caso di più unità produttive prevale il requisito della sede legale) entro i 7 giorni successivi al raggiungimento dell'accordo.

In allegato, oltre al contratto stipulato, va aggiunto l'elenco dei dipendenti interessati sottoscritto sia dal datore di lavoro che dalle organizzazioni sindacali (Rsu, Rsa, o organizzazioni di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in assenza di "sindacalisti interni");

b) l'Inps invia le informazioni ricevute (elenco dei lavoratori e riduzione di orario) sia alle Regioni che alle Province Autonome di Trento e Bolzano: il tutto avviene attraverso il sistema informativo dell'Anpal ed è necessario ai fini della c.d. "condizionalità", postulata dall'art. 8, comma 1: infatti i lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione di orario dell'attività superiore al 50% rispetto al normale orario, calcolato su un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego competenti per territorio, per la sottoscrizione di un programma personalizzato di qualificazione o riqualificazione professionale. Tale previsione, già adombrata all'interno del D.Lgs. n. 22/2015 è resa esplicita dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015 ed è, per così dire, "onnicomprensiva", nel senso che oltre alle prestazioni del Fis riguarda anche quelle dei Fondi bilaterali, delle integrazioni salariali ordinarie, straordinarie o derivanti da contratti di solidarietà. Il comma 3 dell'art. 22 prevede alcune sanzioni progressive di natura economica che passano attraverso la decurtazione dell'indennità in re-

lazione alla mancata presentazione alle convocazioni per gli appuntamenti per la sottoscrizione del programma personalizzato e per la mancata partecipazione alle iniziative di rafforzamento delle competenze, di qualificazione e di riqualificazione professionale. Le sanzioni sono, come si diceva, "progressive" e, partendo dalla decurtazione di $\frac{1}{4}$ di mensilità per la prima mancata presentazione, giungono alla decadenza dal trattamento in caso di assenza di partecipazione;

c) la riduzione dell'attività lavorativa non può avvenire prima che siano trascorsi 30 giorni da quello di presentazione dell'istanza. Anche qui assistiamo ad un sostanziale "pendant" con le disposizioni sulle integrazioni straordinarie, cosa che comporta per i datori di lavoro interessati la necessità di affrontare un periodo superiore al mese (comprendendo i 7 giorni - termine massimo - per l'invio della domanda dopo l'accordo sindacale) ricorrendo a strumenti di natura contrattuale per affrontare i problemi alla base della riduzione di orario;

d) i criteri seguiti per la concessione dell'autorizzazione sono quelli individuati dal Ministro del lavoro con il D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016 e che riguardano, tra gli altri la causale del contratto di solidarietà, individuata all'art. 21, comma 1, lettera c). Dalla ubicazione della sede ove insiste l'unità produttiva, si radicalizza la competenza della sede territoriale dell'Inps, con criteri che comprendono anche quello della sede legale in caso di intervento presso unità plurilocalizzate o, in ultima analisi, quello ove il datore ha chiesto l'accantonamento contributivo;

e) l'accordo, seguendo le direttive fissate nel D.M. n. 94033/2016 deve quantificare e motivare gli esuberi: il settore edile ne rimane fuori se ad essere interessati sono i lavoratori presenti in cantiere e ci si trova di fronte alla c.d. "fine fase lavorativa" o al "fine lavoro", mentre l'accordo potrebbe avere una propria specifica valenza se riferito ai "lavoratori permanenti" che, ovviamente, sono distinti da quelli di cantiere. I lavoratori con contratto a termine stagionale sono esclusi dall'intervento che, invece, può riguardare quelli a tempo parziale se strutturali all'impresa;

f) l'accordo deve tendere a "bloccare" gli esuberi di personale: va, tuttavia, ricordato come il Ministero del lavoro, in più riprese (e da ultimo, nel corso del 2015) abbia ritenuti ammissibili, in

Jobs Act

presenza di una procedura di mobilità aperta, i c.d. “licenziamenti non oppositivi”, ossia quelli effettuati sulla base di criteri volontaristici;

g) l’assegno di solidarietà può essere riconosciuto, afferma il comma 13, soltanto in favore dei lavoratori dipendenti da aziende che abbiano occupato mediamente più di 5 lavoratori (il numero comprende anche gli apprendisti) nel semestre precedente la data di inizio delle riduzioni di orario. Tale disposizione, però, come afferma l’art. 12, comma 2, si applica alle aziende con un organico compreso tra le 6 e le 15 unità soltanto a partire dal 1° luglio 2016. In questo lasso di tempo le imprese che avessero necessità di ridurre l’orario di lavoro potranno fare ricorso alla cassa in deroga ancora in vigore per l’anno corrente per un massimo di 3 mesi ed ai contratti di solidarietà difensivi *ex art. 5* della legge n. 236/1993 che sarà in vigore fino al prossimo 30 giugno, essendo stati rifinanziati con 60 milioni di euro. Nel computo dell’organico medio vanno compresi, come si diceva, anche gli apprendisti: ad avviso di chi scrive, la disposizione, essendo scritta senza l’aggettivo “professionalizzante”, comprende anche i lavoratori assunti con l’apprendistato per l’acquisizione della qualifica e del diploma professionale e con l’apprendistato di alta formazione e di ricerca (articoli 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015), pur non essendo gli stessi destinatari della integrazione del reddito.

Assegno ordinario

Il successivo art. 7 del D.M. parla dell’assegno ordinario che, previsto dall’art. 30 del D.Lgs. n. 148/2015, viene riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti da imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, compresi gli apprendisti (il riferimento è all’occupazione media del semestre antecedente l’inizio della sospensione o della riduzione di orario). Per quelle con un numero di personale compreso tra i 6 ed i 15 dipendenti, la possibilità scatterà per gli eventi che si produrranno dal 1° luglio 2016.

Molte delle considerazioni e delle modalità di fruizione sono uguali a quelle appena esposte relativamente alle prestazioni che si concretizzano in un assegno di solidarietà e quindi non saranno ripetute (ci si riferisce, ad esempio, al radicamento della competenza territoriale della sede Inps che è tenuta ad esaminare ed autorizzare gli in-

terventi ed ai massimali di integrazione che sono gli stessi previsti, in via generale, per tutti gli ammortizzatori sociali e che per il 2016 sono stati definiti con la circolare Inps n. 48/2016).

Ma quale è l’*iter* che l’Istituto deve seguire?

La domanda va presentata alla sede Inps territorialmente competente entro termini che sono fissati dalla norma: non prima di 30 giorni dall’inizio della sospensione o riduzione dell’attività lavorativa programmata e non oltre i 15 giorni successivi all’inizio della sospensione o della riduzione di orario.

Se si tratta di un intervento di integrazione salariale ordinaria (con esclusione delle intemperie stagionali) le cui causali sono individuate dall’art. 11 del D.Lgs. n. 148/2015 (situazioni aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili al datore o al suo personale, situazioni temporanee di mercato), l’Inps valuta le istanze alla luce dei criteri individuati nel D.M., previsto dal comma 2 dell’art. 16 (doveva essere emanato entro il 23 novembre 2015 ma, nel momento in cui viene effettuata la presente riflessione, non è ancora stato pubblicato), mentre se la richiesta postula un intervento integrativo straordinario per riorganizzazione o crisi aziendali, l’Istituto dovrà rifarsi a ciò che è stato affermato nel D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

A tal proposito si ricorda che:

a) per la riorganizzazione aziendale il piano di interventi, da allegare all’istanza, deve tendere a superare le inefficienze gestionali, commerciali e produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni od alle riduzioni di orario, il quale deve essere ricollegato, sia in termini di tempi che di entità, al processo riorganizzativo. Il valore medio degli investimenti programmati, comprensivi di quelli della formazione e della riqualificazione professionale, deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, di analoga natura, operati nel biennio precedente;

b) per la crisi aziendale (con eccezione della cessazione di attività) si intendono una serie di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili con il ricorso agli ammortizzatori sociali ordinari. Il piano di risanamento deve essere finalizzato al superamento degli squilibri di varia natura esistenti nell’impresa anche se condizionati da fattori esterni. Il programma, che deve

Jobs Act

prevedere anche la salvaguardia, sia pure parziale, dell'occupazione, deve far emergere l'andamento negativo dell'ultimo biennio (fatturato, risultato operativo, indebitamento) ed un andamento involutivo anche dell'occupazione, fatta eccezione dei casi in cui la crisi aziendale è stata determinata da un evento improvviso ed imponderabile causato da fattori esterni (si pensi al blocco delle esportazioni verso un Paese che assorbeva, in larga parte, la produzione).

Durata massima complessiva delle prestazioni

L'art. 8 si occupa della durata massima delle prestazioni: l'assegno di solidarietà e quello ordinario non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile che comincia dal momento della prima fruizione dell'integrazione. Anche in questo caso, in perfetto "pendant" con i normali interventi integrativi, la durata dell'intervento che da origine all'assegno di solidarietà, viene calcolata per la metà se fruita nei primi 24 mesi del quinquennio mobile.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

L'art. 9 affronta le questioni legate alle modalità di erogazione del trattamento integrativo ed anche in questo caso la sovrapposizione con l'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015 appare evidente.

È il datore di lavoro che, alla fine di ogni periodo di paga, deve erogare ai propri dipendenti le prestazioni integrative alle quali hanno diritto con conguaglio successivo tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Il datore di lavoro deve essere attento a ripetere le somme anticipate: infatti, il conguaglio o la richiesta di rimborso debbono essere richiesti, a pena di decadenza, entro i 6 mesi successivi alla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento, se successivo.

Ma cosa succede se l'imprenditore è in difficoltà finanziarie e non può anticipare mensilmente le somme ai dipendenti?

Deve presentare una istanza alla sede Inps documentando le proprie serie difficoltà finanziarie che vanno documentate. L'Istituto, fatti i dovuti accertamenti e constatata la veridicità di quanto

affermato, autorizza il pagamento diretto che può essere revocato allorquando emerga, successivamente, che le difficoltà sono state superate.

Finanziamento

L'art. 10 si occupa dei mezzi di finanziamento per l'erogazione dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario. La contribuzione suddivisa tra datore di lavoro e lavoratori secondo una percentuale che, rispettivamente è di 2/3 e di 1/3 ed è pari, a partire dal 1° gennaio 2016:

a) allo 0,65% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti (dal computo sono esclusi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio);

b) allo 0,45% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti (con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio);

c) al 4% della retribuzione persa come contributo addizionale a carico del solo datore di lavoro allorquando ricorra alla sospensione o alla riduzione di orario.

Obblighi di bilancio

L'art. 11 si occupa dell'obbligo del pareggio di bilancio riprendendo quanto già affermato dall'art. 35 del D.Lgs. n. 148/2015.

Vengono fissati i seguenti principi:

a) in carenza di disponibilità non è possibile erogare prestazioni;

b) gli interventi del Fis sono concessi previa costituzione delle riserve finanziarie ed entro il limite delle risorse acquisite;

c) alle prestazioni si provvede nei limiti delle risorse acquisite al fine di garantire l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, recita il comma 3, "le prestazioni sono determinate in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore del datore di lavoro";

d) il Fis ha l'obbligo di presentare il bilancio tecnico previsionale di 8 anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con Documento di economia e finanza;

f) in caso di necessità finalizzata ad assicurare il pareggio di bilancio o in caso di inadempienza

Jobs Act

del Comitato amministratore che ha facoltà di proporre modifiche relative all'importo delle prestazioni con alla misura dell'aliquota contributiva, quest'ultima può essere modificata con Decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e dell'economia.

Disposizioni finali

L'art., 12 si occupa, infine delle c.d. "disposizioni finali" le quali stabiliscono che:

a) quanto affermato dal Decreto ministeriale entra in vigore il 1° gennaio 2016, con la sola eccezione delle prestazioni di solidarietà e di assegno ordinario relative alle aziende che occupano me-

diamente più di 5 e fino a 15 dipendenti, che potranno essere fruite dal 1° luglio 2016;

b) i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che appartenevano a Fondi di solidarietà di settore costituiti *ex art.* 3, comma 4, della legge n. 92/2012 che non si sono adeguati entro il 31 dicembre 2015, confluiscono nel Fis. I contributi già versati o dovuti ai Fondi di settore vengono trasferiti al Fis;

c) i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e che erano iscritti ai Fondi di solidarietà bilaterale alternativi che non si sono adeguati entro lo scorso 31 dicembre, confluiscono nel Fis e possono richiedere le prestazioni a partire dal 1° luglio 2016.