

AMMORTIZZATORI SOCIALI:

IL FONDO RESIDUALE BILATERALE ANCHE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

In conformità a quanto disposto dalla Riforma Fornero in materia di ammortizzatori sociali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il D.M. del 7 febbraio 2014 (pubblicato in G.U. n. 129 del 6 giugno 2014) ha istituito il Fondo di Solidarietà Bilaterale Residuale. Come è noto, infatti, in una chiave universalistica, la legge n. 92 del 2012 ha introdotto un'ampia e innovativa disciplina sui fondi di solidarietà bilaterali che, rispetto agli interventi precedenti, si collocano in una posizione di primaria importanza, in quanto destinati a coprire quelle aree nelle quali sono ricompresi i lavoratori "scoperti" della tutela della cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Nelle pieghe della normativa, si disponeva, tra l'altro, l'emanazione di un decreto ministeriale applicativo del fondo residuale (art. 3 co. 19 L. n. 92/2012), vale a dire il fondo bilaterale al quale sin da ora tutte le aziende (compresi gli studi professionali) non coperte dalla Cig e Cigs con un organico superiore ai 15 dipendenti devono iscriversi, qualora non siano stati istituiti il fondo presso l'Inps o quello alternativo, relativamente al settore produttivo di appartenenza.

Seppur con significativo ritardo, il Ministero del Lavoro ha ottemperato alle disposizioni del legislatore, e ha emanato il decreto costitutivo del fondo di solidarietà residuale, di cui di seguito verranno illustrate le importanti peculiarità, interessanti anche gli studi professionali con più di 15 dipendenti.

COSA E'?

Si tratta di un fondo che, alla stregua della disciplina della Cassa Integrazione, opera in caso di riduzioni o sospensioni dell'orario di lavoro, le cui prestazioni sono destinate a tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni stesse, e che non siano destinatari delle tutele assicurate dalla Cigo e dalla Cigs.

ENTITA' E DURATA DELLA PRESTAZIONE

La relativa prestazione è di importo pressoché uguale alla integrazione salariale ordinaria (80% della retribuzione), e spetta per le stesse causali previste per l'erogazione di cig e cigs con esclusione però dell'ipotesi di cessazione, anche parziale, dell'attività lavorativa. Ne deriva che il predetto trattamento deve essere corrisposto laddove si configurino situazioni di crisi caratterizzate da temporaneità e certezza della ripresa, nonché per crisi aziendali, ristrutturazioni

e riconversioni aziendali. La durata del beneficio non può superare un periodo massimo di tre mesi per ciascun intervento; tuttavia, in casi eccezionali, il periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad arrivare ad una durata massima complessiva di 9 mesi, da computarsi in un biennio mobile.

CHI E COME DEVE FINANZIARE IL FONDO?

Le prestazioni erogabili dal fondo residuale sono finanziate come segue:

a) contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori;

b) contributo addizionale a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e nella misura del 4,50% per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

In buona sostanza il costo che il datore deve sostenere per il finanziamento del fondo non si discosta molto da quello sostenuto nei settori dell'edilizia e dell'industria in materia di cassa integrazione. **Tuttavia appare doveroso segnalare che sarà l'Inps, nell'arco di trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto, a individuare analiticamente le imprese e i datori di lavoro (compresi gli studi professionali) che saranno tenuti al versamento del fondo.**

Inoltre, l'erogazione della prestazione è subordinata a due condizioni: a) il fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio e non può quindi erogare prestazioni se vi è carenza di risorse (a differenza invece della Cig e della Cigs che sono erogate dall'Inps, a prescindere dalla disponibilità o meno di sufficienti risorse; b) dal 1° gennaio 2020, ogni azienda può beneficiare di un importo totale di prestazioni rapportato ai contributi accumulati dalla stessa negli 8 anni precedenti. Si introduce, quindi, una sorta di "sistema contributivo" per il fondo, al fine di evitare le storture venutesi a determinare in passato, in relazione a talune realtà produttive che hanno goduto di un robusto impianto di tutele di integrazioni salariali, pur non avendo mai contribuito al finanziamento degli stessi ammortizzatori sociali.

In conclusione, appare in tutta la sua evidenza la volontà del Legislatore di estendere erga omnes le tutele in costanza di rapporto di lavoro, fino ad ora riservate soltanto ad una fetta ormai minoritaria della forza-lavoro occupata in Italia. Il decreto in esame ha portato alla luce la costituzione di un fondo che per molteplici aspetti (basti pensare al finanziamento e alle causali) si identifica con quello previsto dalla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria. Indubbiamente, il datore-professionista sarà chiamato a sostenere un costo tutt'altro che

irrilevante per il finanziamento di tale fondo (soprattutto se messo a confronto con quello sostenuto per la Cig in deroga), tuttavia, al fine di fornire un giudizio complessivo ed organico sull'appetibilità o meno del nuovo fondo, sono necessarie ulteriori indicazioni e istruzioni più analitiche fornite dagli organi competenti, in primis l'Inps.