Accordo di istituzione del Fondo di Solidarietà per il settore delle attività professionali

Il giorno 3 ottobre 2017, presso la sede di Confprofessioni

- Confprofessioni rappresentata dal Presidente Gaetano Stella, Marco Natali, Leonardo Pascazio e Ennio Bucci

- Filcams Cgil rappresentata da Michele Carpinetti e Danilo Lelli

- Fisascat Cisl rappresentata da Dario Campeotto

- Uiltucs rappresentata da Gabriele Fiorino

Visto che

Il Decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, all'art. 26, comma 1, dispone che "le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa";

CONVENGONO

di costituire un fondo di solidarietà secondo le disposizioni seguenti:

Art. 1
Costituzione del Fondo

1. Il «Fondo di Solidarietà per le attività professionali» è istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale.

2. Il Fondo non ha personalità giuridica e gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale presso l'INPS, del quale costituisce gestione.

3. Il Fondo ha obbligo di presentare il bilancio tecnico di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di Economia e Finanza e relativa Nota di aggiornamento, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi di bilancio.

Art. 2
Finalità del Fondo

1.Il Fondo ha lo scopo di garantire ai dipendenti del settore delle attività professionali, che occupano mediamente più di 3 dipendenti, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui all'art. 11 e 21 del d.lgs. n. 148/2015.
2.Viene istituito dalle parti firmatarie del presente accordo un comitato paritetico di monitoraggio sulle attività del Fondo, che si riunirà ogni sei mesi dalla costituzione dello stesso, per analizzare l'andamento delle prestazioni.

3.Decorsi due anni dalla data di costituzione del Fondo con Decreto Ministeriale, se l'andamento dello stesso è in equilibrio e sostenibile, verrà esteso il campo di applicazione alle strutture che occupano mediamente più di due dipendenti.

Art. 3
Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è amministrato da un Comitato composto da tre esperti designati da Confprofessioni e tre esperti designati dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente Accordo, in possesso di specifica competenza e pluriennale esperienza in materia di lavoro e occupazione, nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nonché da due rappresentanti con qualifica non inferiore a dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.

2. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di almeno cinque componenti del Comitato, aventi diritto al voto deliberativo.

3. Il Presidente del Comitato è eletto dal Comitato stesso tra i propri membri.

4. Partecipa alle riunioni del Comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

5. I componenti del comitato durano in carica quattro anni, e, in ogni caso, fino al giorno d'insediamento del nuovo Comitato. La nomina non può essere effettuata per più di due volte consecutive. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dalla carica, per qualunque causa, uno o più componenti del comitato stesso, si provvederà alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1. Il periodo di carica svolto in sostituzione dal nuovo componente così designato, ove pari o superiore a 24 mesi, viene considerato come un mandato intero ai fini del raggiungimento del limite di quattro anni di cui al primo periodo del presente comma. Il periodo effettuato dal componente cessato, se superiore ai 24 mesi, sarà considerato come un mandato intero ai fini del limite di quatto anni e della consecutività della nomina di cui al primo periodo del presente comma.

6. Ai componenti del Comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

7. Le deliberazioni del Comitato amministratore sono assunte a maggioranza dei presenti e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

8. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del Direttore Generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

9. Il Fondo opera nel rispetto del principio del bilancio in pareggio.

Art. 4
Compiti del Comitato amministratore del Fondo

1. Ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 148/2015 Il Comitato amministratore del Fondo deve:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) presentare il bilancio tecnico di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi di bilancio;

c) sulla base del bilancio di previsione a otto anni, di cui alla precedente lettera b), con propria delibera proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione tali da garantire risorse continuative ed adeguate. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, secondo la normativa vigente, verificate le compatibilità finanziarie interne al Fondo, sulla base della proposta del comitato;

d) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e delle prestazioni e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;

e) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti, al fine di assicurare il pareggio di bilancio;

f) vigilare sulla corretta affluenza dei contributi, sull'erogazione delle prestazioni e sull'ammissione agli interventi, nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;

g) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi, prestazioni e su ogni altra materia di competenza;

h) assolvere ad ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti;

i) non erogare prestazioni in carenza di disponibilità, concedere interventi solo previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro il limite delle risorse già acquisite, secondo quanto previsto dall'art. 35, comma 2, d.lgs. n. 148/2015.

Art. 5

Prestazioni

1.Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2 al finanziamento di un assegno ordinario a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, secondo criteri e misure di cui al successivo art. 7, per cause previste dalla legislazione vigente in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

2.Il Fondo potrà prevedere altresì un assegno straordinario per il sostegno al reddito riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre-cinque anni

3. Entro un anno dall'avvio delle attività di cui al comma 1 le parti valuteranno l'introduzione di una disciplina per le prestazioni di cui al comma precedente.

4. Alle prestazioni di cui al comma 1 vengono ammessi i soggetti di cui all'art. 2.

Art. 6
Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,45% di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di tre dipendenti;

b) un contributo ordinario dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti;

c) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle misure di cui all'art. 5, comma 1 nella misura del 4 % calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali sulla base delle ore perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni.

2. Ai contributi di finanziamento di cui al presente articolo, ordinari e addizionali, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 4, del d.lgs. n. 148/2015 e l'art. 3, comma 9, della legge n. 335/1995.

art. 7
Prestazioni: criteri e misure

1. L'importo dell'assegno ordinario è pari alla prestazione di integrazione salariale, con i relativi massimali. Alle prestazioni del Fondo si applicano per quanto compatibili le norme relative alla cassa integrazione guadagni ordinaria.

2. Per l'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, le riduzioni o le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa possono avere una durata massima di 12 mesi in un biennio mobile. Per i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti è previsto un ulteriore intervento per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

3. Le prestazioni del Fondo sono destinate ai lavoratori subordinati che abbiano un'anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno novanta giorni alla data della domanda di concessione del trattamento.

4. Per ciascuna unità produttiva i trattamenti relativi alle prestazioni di cui al comma precedente non possono comunque superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

5. Durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro, l'erogazione degli assegni di cui al precedente comma 2 è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario non svolga attività lavorativa in favore di soggetti terzi, e si impegni ad un percorso di riqualificazione.

6. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dell'assegno ordinario e per la paga oraria di cui ai commi 1, 2 e 4 è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Art 8

Procedura di accesso

1.Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle articolazioni territoriali e nazionali delle parti firmatarie del presente accordo le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero di lavoratori interessati.

2. Successivamente a tale comunicazione segue un esame congiunto della situazione finalizzato al raggiungimento di un accordo tra le parti. L'intera procedura deve esaurirsi entro 30 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 20 per i datori di lavoro fino a 50 dipendenti.

3.Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta del datore di lavoro o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Art. 9

Criteri di precedenza e turnazione

1. L'accesso dei soggetti di cui all'articolo 2 alle prestazioni di cui all'articolo 5, avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

2. Le domande di accesso alle prestazioni, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati agli articoli 7 e 8 del presente accordo, sono prese in esame dal comitato amministratore deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo.

Art. 10

Politiche attive

1.A seguito della comunicazione di cui all'art. 8 le parti contatteranno attraverso le strutture della bilateralità di settore i datori di lavoro interessati dalle misure del Fondo per proporre percorsi di riqualificazione e politica attiva.

Dichiarazione finale

Le parti si impegnano ad adeguare le disposizioni della presente intesa ad eventuali modifiche della normativa vigente.

Le Parti si impegnano a coordinare la propria azione in Ebipro al fine di garantire, nei limiti di sostenibilità finanziaria dell'Ente, prestazioni di sostegno al reddito in via prioritaria a favore dei lavoratori non coperti dal campo di applicazione del presente accordo.

CONFPROFESSIONI

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS