

20

Edizione n. 20/2018
10 Dicembre 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Il fondo di integrazione salariale (FIS)

a cura di:
Ezia **FORLEO**

prefazione a cura di:
Giuseppe **DE BIASE**

Prefazione a cura di Giuseppe De Biase

La normativa sui Fondi di solidarietà è stata introdotta per la prima volta nel panorama degli ammortizzatori sociali dalla legge n. 92/2012, con lo scopo di superare l'assenza di tutela del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi dal campo di applicazione delle casse integrazione guadagni.

Dal 2008 in avanti si è assistito alla concessione della cassa integrazione in deroga per far fronte a situazioni di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro rivolta a realtà fino ad allora escluse dal campo degli ammortizzatori sociali. Cassa integrazione in deroga che è stata anno per anno rifinanziata con risorse statali, di qui la necessità di estendere in maniera strutturale gli ammortizzatori sociali anche nei confronti di aziende che per dimensioni aziendali non rientrassero nel campo della cassa integrazione guadagni.

L'obiettivo iniziale della riforma Fornero era quello di universalizzare la portata degli ammortizzatori sociali, ma questo avrebbe avuto un impatto di non poco conto sulla spesa pubblica e per questo fu messo comunque una soglia dimensionale minima di 16 dipendenti.

Il Legislatore delegato con il decreto legislativo n. 148/2015, oltre agli ammortizzatori sociali già conosciuti, quali la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ha riordinato, anche il sistema dei fondi di solidarietà.

Con il Dlgs 148/2015, si assiste ad un abbassamento della soglia dimensionale da 16 a sei dipendenti, nell'ottica di tendere verso tutele universali, che tuttavia non possono definirsi tali, poiché dalla riforma rimangono comunque escluse le aziende fino a cinque dipendenti.

Si assiste inoltre ad un intervento sempre maggiore dello Stato anche nei confronti dei Fondi bilaterali, i quali subiscono una mutazione genetica passando da una natura privatistica ad una quasi pubblicista.

Infatti gli stessi seppure costituiti da parte di organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, e quindi di natura privatistica, sono istituiti per mezzo di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (articolo 26, comma 2), dando ad essi una natura anche pubblicista.

Ad ogni buon fine il Legislatore del Jobs Act ha riconosciuto, in quei settori dove fosse

presente un sistema consolidato di bilateralità , come per esempio il settore dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, che gli stessi potessero adeguare la disciplina dei fondi bilaterali esistenti conservando, la loro natura privatistica, non confluendo nella gestione dell'inps.

Ma se l'obiettivo del legislatore era raggiungere la quasi universalizzazione delle tutele integrative, bisognava anche prevedere un intervento statale, laddove le organizzazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative, nella piena libertà sindacale non avessero dato vita ai fondi bilaterali.

Per questo motivo con la legge n. 92/2012 fu istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo residuale destinato ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione di fondi di solidarietà bilaterali.

A decorrere dal 1 gennaio 2016, il fondo di solidarietà residuale ha acquisito la denominazione di fondo di integrazione salariale (FIS) ed è disciplinato dalle disposizioni dell'articolo 29 del decreto legislativo n. 148/2015.

E' a questo Fondo di Integrazione Salariale istituito presso la gestione INPS, che l'autrice della presente guida si rivolge, affrontando in maniera esauriente e anche con esempi pratici, la sua gestione.

Aziende rientranti nel campo di applicazione del FIS

Rientrano nel campo di applicazione del FIS tutti i datori di lavoro (non solo coloro che sono organizzati in forma di impresa) che:

1. Non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria;
2. Appartengono a settori per i quali non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 D. Lgs. 148/2015) o fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 D. Lgs. 148/2015);
3. Occupano mediamente più di 5 unità.

Ma come vengono computate le 5 unità?

Vengono ricompresi nelle 5 unità i lavoratori di qualunque qualifica compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti con esclusione dei contratti di inserimento e di reinserimento.

I lavoratori a tempo parziale vengono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, mentre i lavoratori intermittenti vengono computati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre precedente.

I lavoratori assenti per malattia, infortunio e maternità sono esclusi dal computo ad eccezione del caso in cui sono assunti altri lavoratori in sostituzione, nel qual caso vanno computati i sostituti.

La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente (Circ. Inps n. 176/2016 e D.I. n. 94343 del 3 febbraio 2016).

Aziende escluse da campo di applicazione del FIS

Sono esclusi dal campo di applicazione del FIS tutti i datori di lavoro che:

- Rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria come individuate nelle Circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 197/2015, 24/2015 e 30/2015;
- Operano in settori nei quali sono stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D.Lgs. 148/2015:
 - a) settore dell'artigianato;
 - b) settore della somministrazione di lavoro;
- Operano in settori nei quali sono già stati istituiti fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del D.Lgs. 148/2015:
 - a) settore del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza;
 - b) settore del personale dipendente di Poste Italiane Spa e delle società del Gruppo Poste Italiane;

- c) settore del personale delle società del Gruppo Ferrovie dello Stato italiane;
- d) settore del personale dipendente di aziende del credito cooperativo;
- e) settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali;
- f) settore marittimo -SOLIMARE;
- g) settore trasporto pubblico;
- h) settore dei Gruppi Ormeggiatori e Barcaioni Porti Italiani.

Lavoratori destinatari del FIS

Le prestazioni del FIS spettano:

- ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato;
- agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (in seguito al periodo di sospensione o riduzione di orario, il periodo di apprendistato sarà prorogato per il periodo corrispondente);

Le prestazioni del FIS non spettano:

- ai dirigenti;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- ai lavoratori con contratto di apprendistato per l'alta formazione e ricerca.

La condizione per poter beneficiare delle prestazioni è che i suddetti lavoratori abbiano, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento, un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda (D.I. n. 94343 del 3 febbraio 2016).

Ma cosa si intende per effettivo lavoro?

La Circolare Inps n. 176/2016, precisa che:

- vengono considerati giorni di effettivo lavoro, sia il sabato (nel caso in cui l'orario sia articolato su 5 giorni) che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale);
- nei 90 giorni rientrano i periodi di sospensione per ferie, festività, maternità obbligatoria e infortuni;
- l'anzianità di effettivo lavoro è considerata in modo unitario anche in caso di cambio qualifica del lavoratore;
- in caso di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., ai fini dell'anzianità di effettivo lavoro si computa anche il tempo trascorso presso l'alienante;
- il requisito dei 90 giorni è escluso "per gli eventi che non sono considerati oggettivamente evitabili".

Definizione di unità produttiva

Come per i trattamenti di integrazione salariale, la nozione di unità produttiva rileva anche per la concessione del FIS. Viene richiamata per:

- il computo dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni alla data di presentazione della domanda;
- il computo del limite di 26 settimane nel biennio mobile per l'assegno ordinario;
- il computo del limite di 1/3 delle ore lavorabili in tema di assegno ordinario;
- il computo del limite di 12 mesi in un biennio mobile per l'assegno di solidarietà;
- il computo della riduzione media oraria e della percentuale di riduzione complessiva per ogni lavoratore per l'assegno di solidarietà.

Il concetto di unità produttiva serve anche per individuare le strutture territoriali Inps competenti per il pagamento della prestazione.

A tali fini il datore di lavoro che vuole accedere alle prestazioni del FIS deve provvedere a censire l'unità produttiva e ad indicare la stessa nella domanda di prestazione e nel flusso Uniemens nell'elemento "Unità operativa" della sezione "Dati individuali" (Circ. Inps n. 176/2016).

Nel caso in cui vi sia un'unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo sarà uguale a "0" (zero).

Prestazioni del FIS

Le prestazioni a carico del FIS sono:

Assegno di solidarietà Art. 6 D.I. n. 94343/2016	Per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti
Assegno di solidarietà + Assegno ordinario Art. 7 D.I. n. 94343/2016	Per i datori di lavoro che occupano <u>mediamente più di 15 dipendenti</u>

Assegno di solidarietà (art. 6 del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 94343/2016). Viene riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e meno di 15 dipendenti e che, al fine di evitare licenziamenti individuali plurimi e/o licenziamenti collettivi, stipulano con le OO.SS

comparativamente più rappresentative, accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro.

Gli accordi collettivi devono individuare i lavoratori interessati dalla riduzione di orario che, in ogni caso, non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, potendo toccare per alcuni il 70% nell'arco dell'intero periodo per cui l'accordo di solidarietà è stato stipulato.

Il D.I. citato dispone anche che, l'accordo preveda le modalità di deroga nel caso in cui le parti debbano far fronte ad un'esigenza temporanea di maggior lavoro attraverso un aumento dell'orario ridotto e una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà per le ore lavorate.

Assegno ordinario (art. 7 D.I. n. 94343/2016). Viene riconosciuto, oltre all'assegno di solidarietà, ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti (compresi gli apprendisti) nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro dovute alle causali riferibili alla Cigo e/o alla Cigs:

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

La valutazione circa la veridicità delle causali è rimessa alle sedi Inps competenti seguendo i criteri del D.M. n. 95442/2016 per la cassa integrazione ordinaria e del D.M. 94033/2016 per la cassa integrazione straordinaria.

Durata

Assegno di solidarietà. L'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. A tal fine si calcolano a ritroso le 103 settimane dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono già state usufruite 52 settimane di riduzione, la domanda non sarà accolta (Circ. Inps 176/2016; D.I. 94343/2016).

Assegno ordinario. L'assegno ordinario viene garantito per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile. A tal fine si calcolano a ritroso le 103 settimane dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono già state usufruite 26 settimane di riduzione, la domanda non sarà accolta (Circ. Inps 176/2016; D.I. 94343/2016).

Assegno di solidarietà + assegno ordinario. Per ciascuna unità produttiva i due trattamenti non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Tuttavia, il D.I. n. 94343/2016 stabilisce una deroga a tale limite nel senso

che, ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero (Messaggio Inps n. 1403 del 29 marzo 2018 e art. 8 D.I. 94343/2016).

Perciò, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole causali, all'interno del quinquennio mobile, avremo le seguenti durate massime:

- 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.

Contribuzione

Ai sensi dell'art. 10 del D.I. n. 94343 del 10 marzo 2016, la contribuzione è così definita:

1. Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti la contribuzione è fissata nella misura dello 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziale per ciascun lavoratore (ad eccezione dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e dei lavoratori con contratto di apprendistato diverso dal contratto professionalizzante) di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori.
2. Per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti la contribuzione è fissata nella misura dello 0,45% della retribuzione mensile imponibile con le medesime esclusioni e la medesima ripartizione tra datore di lavoro e lavoratori (Circ. Inps 176/2016).

Contribuzione addizionale

Il datore di lavoro che riduce o sospende l'attività lavorativa con ricorso alle prestazioni dell'assegno ordinario o di solidarietà è tenuto al versamento di una contribuzione addizionale pari al 4% dell'importo che deriva dalla differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati e quella effettivamente corrisposta in rapporto ridotto o sospeso (D.I. 94343/2016; Circ, Inps 176/2016 e art. 29 D.Lgs. 148/2015).

Il momento impositivo del contributo addizionale è fissato a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione. In questo modo nel flusso Uniemens del mese successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta ad esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche quello riferito a periodi di autorizzazione relativi all'intervallo tra l'inizio della riduzione/sospensione e l'autorizzazione.

A partire dal secondo mese successivo all'autorizzazione l'azienda è tenuta ad esporre i dati sul contributo addizionale mese per mese.

Nell'ipotesi in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina l'even-

-to, , l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per intero nel mese successivo a quello dell'autorizzazione (Circ. Inps 176/2016; Circ. Inps. 170/2017; Art. 29, comma 8 D. Lgs.148/2015).

Di seguito le modalità di versamento del contributo addizionale:

- negli elementi <CongFSolCausaleADebito> e <CongFSolImportoADebito> di <CongFSolADebito> di <FondoSol> andranno indicati rispettivamente la causale del versamento del contributo addizionale e il relativo importo;

A tal fine si istituiscono i nuovi codici causale:

Codice	Descrizione
A101	ctr. Addizionale su assegno ordinario
A102	ctr. Addizionale su assegno di solidarietà o assegno ordinario per contratto di solidarietà

Contribuzione correlata

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

La contribuzione dovuta è utile per il conseguimento del diritto alla pensione (art. 34 comma 1 D.Lgs. 148/2015).

Misure della prestazione

La misura della prestazione sia per l'assegno ordinario che per quello di solidarietà è uguale a quella prevista per le integrazioni salariali e, quindi, pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo così determinato è ridotto dell'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti (5,84%) e non può superare gli importi massimi mensili annualmente determinati (Circ. Inps 176/2016).

Per l'anno 2018 (Circ. Inps 31 gennaio 2018 n. 19):

Retribuzione	Importo lordo euro	Importo netto euro
Inferiore o uguale ad € 2125,36	982,40	925,03
Superiore ad € 2125,36	1180,76	1111,80

Per determinare il massimale inps mensile, bisogna individuare la retribuzione mensile lorda che coincide con la retribuzione teorica dichiarata all'inps mensilmente attraverso le denunce Uniemens.

Alla retribuzione mensile lorda vanno aggiunti i ratei delle mensilità aggiuntive.

Se con la sommatoria dei due importi si ha una retribuzione inferiore a € 2.125,36, il massimale inps di riferimento è € 925,03; diversamente se la retribuzione totale è maggiore di € 2125,36 il massimale di riferimento sarà 1111,80.

Pertanto si procede a verificare se la retribuzione effettiva maggiorata dei ratei risulta maggiore o minore degli stessi. Se la retribuzione effettiva risulta maggiore dei massimali si prende a riferimento il massimale inps.

Abbiamo detto precedentemente che l'assegno ordinario viene corrisposto ad ore pertanto per determinare la retribuzione oraria dei lavoratori mensilizzati si procede a dividere la retribuzione mensile lorda comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntiva per il coefficiente orario.

Per i lavoratori retribuiti ad ore si procede moltiplicando la retribuzione teorica per il numero delle mensilità; il totale si divide per 12 e ancora per il numero di ore lavorabili nel mese.

Nel caso in cui l'integrazione salariale sia corrisposta in base al massimale, per le mensilità aggiuntive non va effettuata alcuna integrazione.

Tetto aziendale

Al fine di garantire un equilibrio di bilancio, ciascun datore di lavoro può ricorrere alle prestazioni del FIS entro determinati limiti (c.d. tetto aziendale).

L'art. 1, comma 159 della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di bilancio 2018), ha modificato l'art. 29, comma 4 del D.Lgs. 148/2015 innalzando in modo strutturale tale limite da quattro a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro. Pertanto, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che decorrono da gennaio 2018, ciascun datore di lavoro può accedere alle prestazioni garantite dal FIS in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro.

Le prestazioni saranno erogate nel limite delle risorse finanziarie del fondo il quale non può dunque operare in situazioni di deficit.

Domanda

Le istanze per l'accesso all'assegno di solidarietà e a quello ordinario devono essere presentate alla sede Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva. La domanda è disponibile nel portale Inps www.inps.it nei servizi on line accessibile per la tipologia di utente (tramite PIN rilasciato dall'istituto) alla voce "servizi per le aziende e consulenti" opzione "cig e fondi di solidarietà" opzione "fondi di solidarietà".

La schermata che si aprirà sarà la seguente:

Fondi di Solidarietà Utente: I

Area Download	Consente di scaricare le istruzioni per la compilazione delle domande Fondi di solidarietà
Invio Domande	Consente di inviare le domande Fondi di solidarietà
Cerca esiti	Consente di visualizzare gli esiti delle domande Fondi di solidarietà inviate dalla voce Invia domande

Nell'area download troviamo le seguenti sezioni:

Fondi di Solidarietà Utente: I

Manuale Operativo


Manuale utente per l'acquisizione della Domanda. Ver. 1.2 del 22/05/2018

Schede tecniche

Istruzioni allegato tecnico - Casali Fondi di solidarietà. Ver. 6.8 del 31/03/2016

Allegati in formato PDF (edizibili). Ver. 4.9 del 28/03/2018

Adobe Reader

Per visualizzare i manuali è necessario avere installato sul PC il programma Adobe Reader. 

Selezionata l'opzione invio domande, sarà necessario scegliere il tipo di intervento come nelle immagini che seguono:

Fondi di Solidarietà Utente: I

Dati relativi alla Domanda

Intervento: Fondo:

Matricola:

Tipo di richiesta: Prima richiesta Preroga

Pagamento ai lavoratori da corrispondere: Tramite azienda Direttamente dall'INPS

Periodo dal: / / al: / /

Fondi di Solidarietà Utente: I

Dati relativi alla Domanda

Intervento: Fondo:

Matricola:

Tipo di richiesta: Prima richiesta Proroga

Periodo dal: / / al / /

Pagamento al lavoratori da corrispondere: Trasfero azienda Direttamente dall'INPS

Per entrambe gli interventi sarà necessario indicare la matricola, il tipo di pagamento prescelto, il tipo di richiesta ed il periodo richiesto.

Costituiscono parte integrante della domanda e dovranno essere allegati alla stessa pena la mancata istruttoria:

- l'accordo collettivo aziendale con la riduzione dell'orario di lavoro e l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle OO.SS. e dal datore di lavoro;
- l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, corredato di tutte le informazioni presenti nel file in formato CSV reperibile nell'area download della procedura;

 AddettiAssegnoOrdinario.csv	316	229	File con valori sep...
 AddettiAssegnoSolid.csv	318	231	File con valori sep...

- per la sola domanda relativa all'assegno di solidarietà dovrà essere allegata la scheda disponibile nell'area download:

C - Assegno di Solidarietà - tipo causale

Tipo Causale:

Allega Scheda Causale Nessun file selezionato.



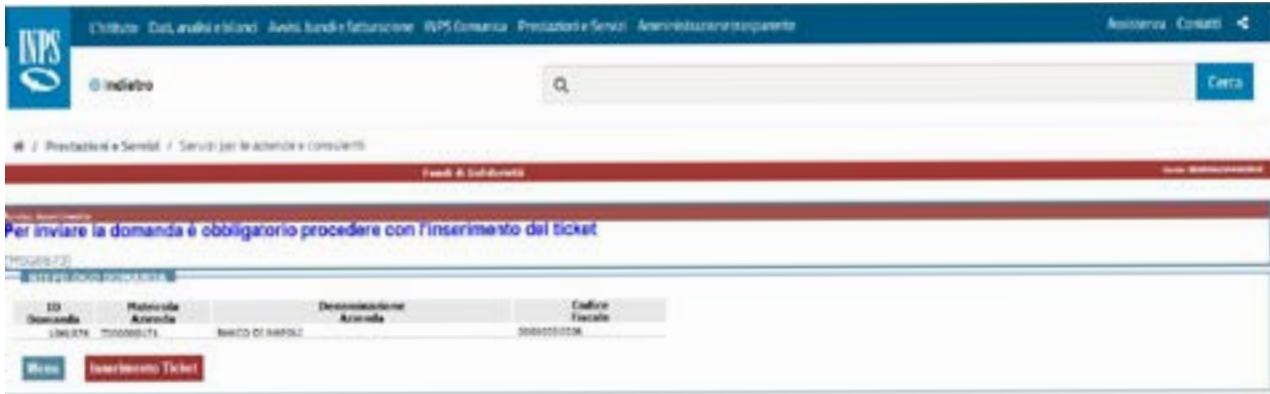
ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

DATI RELATIVI ALL'AZIENDA	
Denominazione	
Codice fiscale	
DATI CONTRATTO DI SOLIDARIETA'	
Data di stipula:	
Durata:	
Esuberi dichiarati collegati al C.D.S.:	
Orario contrattuale:	
Forma di riduzione dell'orario ¹ :	
Percentuale media di riduzione parametrata su base settimanale:	
Percentuale di riduzione complessiva per ciascun lavoratore nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato:	

Ulteriori annotazioni

Data _____ Timbro e firma _____
 Rappresentante Legale / Delegato

A partire dal 1° gennaio 2018 (messaggio Inps 1403 del 29 marzo 2018) per tutte le domande di intervento del FIS i datori di lavoro o gli intermediari abilitati devono richiedere obbligatoriamente al momento della compilazione della domanda “on line” un codice identificativo (ticket di 16 caratteri alfanumerici).

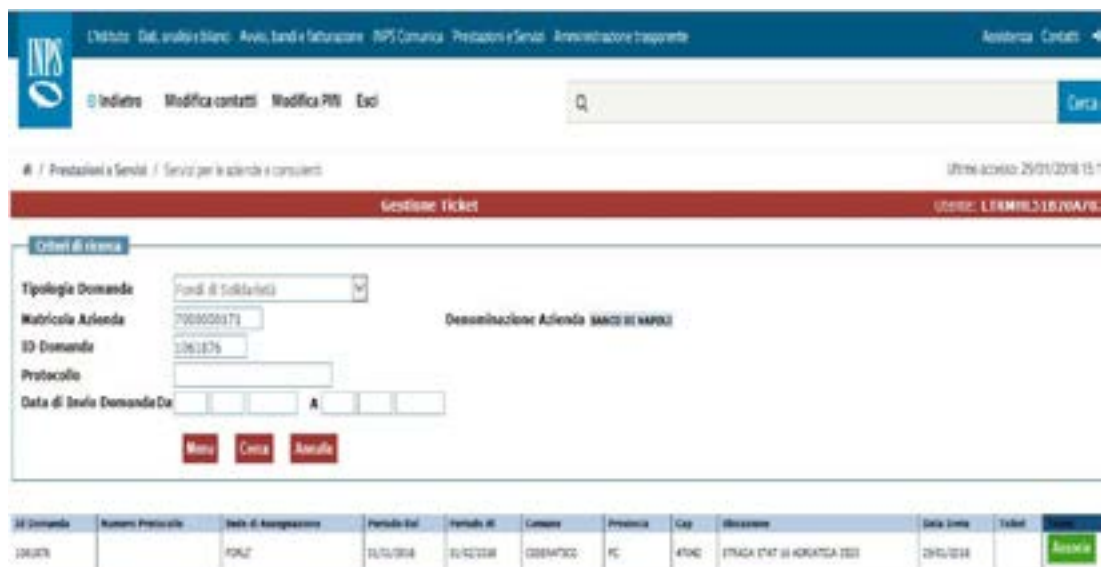


The screenshot shows the INPS website interface. At the top, there is a navigation bar with the INPS logo and various menu items. Below the navigation bar, there is a search bar and a 'Cerca' button. The main content area displays a message: 'Per inviare la domanda è obbligatorio procedere con l'inserimento del ticket'. Below this message, there is a table with the following data:

ID Domanda	Matricola Azienda	Denominazione Azienda	Codice Fiscale
1361876	700000171	BANCO DI NAPOLI	008047000

At the bottom of the table, there are two buttons: 'Menu' and 'Inserimento Ticket'.

- Selezionando il tasto inserimento ticket viene visualizzata la domanda da associare



The screenshot shows the INPS website interface for 'Gestione Ticket'. At the top, there is a navigation bar with the INPS logo and various menu items. Below the navigation bar, there is a search bar and a 'Cerca' button. The main content area displays the 'Gestione Ticket' form. The form includes the following fields:

- Tipologia Domanda: Fondi di Sollicitati
- Matricola Azienda: 700000171
- Denominazione Azienda: BANCO DI NAPOLI
- ID Domanda: 1361876
- Protocollo: [Empty field]
- Data di Inizio Domanda Da: [Empty field]

At the bottom of the form, there are three buttons: 'Menu', 'Cerca', and 'Associa'.

Below the form, there is a table with the following data:

ID Domanda	Numero Protocollo	Settore di Assegnazione	Periodo Est	Periodo Int	Comune	Provincia	Cap	Descrizione	Data Inizio	Ticket	Stato
1361876		PNL2	01/01/2018	01/12/2018	008047000	FC	47042	STRADA 1747 DI HORATICA (00)	29/01/2018		Associa

- Selezionando il tasto associa viene visualizzata la schermata per la richiesta del ticket

Per problemi di tipo tecnico relativi all’invio delle domande è possibile scrivere una mail alla seguente casella di posta: HelpFondiSolidarieta@inps.it.

All’interno dell’Uniemens i datori di lavoro dovranno evidenziare il codice evento per gli eventi di riduzione o sospensione gestiti con il sistema ticket:

Codice	Descrizione
AOR	"Assegno ordinario"
ASR	"Assegno di solidarietà" o "Assegno ordinario per contratto di solidarietà"

Nell'elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> andranno utilizzati i codici che identificano gli eventi di riduzione/sospensione tutelati dai fondi.

Gli stessi andranno valorizzati nell'elemento <EventoGiorn> dell'elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell'evento del giorno). L'elemento <NumOreEvento> dovrà contenere il numero ore dell'evento espresso in centesimi. Per la modalità di corretta compilazione del suddetto elemento, si rimanda alle indicazioni fornite nel documento tecnico Uniemens.

Nell'elemento <IdentEventoCIG> va indicato il codice identificativo (Ticket di 16 caratteri alfanumerici), assegnato dall'apposita applicazione o prelevato in servizio web, sia in caso di assegno richiesto (non ancora autorizzato), sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione.

Termini di scadenza delle domande.

Assegno di solidarietà

Per essere ammesso all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro deve presentare una domanda esclusivamente per via telematica alla struttura Inps territorialmente competente per unità produttiva entro 7 giorni dalla data dell'accordo sindacale, ma la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda (Circ. Inps 176/2016).

Esempio:

- accordo sindacale: 7 gennaio 2018;
- data termine presentazione domanda: 14 gennaio 2018;
- domanda presentata l'11 gennaio 2018;
- decorrenza riduzione orario: entro il 10 febbraio 2018.

Assegno ordinario

Per essere ammesso all'assegno ordinario, il datore di lavoro deve presentare una domanda esclusivamente per via telematica alla struttura Inps territorialmente competente per unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa.

I due termini hanno natura ordinatoria nel senso che, il mancato rispetto non determina la perdita delle prestazioni ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni scatta l'irricevibilità della domanda, e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, scatta uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

In caso di presentazione tardiva l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (Circ. Inps 176/2016).

Esempio:

Per il periodo di sospensione dal 01.01.2018 al 31.03.2018 il termine ultimo per presentare la domanda è il 16.01.2018. Se la domanda viene presentata il 20.01.2018 la prestazione decorre dall'8.01.2018 (lunedì della settimana precedente la domanda).

Modalità di pagamento delle prestazioni

In sede di prima applicazione delle norme riguardanti il FIS, anche nelle more del rilascio delle opportune istruzioni Uniemens, è stato previsto il pagamento diretto da parte dell'Istituto quale modalità esclusiva di erogazione delle prestazioni garantite dal fondo (Circ. Inps 176/2016 e messaggio Inps 4885/2016).

Dal 1° gennaio 2018, e, per tutte le prestazioni richieste a partire da questa data viene superata la previsione di cui sopra e viene introdotto l'obbligo da parte del datore di lavoro di anticipare la prestazione alla fine di ogni periodo di paga, portando le relative somme a conguaglio all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria, dopo l'ottenimento della necessaria autorizzazione.

Il pagamento diretto della prestazione potrà essere autorizzato esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa comprovate dalla presentazione dei dati di cui all'allegato n. 2 della Circ. Inps n. 197/2015, qui di seguito riportato:

LIQUIDITA' DIFFERITA		PASSIVO CORRENTE	
C) Attivo Circolante - CREDITI		D) Debiti	
1- Verso Clienti	<input type="text"/>	1- Obbligazione entro l'esercizio	<input type="text"/>
2- Verso imprese controllate	<input type="text"/>	2- Obbligazione convertibili	<input type="text"/>
3- Verso imprese collegate	<input type="text"/>	3- Debiti verso Soci Finanziamento	<input type="text"/>
4- Verso controllanti	<input type="text"/>	4- Debiti verso Banche	<input type="text"/>
4bis- Crediti tributari	<input type="text"/>	5- Debiti v/altri Finanziatori	<input type="text"/>
4ter- Imposte anticipate	<input type="text"/>	6- Acconti	<input type="text"/>
5- Verso altri	<input type="text"/>	7- Debiti v/fornitori	<input type="text"/>
6- Altri titoli	<input type="text"/>	8- Debiti rappresentanti da titoli	<input type="text"/>
TOTALE LIQUIDITA' DIFFERITA	<input type="text"/>	9- Debiti verso imprese controllate	<input type="text"/>
		10- Debiti verso imprese collegate	<input type="text"/>
		11- Debiti verso imprese controllanti	<input type="text"/>
		12-Debiti tributari	<input type="text"/>
		13-Debiti verso Istituti Previdenza	<input type="text"/>
		14-Altri Debiti	<input type="text"/>
		TOTALE PASSIVO CORRENTE	<input type="text"/>
			0,00
LIQUIDITA' CORRENTE			
C) Attivo Circolante			
IV Disponibilità liquide			
1 - Depositi bancari e postali	<input type="text"/>		
2 - Assegni	<input type="text"/>		
3 - Denaro e valori in cassa	<input type="text"/>		
TOTALE LIQUIDITA' CORRENTE	<input type="text"/>		
	0,00		
INDICE DI LIQUIDITA'			
LIQUIDITA' DIFFERITA	<input type="text"/>		
	0,00		
LIQUIDITA' CORRENTE	<input type="text"/>		
	0,00		
PASSIVO CORRENTE	<input type="text"/>		
	0,00		
INDICE DI LIQUIDITA'	<input type="text"/>		
DEVE ESSERE < 1	0,00		

Indice di Liquidità OK

data

timbro e firma (legale rappresentante)

Procedura di conguaglio

Il conguaglio delle prestazioni deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 mesi:

- Dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione;
- Dalla data del provvedimento di concessione (autorizzazione Inps) se successivo alla data di cui al periodo precedente.

Esempi:

a) Periodo richiesto: dal 16.06.2017 al 15.06.2018;

Data autorizzazione Inps: 20.07.2017;

Data decorrenza termine: 30.06.2018 (fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata);

Decadenza: 31.12.2018.

b) Periodo richiesto: dal 16.06.2017 al 15.06.2018;

Data autorizzazione Inps: 20.07.2018;

Data decorrenza termine: 20.07.2018 (data autorizzazione Inps successivo al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata);

Decadenza: 21.01.2018.

Una volta intervenuto il termine decadenziale, il conguaglio non potrà più essere effettuato neanche tramite flussi di regolarizzazione.

In caso di cessazione dell'attività, l'azienda potrà richiedere il rimborso tramite flusso Uniemens riferito all'ultimo mese di attività ma sempre entro i termini di decadenza delle autorizzazioni (Circ. Inps 170/2017).

Di seguito le modalità del conguaglio:

- negli elementi <CongFSolCausaleACredito> e <CongFSolImportoACredito> di <CongFSolACredito> di <FondoSol> andranno indicati rispettivamente la causale dell'importo posto a conguaglio ed il relativo importo.

A tal fine si istituiscono i nuovi codici causale:

Codice	Descrizione
L001	Conguaglio assegno ordinario
L002	Conguaglio assegno di solidarietà o assegno ordinario per contratto di solidarietà

Codifica aziende

I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del D.I. n. 94343/2016 vengono contraddistinti dal c.a. "0J" a prescindere dal requisito dimensionale ad eccezione di quelle che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito di più di 5 dipendenti ovvero più di 15 sommando i lavoratori di più matricole, nel qual caso i c.a. attribuiti saranno, rispettivamente:

- "6G" aziende con più di 5 dipendenti fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al versamento del contributo relativo al FIS";
- "2C" azienda che opera su più posizioni tenute al versamento dei contributi relativi ai fondi di solidarietà "

Si riporta qui di seguito tabella estratta dalla circolare Inps 176/2016 riportante le imprese obbligate al versamento del FIS in relazione al settore, codice statistico contributivo e codici autorizzazioni.

- **Tabella Fondo integrazione salariale da 1° gennaio 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 1E_a 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)
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

Sono escluse le imprese rientranti nell'ambito di applicazione di Fondi di solidarietà già istituiti, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale: 3R (Gruppo Poste italiane spa); 3F (Credito cooperativo); 2M (Società del gruppo FS); 4P (Trasporto aereo e sistema aeroportuale); 2V (Assicurativo e di assistenza); 3D (Credito); 6L (Trasporto pubblico locale); 8V (Solimare); 2P (Ormeggiatori e Barcaiooli)

Autorizzazioni

E' il D.Lgs. 148/2015 all'art. 29 comma 7 a stabilire che i trattamenti del Fis sono autorizzati con provvedimento della sede o del dirigente delegato della struttura territoriale Inps competente in relazione all'unità produttiva.

Per tale motivo se l'unità produttiva è ubicata nella medesima provincia in cui è iscritto il datore di lavoro la struttura Inps competente è quella presso cui è iscritto il datore di lavoro, mentre se l'unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella in cui è iscritto il datore di lavoro, la struttura Inps territorialmente competente è quella in cui è ubicata l'unità produttiva.

In caso di datori di lavoro plurilocalizzati, la struttura Inps territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella in cui insiste la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento contributivo, mentre le strutture Inps territorialmente competenti in relazione alla singola unità produttiva emetteranno tante autorizzazioni conformi al provvedimento del direttore o del dirigente delegato quante sono le unità produttive (Circ. Inps n. 176/2016).

Ricorsi

Avverso i provvedimenti adottati si può proporre ricorso al comitato amministratore del FIS esclusivamente attraverso la procedura dedicata dei Ricorsi on line direttamente o per il tramite di un intermediario. Il ricorso deve essere presentato entro 90 giorni.

Obblighi dei lavoratori destinatari dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario

Ai lavoratori destinatari del FIS per i quali è programmata una sospensione o una riduzione dell'orario superiore al 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, si applicano le disposizioni di cui all'art. 8, comma 1 del D.Lgs. 148/2015 e dell'art. 20 del D.Lgs. 150/2015.

In forza di tali disposizioni i lavoratori interessati devono essere convocati dai centri per l'impiego in orari compatibili con le prestazioni lavorative al fine di stipulare un patto di servizio personalizzato.

Inoltre, il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo d'integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate e decade dal diritto al trattamento nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Inps.

Fis e Istituti contrattuali (Circ. inps 130/2017):

Fis e malattia

Assegno ordinario. In caso di riduzione di orario di lavoro, l'assegno non è dovuto per le giornate di malattia.

In caso di sospensione a zero ore è necessario distinguere:

1. il caso in cui la malattia è insorta durante il periodo di sospensione: il lavoratore continua a percepire l'assegno ordinario e non è nemmeno obbligato a comunicare lo stato di malattia al datore di lavoro e all'Inps.
2. il caso in cui la malattia è sorta prima dell'inizio del periodo di sospensione:
 - se la sospensione riguarda tutto il personale in forza presso l'unità produttiva, il lavoratore beneficerà dell'assegno ordinario;
 - se la sospensione non riguarda tutto il personale in forza, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Assegno di solidarietà. E' necessario distinguere tra:

- riduzione orizzontale: viene corrisposto l'assegno di solidarietà per le ore di riduzione e l'indennità di malattia per le ore di lavoro;
- riduzione verticale: se la malattia subentra durante una giornata di riduzione, viene corrisposto l'assegno di solidarietà, mentre se insorge durante lo svolgimento dell'attività lavorativa prevale l'indennità di malattia.

Fis e infortunio sul lavoro

Assegno ordinario. L'infortunio prevale sempre sull'assegno ordinario, sia se l'evento si verifica prima del trattamento sia se si verifica durante.

Assegno di solidarietà. Nel caso in cui l'infortunio si verifichi prima del ricorso all'assegno di solidarietà, prevale l'indennità di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio si verifichi nel corso dell'assegno di solidarietà, per le ore lavorate spetterà l'indennità di infortunio, mentre per le ore perse il lavoratore avrà diritto all'assegno.

FIS e permessi legge 104/92

In caso di sospensione a zero ore il lavoratore non ha diritto ad alcun giorno di permesso.

In caso di riduzione di orario:

- riduzione orizzontale: il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso mensile;
- riduzione verticale: la fruizione dei tre giorni è riproporzionata rispetto alla ridu-

-zione

Il trattamento è lo stesso sia per l'assegno ordinario che per quello di solidarietà.

FIS e congedo straordinario

Assegno ordinario. In caso di sospensione totale non può essere avanzata alcuna richiesta di congedo.

In caso di presentazione della domanda di congedo durante la riduzione di orario, il lavoratore percepirà l'assegno ordinario per le ore di sospensione e l'indennità per congedo in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Assegno di solidarietà. Il richiedente il congedo percepirà sia il trattamento di integrazione per le ore di riduzione, sia l'indennità per congedo in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Nel caso in cui il congedo sia richiesto prima della riduzione di orario, il richiedente ha diritto a godere della relativa indennità.

FIS e ferie

Assegno ordinario. Nel caso di sospensione a zero ore il datore di lavoro può individuare il periodo di godimento delle eventuali ferie residue e di quelle in corso di maturazione che, dunque, possono essere godute anche al termine del periodo di sospensione. In caso di riduzione dell'orario il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro.

Assegno di solidarietà. E' necessario distinguere tra:

- ferie maturate prima dell'inizio della solidarietà: nessuna prestazione è dovuta da parte del fondo;
- ferie maturate dopo l'inizio della solidarietà: è dovuto il trattamento integrativo se le ferie sono fruite nel periodo autorizzato.

Durante la chiusura per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare delle prestazioni del fondo.

FIS e festività infrasettimanali

Assegno ordinario. Non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo di godimento dell'assegno ordinario nel caso di riduzione dell'orario di lavoro (restano a carico del datore di lavoro).

Nel caso di sospensione serve distinguere:

- lavoratori retribuiti in misura fissa: tutte le festività sono integrabili;
- lavoratori retribuiti con paga oraria: non sono integrabili il 25 aprile, il 1° maggio ed il 2 giugno; sono integrabili (quando ricadono oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione) il 1° gennaio, il lunedì dopo pasqua, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il 25 e il 26 dicembre, il Santo Patrono.

Assegno di solidarietà. In caso di riduzione di tipo orizzontale il trattamento di solidarietà può completare il minor salario corrisposto dal datore di lavoro.

In caso di riduzione di tipo verticale occorre distinguere fra due ipotesi:

- nel caso in cui la festività cade in un periodo lavorato e retribuito ad orario normale non vi sono i presupposti per l'intervento di integrazione;
- nel caso in cui la festività cade nel periodo di sospensione dal lavoro, diviene pienamente integrabile.

FIS e Tfr, Anf

Il fondo non eroga né il Tfr né gli Anf poiché trattasi di prestazioni non previste dal D.I. n. 94343/2016.

FIS e indennità sostitutive delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso

Non sono integrabili

FIS e maternità obbligatoria

Assegno ordinario. L'astensione obbligatoria prevale sempre sull'assegno ordinario. Assegno di solidarietà. Nel caso in cui il congedo di maternità sia già in atto, prevale l'indennità di maternità sull'assegno di solidarietà. Nel caso in cui, invece, il congedo di maternità inizia durante la solidarietà è necessario distinguere:

- a) in caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, l'assegno di solidarietà spetta per le ore di riduzione di orario, l'indennità di maternità per le ore lavorative;
- b) nel caso di riduzione verticale prevale l'indennità di maternità sull'assegno di solidarietà.

FIS e congedo parentale

Assegno ordinario. Spetta alla lavoratrice decidere se utilizzare o meno il congedo parentale nel qual caso avrà diritto solo alla relativa indennità.

Assegno di solidarietà. Nel caso in cui il congedo parentale sia già in atto, prevale l'indennità di maternità sull'assegno di solidarietà. Nel caso in cui, invece, il congedo parentale inizia durante la solidarietà è necessario distinguere:

- c) in caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, l'assegno di solidarietà spetta per le ore di riduzione di orario, l'indennità di maternità per le ore lavorative;
- d) nel caso di riduzione verticale prevale l'indennità di maternità sull'assegno di solidarietà.

FIS e riposi per allattamento

Assegno ordinario. Se nella giornata vi sono prestazioni lavorative si ha diritto ai permessi per allattamento. In caso contrario prevale l'assegno ordinario.

Assegno di solidarietà. Per le ore di allattamento che si collocano durante l'orario lavorativo spetta l'indennità Inps con riferimento all'intera retribuzione, per le ore ridotte in regime di solidarietà spetta l'assegno di solidarietà.