

## Cos'è

I fondi di solidarietà, disciplinati dagli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 forniscono **strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa** dei lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale.

Alcuni fondi, inoltre, erogano prestazioni integrative rispetto a quelle pubbliche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (**prestazioni emergenziali**), nonché, in presenza di determinati requisiti, **assegni straordinari** a favore di lavoratori coinvolti in processi di agevolazione all'esodo fino alla maturazione del diritto alla pensione.

Il **Fondo d'Integrazione Salariale (FIS)**, disciplinato dal decreto interministeriale 3 febbraio 2016, n. 94343 pubblicato in Gazzetta Ufficiale 30 marzo 2016, n. 74, nasce dall'adeguamento, a decorrere dal 1° gennaio 2016, del fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, non ha personalità giuridica, costituisce una gestione dell'INPS e gode di gestione finanziaria e patrimoniale autonoma.

Il Fondo comprende tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

Il FIS mette a disposizione interventi a sostegno del reddito nei confronti dei lavoratori la cui attività lavorativa è sospesa o ridotta in relazione alle causali previste in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria (a eccezione delle intemperie stagionali) o straordinaria (a eccezione del contratto di solidarietà) ovvero ridotta al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale ([circolare 9 settembre 2016, n. 176](#)).

In particolare il Fondo eroga l'**assegno di solidarietà**, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di cinque dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro. Il FIS eroga, inoltre, l'**assegno ordinario** in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di quindici dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro.

## A chi è rivolto

Le prestazioni del FIS spettano ai **lavoratori con contratto di lavoro subordinato**, compresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Non spettano ai lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'**assegno di solidarietà** è garantito ai lavoratori di datori di lavoro che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, di cui all'articolo 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

Agli **assegni ordinari**, invece, possono accedere tutti i lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria, con le eccezioni sopra richiamate e, dunque, per cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore o del datore di lavoro. L'integrazione salariale deve essere concessa per il tempo necessario alla ripresa dell'attività produttiva interrotta.

## Come funziona

### Durata

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un **periodo massimo di 12 mesi** in un biennio mobile mentre l'assegno ordinario può essere concesso, sia per le causali della CIGO che della CIGS, fino a un **periodo massimo di 26 settimane** in un biennio mobile.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.

Tuttavia, ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero.

Pertanto, per esempio, sarà possibile, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole causali, a seconda della combinazione delle causali invocate, avere le seguenti durate massime:

- **36 mesi** di assegno di solidarietà;
- **24 mesi** di assegno di solidarietà + sei mesi di assegno ordinario + altri sei mesi di assegno ordinario;
- **24 mesi** di assegno di solidarietà + sei mesi di assegno ordinario + sei mesi di assegno di solidarietà.

### Quanto spetta

La misura della prestazione, sia per l'assegno di solidarietà che per l'assegno ordinario, è fissata nell'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione, erogabile al netto della riduzione del 5,84% che rimane nella disponibilità del Fondo, è pari a 939,89 euro per retribuzioni uguali o inferiori a 2.159,48 euro e a 1.129,66 euro per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro ([circolare INPS 10 febbraio 2020, n. 20](#)).

Gli importi sono rivalutati annualmente con le modalità e i criteri in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria.

Il Fondo non eroga, in quanto non previsto dal decreto istitutivo del Fondo stesso, l'assegno al nucleo familiare.

Il Fondo opera nel rispetto del **principio del bilancio in pareggio** e **non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria**. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi al netto di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

I lavori che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**, devono un **contributo ordinario dello 0,65% della retribuzione mensile** imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti al Fondo (esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e i lavoratori con contratto di apprendistato diverso dal professionalizzante), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, mentre i datori di lavoro che occupano mediamente **da più di cinque a 15 dipendenti**, devono un **contributo ordinario dello 0,45% della retribuzione mensile** imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e i lavoratori con contratto di apprendistato diverso dal professionalizzante), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro che accede alle prestazioni di assegno ordinario o di assegno di solidarietà deve, inoltre, un **contributo addizionale**, calcolato nella misura del 4% della retribuzione persa.

Le prestazioni sono autorizzate con **pagamento a conguaglio** da parte del datore di lavoro, a partire dal mese successivo a quello in cui è intervenuta l'autorizzazione. I datori di lavoro, per la comunicazione dei dati necessari al recupero delle somme anticipate nel pagamento a conguaglio, potranno avvalersi del flusso UNIEMENS, secondo quanto illustrato con la [circolare INPS 15 novembre 2017, n. 170](#).

Il **pagamento diretto** della prestazione può essere autorizzato esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, comprovate dalla presentazione, alla competente struttura territoriale INPS, della documentazione di cui all'allegato 2, [circolare INPS 2 dicembre 2015, n. 197](#).

Gli interventi e i trattamenti garantiti dal FIS sono autorizzati con provvedimento del direttore di sede (o del dirigente delegato) con riferimento alla sede INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica.

La **contribuzione correlata** per entrambi i tipi di assegni è calcolata sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

Il calcolo avviene sulla base dell'aliquota di finanziamento del fondo pensioni presso cui è iscritto il lavoratore. Il valore retributivo da considerare per il calcolo è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione lavorativa nel mese in cui si colloca l'evento. L'importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

**Il Fondo provvede a versare la contribuzione correlata alla gestione d'iscrizione del lavoratore.**

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.

Tale **divieto di cumulo** si può esplicitare nelle forme dell'incompatibilità totale, della cumulabilità totale o parziale così come individuate nella circolare INPS 4 ottobre 2010, n. 130.

## Domanda

### Requisiti

I lavoratori a cui spettano le prestazioni del Fondo d'Integrazione Salariale devono avere, alla data di presentazione della domanda, un'**anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.

### Quando fare domanda

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà i datori di lavoro devono presentare domanda **entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale** e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. La domanda non può comunque essere inviata prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione.

La domanda di accesso all'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, deve essere presentata **non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**. Il mancato rispetto di tali termini non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione. In caso di presentazione tardiva l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (ovvero dal lunedì della settimana precedente).

### Come fare domanda

Le domande di accesso alle prestazioni devono essere presentate dal datore di lavoro ([circolare 17 giugno 2015, n. 122](#), [circolare INPS 4 febbraio 2016, n. 22](#), e [messaggio 5 maggio 2016, n. 1986](#)) **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato.

Avverso i provvedimenti adottati è possibile presentare:

- **ricorso amministrativo entro 30 giorni** dalla data di ricevimento della comunicazione al Comitato amministratore del Fondo di Integrazione Salariale (art. 5 comma 1, lettera d del decreto interministeriale 3 febbraio 2016, n. 94343). Il ricorso può essere presentato esclusivamente con modalità telematica o in via diretta dal cittadino, accedendo al sito internet dell'Istituto e successivamente, tramite le proprie credenziali, ai "servizi online", oppure tramite gli enti di patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'Istituto ai sensi dell'articolo 1, legge 11 gennaio 1979, n. 12, sempre attraverso i servizi telematici dell'Istituto.

- **ricorso giudiziario al TAR entro 60 giorni** dalla data di ricevimento della comunicazione (art. 29 d.lgs. 104/10) da notificare direttamente alla sede.