



blu notes

Fondo Solidarietà Lavoratori Somministrati

Il Fondo di solidarietà dei Lavoratori Somministrati

(Blu Notes aggiornato al 10/12/2018)

Indice degli argomenti

Il Fondo Forma.Temp	2
L'accordo di riduzione/sospensione	2
I requisiti dei Lavoratori.....	3
La prestazione erogata dal Fondo	3
Eventi particolari.....	5
Malattia.....	5
Festività	5
Permessi Legge 104/92.....	5
Lavoro durante la riduzione/sospensione	5
Appendice normativa	6

Con l'Accordo del 25 novembre 2015 è divenuto operativo il **Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro**.

I Fondi di Solidarietà sono stati oggetto di revisione da parte del D. Lgs 148/2015 e hanno la funzione di **tutelare i Lavoratori durante i periodi di riduzione e/o sospensione dell'attività lavorativa**, per tutti i settori cui non si applica la normativa in materia di Cassa Integrazione.

Il Fondo Forma.Temp

La norma che disciplina il regime autorizzatorio del lavoro somministrato (D. Lgs 276/03) prevede all'art. 12 il versamento di un contributo del 4% al Fondo Forma.Temp (www.formatemp.it) costituito con le seguenti finalità:

1. Politiche Attive del Lavoro:

- finanziamento della **formazione** per l'acquisizione di nuove competenze, l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione dei Lavoratori Somministrati;
- finanziamento di **percorsi** di Orientamento, Bilancio delle Competenze e Accompagnamento al lavoro.

2. Politiche Passive del Lavoro:

- erogazione di **prestazioni di sostegno al reddito** per i Lavoratori Somministrati (Trattamento di Integrazione Salariale – TIS);
- erogazione **dell'integrazione al reddito per i Lavoratori Somministrati assunti a tempo indeterminato** dalle ApL e che si trovano privi di missione.

Il Fondo di Solidarietà Bilaterale rientra nel primo punto delle Politiche Passive del Lavoro e viene finanziato con una parte della contribuzione destinata al Fondo Forma.Temp. **Si tratta, quindi, di un Fondo finanziato dal Settore delle Agenzie per il Lavoro.**

L'accordo di riduzione/sospensione

L'accordo di gestione del Fondo prevede all'art. 1 che il Fondo di Solidarietà è volto ad assicurare ai Lavoratori Somministrati ***"una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'azienda utilizzatrice"***.

In sostanza il Fondo interviene quando l'**Azienda Utilizzatrice, presso cui opera il Lavoratore Somministrato, riduce o sospende l'attività lavorativa**. E', quindi, fondamentale che a monte ci sia un **accordo/autorizzazione in capo all'Utilizzatore** per i suoi Lavoratori diretti.

Ricevuta l'informazione della riduzione/sospensione da parte dell'Utilizzatore, **l'Agenzia per il Lavoro si attiverà con le Sigle Sindacali di categoria** (Nidil-Cgil; Felsa-Cisl; Uiltemp) per procedere all'esame congiunto della situazione e sottoscrivere un accordo che consenta l'attivazione del Fondo per l'erogazione della prestazione ai Lavoratori Somministrati. **L'esame congiunto si considera esepito trascorsi 5 giorni dall'informazione ai Sindacati.**

I requisiti dei Lavoratori

Per accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà i **Lavoratori Somministrati devono possedere un'anzianità di settore pari o superiore a 90 giornate lavorative**. Tale requisito **non è richiesto** nel caso di ricorso a trattamenti ordinari di integrazione salariale per **eventi oggettivamente non evitabili** (art. 1 c. 2 D. Lgs 148/15), cioè:

"La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore."(Circ. INPS 197/15).

Il Fondo di Solidarietà per i Lavoratori Somministrati precisa che il requisito non è richiesto per gli eventi metereologici avversi.

Il requisito delle 90 giornate si ottiene considerando (Circolare Inps n.9 del 19/01/2017):

- le **giornate di effettiva presenza al lavoro**, indipendentemente dalla durata oraria,
- i periodi di **sospensione dal lavoro** derivanti da:
 - ferie,
 - festività,
 - maternità obbligatoria,
 - infortunio.

Si tratta di **anzianità di settore** quindi **conseguibile anche con riferimento a rapporti di lavoro intrattenuti con Agenzie per il Lavoro diverse**.

Il Lavoratore Somministrato può ottenere la prestazione **sia se assunto a tempo determinato, sia se assunto a tempo indeterminato** dall'Agenzia per il Lavoro, anche nell'ipotesi di apprendistato.

La prestazione erogata dal Fondo

Il Fondo di Solidarietà riconosce:

- **l'80% dell'ultima retribuzione percepita** dal Lavoratore prima della riduzione/sospensione;
- **il 100% dei contributi;**

nei limiti dei **massimali previsti dalla normativa** in materia di Cassa Integrazione.

Nel caso in cui l'accordo stipulato dall'Azienda Utilizzatrice preveda l'integrazione da parte del Datore di Lavoro al 100% della retribuzione, tale miglior trattamento si applicherà anche ai Lavoratori Somministrati, e l'integrazione rimarrà a carico dell'Agenzia per il Lavoro e non del Fondo di Solidarietà.

La prestazione durerà al massimo fino alla scadenza del contratto di lavoro e comunque non oltre la durata dell'intervento richiesto dall'Utilizzatore.

I massimali previsti vengono comunicati annualmente dall'INPS con apposita circolare. Per l'anno 2018 gli importi sono i seguenti (Circ. INPS 19/18):

Massimali 2018	
Retribuzione fino a 2.125,36	982,40€
Retribuzione oltre 2.125,36	1.180,76€

L'ora di riduzione/sospensione sarà retribuita prendendo l'importo orario minore tra l'80% della paga oraria contrattuale, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, e il massimale orario stabilito dall'INPS.

Esempio:

- Retribuzione mensile comprensiva di ratei mensilità aggiuntive: 1.817,92€
- Retribuzione oraria comprensiva di ratei mensilità aggiuntive: $1.817,92/173,33 = 10,49€$
- Ore lavorabili del mese (variano ogni mese in base ai giorni lavorativi): 168

Visto che la retribuzione mensile è compresa nella fascia fino a 2.125,36€ il massimale da prendere a riferimento è 982,40€. In conseguenza di ciò il massimale orario viene determinato come segue:

massimale 982,40 / 168 (ore lavorabili del mese) = 5,85€

A questo punto è necessario **mettere a confronto**:

- 80% di 10,49€ = 8,39€ retribuzione oraria contrattuale
- Massimale orario pari a 5,85€

Dovendo prendere a riferimento il più basso tra i due valori ogni ora di riduzione/sospensione sarà retribuita a 5,85€.

Il **Trattamento di Fine Rapporto matura interamente**, così come i ratei.

La prestazione viene anticipata dall'Agenzia per il Lavoro che attiva, a conclusione della procedura, la pratica di rimborso da parte del Fondo di Solidarietà. **Nel caso il Fondo non approvasse l'istanza presentata dall'Agenzia per il Lavoro, l'Agenzia stessa erogherà, a suo carico, il normale trattamento previsto nel caso in cui il Lavoratore Somministrato avesse lavorato, fatto salvo il caso in cui si possa fare ricorso ad altro ammortizzatore sociale.**

Eventi particolari

Il Fondo di Solidarietà disciplina, inoltre, i trattamenti retributivi nei casi di malattia, festività e altri permessi.

Malattia

Il Fondo di Solidarietà si rifà alla previsione di cui alla Circolare INPS 197/2015 che prevede il principio di "prevalenza dell'ammortizzatore sulla malattia".

Di conseguenza:

- in caso di malattia insorta durante la sospensione a zero ore il Lavoratore continuerà a percepire il Trattamento di Integrazione Salariale,
- in caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione dell'attività lavorativa (orario ridotto) prevale l'indennità di malattia.

Festività

Il Fondo di Solidarietà si rifà alla previsione contenuta nel messaggio INPS 13552/2009 (vedere appendice normativa).

Permessi Legge 104/92

Il Fondo di Solidarietà precisa che se il lavoratore è sospeso non può fruire di permessi L. 104/92 in quanto l'assenza dal lavoro gli consente di prestare l'assistenza prevista.

Lavoro durante la riduzione/sospensione

Il Fondo di Solidarietà prevede la compatibilità tra una sospensione e un eventuale lavoro in somministrazione presso altra Azienda, secondo le seguenti modalità:

- se Lavoratore a tempo pieno: può svolgere un'altra attività nella giornata di sabato in caso di orario articolato dal lunedì al venerdì;
- se Lavoratore a tempo parziale: può svolgere un'altra attività oltre il normale orario di lavoro.

Appendice normativa

(art. 27 D. Lgs 148/15)

"Art. 27. Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

1. In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.

3. I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1;
b) l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

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'articolo 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.

5. Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), 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 di cui al comma 1 entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di cui al comma 1, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal medesimo fondo per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di cui al comma 1;

c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1;

d) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388 del 2000;

e) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016;

f) la possibilità per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b);

g) criteri e requisiti per la gestione del fondo di cui al comma 1.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare:

- a) criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi;
- b) requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;
- c) criteri e requisiti per la contabilità dei fondi;
- d) modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei."

(D. Lgs 276/03)

"Art. 12. Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

- a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

- a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
- b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi e approva, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione, il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui ai commi 1 e 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento si intende approvato.

6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 4, oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonché una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso.

8-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attività formative oppure procede al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

9-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione."

(Msg INPS 13552/09)

Com'è noto il regime normativo vigente in materia di festività ai fini delle integrazioni salariali è il seguente:

1) Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati.

Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (o mensilizzati) le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività (v. circolare INPS n. 50943 G.S. dell'8 febbraio 1973, lettera B - punto 6).

In tale ipotesi le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale, come innanzi detto, deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili.

Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al C.C.N.L. di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.

2) Lavoratori retribuiti non in misura fissa.

Con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, si precisa che in base al combinato disposto di cui agli artt. 1 e 2 della legge 31 marzo 1954, n. 90 le festività del 25 aprile e del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana.

Si precisa che sono del pari da considerare non integrabili le ore relative alle festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo per legge (art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori suddetti.

Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate rimanenti festività, quando queste non siano pagate (sempre in virtù dell'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) dal datore di lavoro a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane.

Peraltro, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate, secondo i criteri seguiti dall'Istituto ed illustrati nella circolare n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972, fra le ore lavorate nella settimana medesima.

Si chiarisce che per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto nell'ipotesi in cui il lavoratore, ad esempio, venga sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.

Dal 1° gennaio 2009 anche il nuovo C.C.N.L. dei lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (v. all.) stabilisce alla sez. IV, tit. IV, art. 3 che "la retribuzione è determinata in misura fissa mensile".

Pertanto, in applicazione delle regole su esposte, dal 1° gennaio 2009 anche per gli operai dell'industria metalmeccanica tutte le festività ricadenti nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per CIG saranno integrabili.

La procedura di emissione dei pagamenti diretti CIG da sempre opera una distinzione tra operai di cui al punto 1 con codice qualifica 7 e quelli di cui al punto 2 con codice di qualifica 1. In conseguenza di quanto stabilito nel nuovo C.C.N.L., tali operai dovranno avere codice qualifica uguale a 7 mentre l'utilizzo della codifica 1 dovrà essere limitato a periodi anteriori al 1° gennaio 2009.

EUROINTERIM
Agenzia per il Lavoro

Viale dell'Industria, 60 • 35129 Padova
areaconsulenza@eurointerim.it
www.eurointerim.it



ISO 9001