

Cos'è

Disciplinato dal decreto interministeriale 20 giugno 2014, n. 82761 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2014, il Fondo Credito Cooperativo è una gestione dell'INPS che non ha personalità giuridica e che gode di autonomia finanziaria e patrimoniale.

Il Fondo ha lo scopo di intervenire nei confronti dei lavoratori nell'ambito di situazioni di crisi, processi di ristrutturazione, riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, al fine di favorire il mutamento e il rinnovo delle professionalità e realizzare politiche attive di sostegno al reddito e all'occupazione ([circolare INPS 30 giugno 2016, n. 119](#)).

Il Fondo eroga prestazioni ordinarie ed emergenziali. Gli interventi in via ordinaria sono: **finanziamento di programmi formativi** di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche con il sostegno di fondi nazionali ed europei; **trattamenti di sostegno al reddito** dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa (**assegni ordinari**), per le cause previste dalla normativa sull'integrazione salariale ordinaria e straordinaria, anche in concorso con gli strumenti di sostegno previsti dalla legislazione o in applicazione di contratti di solidarietà espansivi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) punto 3 del decreto citato.

Invece, gli interventi in via emergenziale sono: **assegno emergenziale** a favore dei lavoratori licenziati non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), integrativo rispetto all'indennità di disoccupazione NASpI di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22; **finanziamento di programmi di supporto alla ricollocazione professionale**, a favore dei lavoratori indicati sopra e su loro richiesta, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali, dell'Unione Europea o della cooperazione (*outplacement*).

A chi è rivolto

Possono beneficiare delle prestazioni tutti i lavoratori dipendenti da aziende che siano tenute ad applicare ed applichino i **contratti collettivi nazionali di categoria** sottoscritti da **Federcasse** e dalle **organizzazioni sindacali** dei lavoratori. I dirigenti possono accedere esclusivamente alle prestazioni di assegno emergenziale e di assegno ordinario (non in applicazione di contratti di solidarietà espansivi).

Come funziona

Decorrenza e durata

L'accesso alle prestazioni è subordinato all'espletamento delle procedure contrattuali che modificano le condizioni di lavoro del personale interessato o determinano la riduzione dei livelli occupazionali previste dalla legislazione. Tali procedure si devono concludere con un **accordo aziendale**. Nel caso di processi di riduzione dei livelli occupazionali, si può accedere a tutte le prestazioni previste.

Il programma di formazione finanziabile non può essere superiore a **12 mesi**.

L'assegno ordinario, a norma dell'articolo 30, comma 1, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, può essere concesso per un **periodo non inferiore a 13 settimane** in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste dalle causali individuate per la Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

L'assegno emergenziale ha una durata massima di **24 mesi** ed è subordinato al permanere della condizione di disoccupazione involontaria.

Il programma di supporto alla ricollocazione professionale (*outplacement*) deve avere una durata massima di **12 mesi**.

Quanto spetta

Per i programmi di formazione, il contributo è pari alla corrispondente **retribuzione lorda** spettante ai lavoratori interessati per le ore non lavorate, destinate alla realizzazione di programmi formativi, ridotto degli eventuali finanziamenti erogati dagli specifici fondi nazionali, dell'Unione europea o della cooperazione.

Per gli assegni ordinari, in accordo con quanto previsto dall'articolo 30, d. lgs. 148/2015, la misura del beneficio è fissata nell'**80%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

Per il 2021 la misura massima mensile della prestazione, erogabile al netto della riduzione del 5,84%, è pari a **939,89 euro** in caso di retribuzioni uguali o inferiori a **2.159,48 euro**, e a **1.129,66 euro** in caso di retribuzioni superiori a **2.148,74 euro** ([circolare 21 gennaio 2021, n. 7](#)).

L'assegno emergenziale per il 2021 spetta nelle seguenti misure:

- **80%** dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, con la riduzione, dove applicabile, di un importo pari ai contributi previsti dall'articolo 26, legge 28 febbraio 1986, n. 41 (attualmente pari al 5,84%) con un massimale pari a un importo di **2.343,44 euro** lordi mensili per retribuzioni tabellari annue inferiori a **39.543,11 euro**. La riduzione del 5,84%, pari a 136,86 euro, si applica esclusivamente nell'eventualità in cui l'importo della prestazione in pagamento sia pari o superiore all'80% della retribuzione teorica indicata dall'azienda. La riduzione così determinata rimane nella disponibilità del Fondo;
- **70%** dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore per retribuzioni tabellari annue tra **39.543,11 euro** e **55.152,24 euro**, con un massimale pari a **3.151,99 euro** lordi mensili;
- **60%** dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore per retribuzioni tabellari annue superiori a **55.152,24 euro**, con un massimale pari a un importo di **3.666,06 euro** lordi mensili.

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

Il Fondo ha l'obbligo del bilancio in pareggio e **non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria**. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi dopo la costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

Per le prestazioni ordinarie (interventi di formazione e assegni ordinari) sono dovuti al Fondo: il **contributo ordinario dello 0,36%** (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori), calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di

tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi i dirigenti (eventuali variazioni della misura sono distribuite tra datore di lavoro e lavoratore secondo gli stessi criteri di ripartizione); il **contributo addizionale dell'1,5%** (a carico del datore di lavoro in caso di fruizione delle prestazioni di assegno ordinario), calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali e applicato alle retribuzioni perse dai dipendenti che fruiscono delle prestazioni.

Per le prestazioni emergenziali, a seguito dell'adozione da parte del Comitato amministratore della delibera di concessione dell'assegno emergenziale o dell'*outplacement*, è previsto l'obbligo in capo al datore di lavoro del versamento di un **contributo emergenziale** nella misura pari alla metà del finanziamento deliberato dal Fondo.

Le prestazioni ordinarie sono autorizzate con pagamento a **conguaglio da parte del datore di lavoro**. Una volta deliberato il finanziamento da parte del Comitato amministratore del Fondo, la sede INPS territorialmente competente rilascia la relativa **autorizzazione di pagamento**, necessaria per la corresponsione del trattamento economico ai lavoratori interessati.

Per la comunicazione dei dati necessari al recupero delle somme anticipate nel pagamento a conguaglio, i datori di lavoro potranno avvalersi del nuovo flusso UNIEMENS, secondo quanto indicato nella [circolare INPS 15 novembre 2017, n. 170](#).

L'assegno emergenziale viene pagato direttamente ai lavoratori beneficiari dalle sede INPS territorialmente competente, che per lo stesso lavoratore ha in carico la domanda di disoccupazione NASpI. Il pagamento dell'assegno avviene tramite la stessa procedura di gestione delle domande di disoccupazione.

Per quanto riguarda l'*outplacement*, la società incaricata allo svolgimento dei programmi di supporto alla ricollocazione professionale fattura l'intero costo del servizio all'azienda richiedente, la quale effettua il pagamento dell'intera quota. Poiché è previsto che l'azienda versi un contributo emergenziale pari alla metà della prestazione, il Fondo delibererà l'importo complessivo della spesa riconosciuta, ma l'azienda sarà autorizzata a effettuare il conguaglio solo della metà, corrispondente all'importo al netto del contributo emergenziale.

La **contribuzione correlata** per entrambi i tipi di assegni, ordinario ed emergenziale, è calcolata sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è utile per il conseguimento del diritto a pensione (compresa quella anticipata) e per la determinazione della sua misura. Il calcolo avviene sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Domanda

Requisiti

Per accedere alle **prestazioni ordinarie** i lavoratori devono possedere alcuni requisiti. Per i programmi di formazione, è necessario essere destinatari, nell'ambito di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, di un **accordo** riguardante programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale. Per gli assegni ordinari, è necessario essere interessati dalla **riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dell'attività lavorativa** per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. L'integrazione salariale deve essere concessa per il tempo necessario alla ripresa dell'attività produttiva interrotta. L'intervento, dunque, è finalizzato a supportare sia ipotesi di crisi aziendali contingenti e di breve durata, sia ipotesi di crisi aziendali prolungate nel tempo e legate a un ridimensionamento produttivo.

I lavoratori licenziati non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni ordinarie possono accedere a un assegno per il sostegno al reddito integrativo rispetto all'indennità di disoccupazione NASpI. Su loro richiesta possono essere finanziati programmi di supporto alla ricollocazione professionale (*outplacement*) la cui fruizione sia ricompresa nel periodo di effettiva percezione dell'assegno emergenziale.

L'erogazione dell'assegno ordinario è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario, durante il periodo di riduzione o sospensione del lavoro, **non svolga alcun tipo di attività lavorativa** in favore di soggetti terzi, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro accessorio di cui agli articoli 48 e seguenti, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Si ritiene comunque valido il richiamo alle disposizioni vigenti di cui alla [circolare INPS 4 ottobre 2010 n. 130](#) e al paragrafo 2.9.c, [circolare INPS 23 maggio 2017, n. 89](#).

All'**assegno emergenziale** si applicano le stesse regole in vigore sui requisiti, la sospensione, la decadenza e la decorrenza del trattamento NASpI.

Come fare domanda

La domanda d'accesso alle prestazioni ordinarie deve essere **presentata telematicamente dall'azienda** ([circolare INPS 17 giugno 2015, n. 122](#) e [circolare INPS 16 dicembre 2015, n. 201](#)). Essa sarà presa in esame, su base trimestrale, dal Comitato Amministratore del Fondo che delibera sulla concessione dei trattamenti, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e le disponibilità del Fondo. L'accesso alle prestazioni avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

La domanda di accesso alla prestazione emergenziale deve essere presentata **esclusivamente in via telematica** seguendo quanto indicato dalla [circolare INPS 18 dicembre 2015 n. 203](#).

La domanda di accesso alla prestazione di *outplacement*, invece, deve essere presentata **esclusivamente via PEC** alla sede INPS presso la quale esiste l'accantonamento contributivo o, in subordine, a quella di competenza della sede principale dell'azienda. La domanda dovrà riferirsi esclusivamente a programmi di supporto alla ricollocazione professionale già svolti.

Il Comitato Amministratore del Fondo decide in unica istanza sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni. Qualora l'esecuzione delle decisioni adottate dal Comitato evidenzii profili d'illegittimità, la determinazione può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS. Il **provvedimento di sospensione**, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, deve essere adottato nel termine di cinque giorni e sottoposto al Presidente dell'INPS che, entro i tre mesi successivi, stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione oppure annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.