

SPECIALE FONDO DI SOSTEGNO

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Via Tevere, 46 | 00198 Roma
www.fabi.it
federazione@fabi.it



GUIDA AL FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

L'AMMORTIZZATORE SOCIALE DEL SETTORE ABI
"SEZIONE EMERGENZIALE"

a cura di AUGUSTO MASTROPASQUA, Dipartimento Nazionale Contrattualistica FABI

Con la legge n. 662 del 23 dicembre 1996, all'art. 2 comma 28 è stato previsto che, in attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, è possibile emanare regola-

menti che, in via sperimentale, definiscano misure per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale, per fronteggiare situazioni di crisi di aziende e di enti pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, specie per le categorie e i settori d'impresa (vedasi il settore del credito), sprovvisti del sistema degli ammortizzatori sociali, di cui parleremo in altro capitolo.

Di tali regolamenti si è occupato, successivamente, il Decreto Ministeriale n. 477 del 1997 e il contratto nazionale di lavoro del credito del 1999, che - fra l'altro - ha previsto la costituzione del Fondo di settore Abi.

Per rendere esecutivi gli accordi intervenuti fra l'Abi e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria è, infine, intervenuto il DM del 28 aprile 2000 n.158, che li ha approvati e resi esecutivi, ed il Decreto Ministeriale del 28 aprile 2006 n.266, che li ha prorogati sino al 30 giugno 2020, attuale data di scadenza del Fondo.

Il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale è costituito presso l'Inps, ha una sua gestione autonoma finanziaria e patrimoniale e viene gestito dal Co-

mitato Amministratore, di cui fanno parte rappresentanti dei lavoratori, delle banche e dell'Inps.

IL FONDO PREVEDE:

- una **sezione ordinaria** che

1. contribuisce al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione.
2. contribuisce al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa.

- una **sezione straordinaria** che

1. contribuisce all'erogazione di assegni straordinari ed al versamento di contribuzione figurativa per i lavoratori ammessi a fruirne, nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, con pensionamento così detto "anticipato" sino a un massimo di 60 mesi (cinque anni).

Le prestazioni della sezione ordinaria del fondo sono finanziate con un contributo ordinario dello 0,50%, di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico del lavoratore e sono destinate alla formazione e riqualificazione dei lavoratori. C'è poi un contributo addizionale, comple-

tamente a carico del datore di lavoro, dell'1,50% nel caso in cui vi sia riduzione delle retribuzioni per riduzioni di orario di lavoro o sospensione temporanea dal lavoro.

Le prestazioni della sezione straordinaria sono a carico del datore di lavoro e prevedono un contributo straordinario, a copertura degli assegni straordinari e della contribuzione figurativa.

Per 10 anni il Fondo ha funzionato molto bene e sostanzialmente è stato utilizzato dal sistema bancario italiano per la parte straordinaria/prepensionamenti, che ha contribuito a pre-pensionare (*esodare*) un numero di colleghi bancari molto elevato e ad affrontare le crisi e le riorganizzazioni bancarie senza traumi per i lavoratori e le loro famiglie.

Nel 2009, una serie di crisi aziendali di piccole società bancarie, di filiali di banche estere operanti in Italia e di società erogatrici di credito al consumo, frutto della più vasta crisi globale, ha spinto la FABI e le altre organizzazioni sindacali del credito ad aprire con l'Abi un tavolo di confronto avente per oggetto il tema delle "tutele occupazionali" in particolare per quelle fasce di settore che non sono coperte dagli strumenti in atto, come i giovani, che, per ragioni anagrafiche, non possono



accedere al prepensionamento (esodo). Si è così raggiunto un accordo, nel dicembre 2009 a conclusione di una serie d'incontri iniziati nel mese di luglio 2009 per la costituzione di **una sezione emergenziale** all'interno del fondo esuberi.

Si è convenuto, sostanzialmente, di istituire una sezione emergenziale con le coperture finanziarie necessarie reperite all'interno del fondo esuberi stesso, attraverso l'utilizzo del 50% dei fondi giacenti (essenzialmente finanziamenti alla formazione non utilizzati) e del restante 50% a carico delle aziende, con la possibilità di riqualificare e allocare il personale in esubero attraverso forme di *outplacement* (vedere specifico capitolo e convenzione allegata).

Di questi fondi giacenti, il 15% andrà alla solidarietà del settore, per le prestazioni relative a riduzioni d'orario o sospensioni temporanee dell'attività lavorativa; il 20% per creare la succitata sezione emergenziale e il restante 65% per il finanziamento di programmi formativi.

Avremo, quindi, una sezione emergenziale a favore dei colleghi licenziati da aziende in crisi non appartenenti a gruppi, in cui le questioni occupazionali non siano risolvibili né con il ricorso al fondo esuberi (prepensionamenti) né con le misure previste dal Contratto nazionale di lavoro art. 15, 18, e 19.

Infatti, la sezione emergenziale prevede, per i lavoratori che escono dal settore, un'indennità di disoccupazione graduata per fasce di reddito e per 24 mesi;

percorsi di riconversione e riqualificazione professionale, a carico del Fondo banche e assicurazioni; una procedura di *outplacement* (il lavoratore interessato sarà assistito da società specializzate nella ricerca di una nuova occupazione) per 12 mesi, con la possibilità, per le aziende che dovessero assumere a tempo indeterminato i colleghi in condizione di sostegno emergenziale, d'incassare sino alla concorrenza dei 24 mesi la copertura economica di cui godono gli stessi lavoratori.

Si è completata, in tal modo, l'architettura esistente dell'"**Ammortizzatore sociale di settore**" in un momento storico in cui la crisi globale incide maggiormente e il Fondo presenta caratteristiche di onerosità fiscale, tali da ren-

dere necessaria un'iniziativa comune nei confronti del Governo per migliorarne l'applicazione. Il Fondo, come già detto, ha una struttura formata da una **sezione ordinaria** (cassa integrazione e formazione) e da una **sezione straordinaria** (prepensionamenti).

Per questi motivi la FABI ritiene utile sottoporre all'attenzione dei propri iscritti e dei propri dirigenti sindacali l'attuale sistema degli ammortizzatori sociali vigente in Italia, per consentire loro di comprendere più facilmente la portata dell'Accordo del 16 dicembre 2009 sottoscritto con l'ABI dalla FABI e dalle altre organizzazioni sindacali nazionali e, al contempo, fornire una corretta, completa e trasparente informazione a tutti i soggetti interessati.

Decreto 28 aprile 2000 n. 158

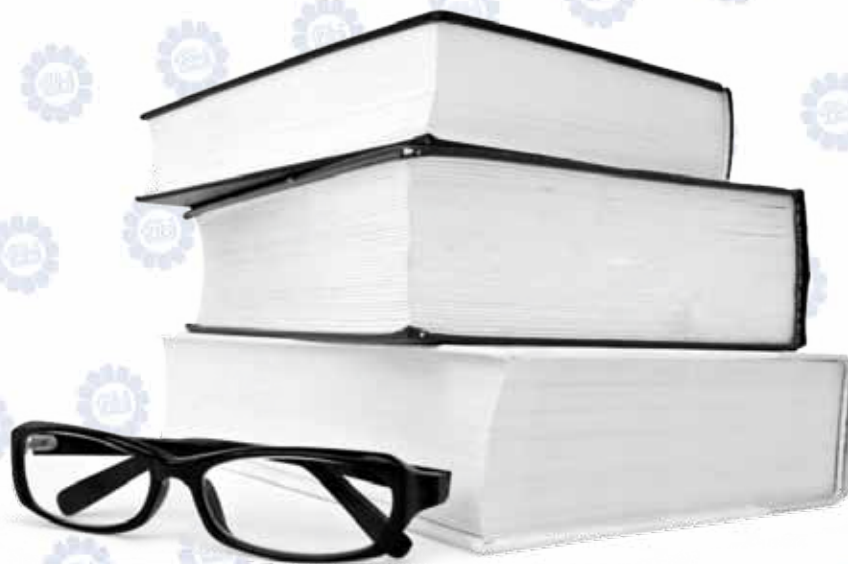
Modificato/integrato in base al Protocollo del 16 dicembre 2009 evidenziato in neretto

Regolamento relativo all'istituzione del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica,

- Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed in particolare, l'articolo 17, comma 3; Visto l'articolo 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
- Visto l'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella parte in cui prevede che, in attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, vengano definite, in via sperimentale, con uno o più decreti, misure di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori di impresa sprovvisti di detto sistema;
- Visto il protocollo sul settore bancario del 4 giugno 1997;
- Visto il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477, con cui è stato emanato un regolamento-quadro, propedeutico

FONTI NORMATIVE



all'adozione di specifici regolamenti settoriali per la materia;

- Visto l'articolo 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che prevede una specifica disciplina transitoria per i casi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale che determinino esuberi di personale;
- Visto il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 con cui, in attuazione delle disposizioni di legge e intese sopra richiamate, è stato convenuto di istituire presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riquali-

ficazione professionale del personale del credito»;

- Sentite le organizzazioni individuali, al fine dell'adozione del presente regolamento, nelle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998; Sentito il parere del consiglio di Stato, espresso nell'adunanza del 30 agosto 1999;
- Vista la richiesta, formulata dal Consiglio di Stato, di valutare, nell'ambito degli interventi atti a favorire il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità, l'opportunità di dare priorità ai finanziamenti di programmi formativi, i quali abbiano ottenuto finanziamenti comunitari;

- Ritenuto di non dare seguito all'indicazione di cui sopra, avanzata dal Consiglio di Stato, in quanto detto criterio di priorità farebbe venire meno i criteri di precedenza e turnazione, così come concordati dalle parti sociali nel predetto contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998;
- Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;
- Data comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri con nota del 4 febbraio 2000;

Adotta il seguente regolamento:

Art. 1. - (Costituzione del Fondo)

1. È istituito presso l'INPS il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito».
2. Il Fondo gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477.

Art. 2. - (Finalità del Fondo)

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle aziende, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi, e delle associazioni di banche, cui si applicano i contratti collettivi del credito (ex Assicredito o Aciri), e i relativi contratti complementari, che nell'ambito e in connessione con

processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi, ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro:

- a) favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità;
- b) realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Art. 3. - (Amministrazione del Fondo)

1. Il Fondo è gestito da un «Comitato amministratore» composto da cinque esperti designati da ABI e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 con cui è stata convenuta l'istituzione del Fondo, in possesso di specifica competenza e pluriennale esperienza in materia di lavoro e occupazione, nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nonché da due rappresentanti con qualifica non inferiore a dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di almeno sette componenti del comitato, aventi diritto al voto.
2. Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.
3. 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.
4. I componenti del comitato durano in carica due anni, e la nomina non può essere effettuata per più di due volte. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, uno o più componenti del comitato stesso, si provvede alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1.
5. Ai predetti fini le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 provvedono ad effettuare le designazioni di propria competenza sulla base di criteri di rotazione.

Art. 4. - (Compiti del Comitato amministratore del Fondo)

Il comitato amministratore 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) deliberare gli interventi in conformità alle regole di precedenza e turnazione fra i datori di lavoro, di cui all'articolo 9 e **deliberare, sentite le parti firmatarie degli accordi del settore del credito, le regole di precedenza e turnazione e i limiti di utilizzo delle risorse da parte di ciascun datore di lavoro per le prestazioni di cui all'art.11 bis**
- c) deliberare, sentite le parti firmatarie degli accordi del settore del credito, la misura del contributo addizionale di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b), nonché la misura, espressa in termini percentuali, del contributo straordinario di cui all'articolo 6, comma 3. **Il comitato fissa la quota del contributo ordinario di cui all'art.6, comma 1, lettera a), da destinare alla sezione emergenziale di cui all'art.11 bis.**
- d) deliberare le sospensioni ai sensi dell'articolo 6, comma 4;
- e) **vigilare sulla affluenza dei contributi, sulla erogazione delle prestazioni nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità, anche attraverso la riallocazione di risorse eventualmente non utilizzate fra le prestazioni di cui all'art.5 ,lett. a) e c);**
- f) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;
- g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti, o che sia ad esso affidato dal consiglio di amministrazione dell'INPS;
- h) deliberare le revocche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'articolo 11.

Art. 5. - (Prestazioni)

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui al precedente articolo 2, comma 1:
 - a) in via ordinaria:
 - 1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari;
 - 2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche

in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;

b) in via straordinaria:

all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo. Qualora l'erogazione avvenga, su richiesta del lavoratore, in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60 per cento del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di sconto vigente alla data del 28 febbraio 1998, di quanto sarebbe spettato, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata, se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale.

c) **in via emergenziale:**

all'erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente articolo, dei trattamenti di cui al successivo articolo 11 bis.

2. Agli interventi sopra definiti vengono ammessi, nell'ambito di un periodo di dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i soggetti di cui all'articolo 2.
3. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi nell'ambito del periodo di cui al comma 2, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, si dovrà tenere conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.
5. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al precedente comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

Art. 6. - (Finanziamento)

1. Per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e c) è dovuto al Fondo:
 - a) un contributo ordinario dello 0,5

per cento, di cui lo 0,375 per cento a carico del datore di lavoro, e lo 0,125 per cento a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), nella misura non superiore all'1,50 per cento, calcolato sulla retribuzione imponibile di cui alla lettera a), con l'applicazione di un coefficiente correttivo pari al rapporto tra le retribuzioni parzialmente o totalmente perdute dai dipendenti che fruiscono delle prestazioni, e le retribuzioni che restano in carico al datore di lavoro.

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario dello 0,50 per cento sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera a).
3. Per la prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato in termini percentuali dal comitato amministratore ai sensi dell'articolo 4, lettera c), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.
4. L'obbligo del versamento al Fondo del contributo ordinario dello 0,50 per cento è sospeso, su deliberazione del comitato amministratore ai sensi dell'articolo 4, lettera d), in relazione al conseguimento di dotazioni finanziarie atte a garantire, a regime, l'erogazione di prestazioni corrispondenti al fabbisogno del settore di riferimento.
5. Il comitato amministratore del Fondo provvede, dopo un anno dalla data di istituzione del Fondo stesso, a valutare il predetto fabbisogno.
6. I successivi accertamenti in materia, ai fini delle decisioni conseguenti, vengono effettuati, sempre a cura del comitato amministratore del Fondo, con cadenza annuale.
7. Le disponibilità che, all'atto della cessazione della gestione liquidatoria del Fondo, risultino non utilizzate o impegnate a copertura di oneri derivanti dalla concessione delle prestazioni previste dal presente regola-

mento, sono devolute alle forme di previdenza in essere, a tale momento, presso il singolo datore di lavoro, in conto contribuzione ordinaria. Le quote di disponibilità non utilizzate, riferite a datori di lavoro presso i quali non risultino in essere forme di previdenza di cui al presente comma, sono devolute al Fondo pensione lavoratori dipendenti presso l'assicurazione generale obbligatoria.

8. Ai predetti fini l'importo delle disponibilità di pertinenza di ciascun datore di lavoro, è determinato in misura proporzionalmente corrispondente a quanto complessivamente versato dallo stesso, a titolo di contributo ordinario ai sensi del comma 1, lettera a), al netto di quanto utilizzato per le prestazioni ordinarie erogate dal Fondo.

9. Alle operazioni di liquidazione provvede il comitato amministratore del Fondo, che resta in carica per il tempo necessario allo svolgimento delle predette operazioni, che devono comunque essere portate a termine non oltre un anno dalla data di cessazione della gestione del Fondo.

10. Qualora la gestione di liquidazione, non risulti chiusa nel termine di cui al comma 9, la stessa è assunta dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti. Il comitato amministratore del fondo cessa dalle sue funzioni il trentesimo giorno successivo alla data di assunzione della gestione da parte del medesimo Ispettorato generale. Entro tale data il comitato amministratore deve consegnare all'Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti, sulla base di appositi inventari, le attività esistenti, i libri contabili, i bilanci e gli altri documenti del Fondo, nonché il rendiconto relativo al periodo successivo all'ultimo bilancio approvato.

Art. 7. - (Accesso alle prestazioni)

L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5 subordinato:

- per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;
- per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di la-

vorio del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, **lettere b) e c)**, all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5 è altresì subordinato alla condizione che le procedure sindacali di cui al comma 1 si concludano con accordo aziendale, nell'ambito del quale siano stati individuati, per i casi di cui al comma 1, lettere b) e c), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, ferme le procedure di cui al comma 1, lettera c), si può accedere anche alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2) e **lettere b) e c)**, nell'ambito dei processi di cui all'articolo 2, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

Art. 8. - (Individuazione dei lavoratori in esubero)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si

favorisce, in via preliminare, la volontà età, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.

Art. 9. - (Criteri di precedenza e turnazione)

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

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'articolo 7, sono prese in esame dal comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non possono riguardare interventi superiori a dodici mesi.

3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 5, commi 1, lettera a), punto 1), l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari versati nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari versati nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario ai sensi dell'articolo 10 risulti superiore ai limiti individuati ai commi 3 e 4, la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in considerazione subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro, aventi titolo di precedenza.

7. I soggetti di cui all'articolo 2, am-

messi alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter ri-accedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 10. - (Prestazioni: criteri e misure)

1. Nei casi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 1), il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali o comunitari.

2. **Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), il Fondo eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente secondo criteri e modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, in quanto compatibili.**

3. L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

4. Nei casi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60 per cento della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate, con un massimale pari ad un importo di: **€ 1.078 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a € 1.984; € 1.242 lordi mensili se, la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra € 1.984 e € 3.137 e di € 1.569 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore a detto ultimo limite.**

5. Nei casi di riduzione dell'orario di la-

avoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60 per cento della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con un massimale pari ad un importo corrispondente alla paga oraria, per ogni ora di riduzione, calcolata sulla base del massimale dell'assegno ordinario che sarebbe spettato nelle ipotesi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro.

6. Per l'accesso alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), le riduzioni dell'orario di lavoro o le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa non possono essere superiori complessivamente a diciotto mesi prorogate nell'arco di vigenza del Fondo, di cui non più di sei mesi nell'arco del primo triennio, di ulteriori sei mesi nell'arco del secondo triennio, e ulteriori sei mesi nel periodo residuo.
7. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dell'assegno ordinario e della paga oraria di cui al comma 1, è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, e cioè la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.
8. Per i lavoratori a tempo parziale l'importo dell'assegno ordinario viene determinato proporzionando lo stesso alla minore durata della prestazione lavorativa.
9. Nei casi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:
 - a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di anzianità prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:
 - 1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità;
 - 2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.
 - b) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella di anzianità, alla somma dei seguenti importi:
 - 1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

10. Nei casi di cui al comma 9, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione di anzianità o vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione correlata, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.
11. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età o anzianità contributiva richiesti per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella di anzianità, e per la determinazione della sua misura.
12. La contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è calcolata sulla base della retribuzione di cui al comma 7.
13. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tempo per tempo vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.
14. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché, in particolare per i lavoratori cui si applica il contratto collettivo Acri, ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.

15. Nei casi in cui l'importo dell'indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, sempreché abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

16. In mancanza di detta rinuncia, il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 11. - (Cumulabilità della prestazione straordinaria)

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi di investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.
2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi figurativi.
3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato all'articolo 110, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.
4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procede ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.
5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione

del Fondo pensione lavoratori dipendenti e per il 50 per cento dell'importo eccedente il predetto trattamento minimo.

6. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.
7. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta, nei casi di redditi da lavoro autonomo, in misura tale da non determinare variazioni alla contribuzione complessiva annuale a favore dell'interessato.
8. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.
9. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 8 il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996.

Art. 11 bis. - (Sezione emergenziale)

1. **Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui al precedente articolo 2, comma 1, per i lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b):**
 - a) **all'erogazione, per un massimo di 24 mesi, di un assegno per il sostegno del reddito ai lavoratori in condizione di disoccupazione involontaria;**
 - b) **al finanziamento, per un massimo di 12 mesi, a favore dei predetti lavoratori e su loro richiesta, di programmi di supporto alla ricollocazione professionale, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali e comunitari.**
2. **L'accesso alle predette prestazioni è condizionato all'espletamento delle procedure contrattuali pre-**

ventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché all'ulteriore condizione che le procedure sindacali di cui sopra si concludano con accordo aziendale

3. nel caso di cui alla lettera a) che precede il Fondo provvede al riconoscimento, ad integrazione del trattamento di disoccupazione di legge e finché permanga tale condizione, fermo quanto previsto al comma 8, di una somma – ridotta dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente – fino al raggiungimento delle seguenti misure:

- a) 80% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di € 2.220 lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue fino a € 38.000;
- b) 70% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di € 2.500 lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue da € 38.001 a € 50.000;
- c) 60% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di 3.500

euro lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue oltre € 50.000.

4. il Fondo provvede anche al versamento della contribuzione correlata calcolata sull'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.
5. Per le prestazioni di cui ai commi 1,3 e 4 del presente articolo è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo il cui ammontare è pari alla metà delle prestazioni erogate dal Fondo.
6. Le domande di accesso alle prestazioni della sezione emergenziale sono prese in esame dal Comitato amministratore, su base trimestrale, in ordine cronologico di presentazione, tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Hanno comunque diritto di precedenza le domande presentate da aziende nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata.
7. Nei casi in cui la misura degli interventi di cui al comma 1 risulti

superiore ai limiti di utilizzo da parte di ciascun datore di lavoro delle risorse della sezione emergenziale individuati dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lett. b, la differenza resta a carico del datore di lavoro.

8. Qualora una azienda destinataria dei contratti collettivi nazionali del credito assuma a tempo indeterminato un lavoratore nel periodo in cui lo stesso fruisce delle prestazioni di cui al comma 1 lett. a del presente articolo, il trattamento residuo di cui ai commi 3 e 4 andrà a favore dell'azienda stessa fino al termine dei 24 mesi di cui alla lettera a.

Art. 12. (Trasferimento di rapporti attivi e passivi)

Entro tre mesi dall'istituzione del Fondo, la gestione dei rapporti attivi e passivi derivanti dall'applicazione di accordi stipulati ai sensi dell'articolo 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è trasferita, secondo le modalità concordate tra le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998, al «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito», il quale assume in carico le residue prestazioni previste dagli accordi medesimi, provvedendo a riscuoterne, a cadenza mensile, anticipa-

tamente l'importo dai datori di lavoro obbligati.

Art. 13. - (Contributi sindacali)

Il diritto dei lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore della organizzazione sindacale di appartenenza, stipulante il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 con cui è stata convenuta l'istituzione del Fondo, è salvaguardato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con la sottoscrizione di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia al preavviso di cui all'articolo 10.

Art. 14. - (Scadenza)

Il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito», disciplinato dal presente regolamento, scade trascorsi dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'articolo 6, commi 7, 8,9 e 10

Art. 15. - (Norme finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni del regolamento-quadro di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n.477.

LE DOMANDE PIÙ FREQUENTI SULL'ASSEGNO STRAORDINARIO DI SOSTEGNO AL REDDITO

1) CHE COS' È L'ASSEGNO STRAORDINARIO?

È la prestazione economica erogata dal Fondo di sostegno al reddito ai lavoratori dipendenti di aziende del settore ABI, che abbiano cessato il proprio rapporto di lavoro a seguito di tensioni occupazionali.

È erogato in tredici mensilità all'anno dall'INPS che, successivamente, si riva- le dei costi sull'ex datore di lavoro.

2) A CHI SPETTA?

Spetta ai lavoratori dipendenti delle imprese del credito, che siano stati esodati (mandati in pre-pensionamento), in quanto coinvolti da un processo di

ristrutturazione o da una situazione di crisi aziendale, che ha determinato una riduzione di personale, definita dopo una trattativa obbligatoria prevista dagli artt. 15, 18 e 19 del Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.

Possono essere esodati per un massimo di 60 mesi i lavoratori che, entro il medesimo periodo o per periodo inferiore ai 60 mesi, maturino il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia. Per accedere all'assegno straordinario il lavoratore dovrà presentare idonea certificazione dei periodi contributivi (ECOCERT INPS) o delegare l'Azienda all'acquisizione di tale documentazione.

Ai fini della possibilità di accesso all'assegno straordinario contano anche i periodi di lavoro autonomo ed i contributi figurativi quali il servizio militare. Possono essere fatti valere anche i contributi versati all'estero, se riconosciuti dalla vigente normativa (domanda di ricongiunzione all'INPS).

3) I LAVORATORI PART-TIME POSSONO ENTRARE NEL FONDO?

I lavoratori part-time possono senz'altro aderire al Fondo di solidarietà. Agli stessi consigliamo fortemente di chiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno per almeno l'ultimo



mezza prima della cessazione del rapporto di lavoro.

Poiché i contributi che l'Azienda verserà durante il periodo dell'esodo sono rapportati all'ultima mensilità, tale richiesta è necessaria per evitare le penalizzazioni specifiche che deriverebbero ai part-time a causa della normativa sulla contribuzione figurativa, concorrendo in ogni caso a dar luogo ad una pensione finale più adeguata.

4) SE I TERMINI LEGALI PER IL PENSIONAMENTO VENGONO MODIFICATI CHE COSA SUCCEDERÀ A COLORO CHE SONO NEL FONDO?

L'accordo prevede che le Organizzazioni sindacali e le controparti datoriali si incontrino al fine di recepire gli effetti e trovare le opportune soluzioni.

In ogni caso, i lavoratori già in esodo al momento di un'eventuale modifica della normativa pensionistica sono salvaguardati da effetti peggiorativi, in quanto la liquidazione dell'assegno straordinario da parte dell'INPS costituisce anche "certificazione del diritto a pensione" ai sensi di legge.

5) LA DOMANDA DI ADESIONE AL FONDO È REVOCABILE?

La domanda è irrevocabile, salvo casi eccezionali individuati dagli accordi aziendali stipulati dalle singole aziende.

6) L'ASSEGNO DI SOSTEGNO QUANDO VIENE EROGATO?

L'assegno viene erogato dal primo giorno del mese successivo a quello di cessazione dal servizio e fino alla conclusione del mese precedente a quello previsto per la decorrenza della pensione di anzianità o di vecchiaia, che è la prima finestra di uscita prevista dalla legge.

7) CHI DEVE INOLTARE LA DOMANDA ALL'INPS?

Il datore di lavoro, su modulistica controfirmata per accettazione dal lavoratore.

8) LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA VIENE RICONOSCIUTA?

Sì, infatti, il periodo durante il quale si percepisce l'assegno è coperto dalla contribuzione figurativa, che è a carico del datore di lavoro per tutto il periodo di maturazione del requisito pensionistico, ma non fino alla prima finestra di uscita prevista dalla legge.

Tale contribuzione è detta "contribuzione correlata" (tale, infatti, è l'unica espressione che si incontrerà sui documenti ufficiali) ed è valida a tutti gli effetti sia per il diritto che per la misura della pensione.

9) L'ASSEGNO È REVERSIBILE?

L'assegno non è reversibile ai superstiti, ai quali, tuttavia, viene liquidata comunque la pensione indiretta che tiene conto dei contributi versati e della contribuzione figurativa versata a favore del lavoratore fino all'ultima mensilità di pagamento dell'assegno.

10) MODALITÀ DI CALCOLO DELL'ASSEGNO

L'assegno viene calcolato secondo le norme previdenziali in vigore, in base alla situazione del singolo lavoratore e, quindi, con il sistema retributivo, con il sistema misto o con il sistema contributivo puro in riferimento all'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, rispettivamente pari o superiore ai 18 anni per il *retributivo*, inferiore ai 18 anni per il misto ovvero nulla per il sistema *contributivo* puro.

Il sistema di calcolo dipende dalla situazione personale del lavoratore, secondo i criteri di cui sopra e non dagli accordi sindacali. I lavoratori, che hanno finora usufruito dell'assegno straordinario, sono andati nella grandissima parte con il sistema retributivo.

Nel prossimo futuro, però, è necessario che gli interessati verifichino qual è la propria situazione personale.

Le lavoratrici possono ancora usufruire dell'opzione di andare in pensione secondo i criteri della vecchia legge Dini (57 anni di età con almeno 35 di contributi), purché scelgano irrevocabilmente il sistema di calcolo della pensione (e, quindi, anche dell'assegno straordinario) secondo il sistema contributivo.

Questo sistema è economicamente penalizzante, anche se permette una cessazione dal lavoro con 3 anni di anticipo, in quanto dà luogo ad una pensione più bassa per tutta la vita residua.

Il calcolo dell'assegno netto con il sistema retributivo è fatto prendendo la media dei contributi versati dall'azienda negli ultimi 10 anni. Si calcolano poi le settimane di contributi fino alla cessazione del rapporto, aggiungendo ai periodi versati il numero di settimane mancanti per raggiungere il requisito contributivo previsto per il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia.

Si perviene, in tal modo, ad una percentuale del 2% per ogni anno di contributi versati, salvo percentuali più basse per retribuzioni oltre i cosiddetti "massimali" retributivi.

Ad esempio, con 40 anni di contributi si avrà l'80% della media delle retribuzioni ai fini previdenziali degli ultimi 10 anni, con 36 anni il 72%, ecc.

Sull'importo lordo cui si perviene (detto "pensione teorica lorda"), si calcolano le imposte a cui sarebbe assoggettato tale importo secondo le aliquote IRPEF, in vigore per le pensioni al momento dell'erogazione dell'assegno.

L'assegno straordinario netto è poi ricaricato della stessa aliquota di tassazione, prevista per il T.F.R., in quanto viene erogato con il regime fiscale cosiddetto di "tassazione separata". L'importo percepito dal lavoratore è fisso per tutta la durata di permanenza nel Fondo.

Va, infine, sgombrato il campo da un equivoco ricorrente, riguardante il rapporto percentuale fra assegno netto e stipendio netto. Mentre sullo stipendio gravano diverse trattenute (oltre all'IRPEF anche le addizionali regionali e comunali, la trattenuta INPS, il contributo al Fondo pensione, eventuali contributi a Casse di assistenza, ecc.), l'assegno straordinario, nel momento in cui lo si determina ("pensione teorica lorda"), viene gravato dalle sole aliquote IRPEF, per cui non è affatto raro riscontrare assegni straordinari di lavoratori di fascia impiegatizia, che superano il 90% dell'ultimo stipendio. Tale percentuale si abbassa man mano che si alza la retribuzione, per cui un Quadro Direttivo di fascia alta o un Dirigente percepirà un assegno netto percentualmente inferiore rispetto all'ultimo stipendio netto.

11) LA TASSAZIONE DELL'ASSEGNO STRAORDINARIO

L'imposta è calcolata con il regime della tassazione separata, sommando all'assegno netto un'imposta determinata con la stessa aliquota di tassazione del TFR (in modo da salvaguardare comunque l'importo netto già determinato).

Il lavoratore in esodo, pertanto, è esonerato dalla presentazione della dichiarazione dei redditi se non ha altri redditi.

Per converso, lo stesso non potrà detrarre gli oneri quali spese mediche, polizze vita infortuni, mutui, spese di ristrutturazione edilizia, ecc. Alcune di queste (quali, ad esempio, le spese mediche) potranno

però essere detratte dal coniuge o anche dai genitori dell'esodato o dai figli o da altri familiari, purché conviventi.

Per avere informazioni esaustive e complete consigliamo gli interessati di consultare i CAAF FABI, che sono a disposizione per una consulenza qualificata e gratuita.

12) CHI LIQUIDA L'ASSEGNO?

La liquidazione è di competenza della sede Inps di residenza del lavoratore. Per le aziende di credito per le quali esiste convenzione per l'accentramento della liquidazione delle prestazioni, la convenzione rimane valida anche per la liquidazione dell'assegno.

13) IL PAGAMENTO DELL'ASSEGNO

L'assegno è pagato in rate mensili anticipate, ossia all'inizio del mese di competenza (dodici mensilità più la tredicesima erogata il 1° dicembre) ed è corrisposto fino al mese precedente a quello di decorrenza della pensione (finestra di uscita).

14) L'ASSEGNO È CUMULABILE CON I REDDITI DA LAVORO?

L'assegno è incompatibile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, derivanti da attività svolte presso aziende concorrenti con il datore di lavoro.

In questi casi l'assegno viene sospeso ed anche i contributi figurativi non vengono versati. Il cumulo è, invece, possibile con limitazioni con i redditi derivanti da attività non concorrente, ma l'esodato è comunque obbligato a comunicare al fondo la nuova attività lavorativa.

Se si tratta di lavoro dipendente, il cumulo è possibile con il tetto dell'ultima retribuzione mensile percepita ragguagliata ad anno; se si supera il tetto, la parte eccedente è trattenuta e l'accredito dei contributi è ridotto in proporzione.

Se si tratta di lavoro autonomo non in concorrenza, il cumulo è impossibile per un importo pari al trattamento minimo di pensione più il 50% della parte eccedente il trattamento, mentre la restante parte viene sottratta al lavoratore e i contributi figurativi ridotti in proporzione. (in pratica, il lavoratore non può guadagnare più di quanto guadagnerebbe con l'assegno).

ATTENZIONE: nel caso in cui un lavoratore in esodo si trovi in questa situazione, consigliamo vivamente, prima di intraprendere un'attività lavorativa, di consultare le strutture specialistiche

della FABI in quanto un'interpretazione errata o una mancata comunicazione all'ex datore di lavoro e all'INPS può dar luogo ad inconvenienti dai riflessi di notevole consistenza.

15) IL PASSAGGIO DALL'ASSEGNO ALLA PENSIONE È AUTOMATICO?

Allo scadere dell'assegno, la liquidazione della pensione di anzianità o vecchiaia

non è automatica, ma è necessario che il titolare presenti la relativa domanda. In caso contrario, si perde il diritto a percepire la pensione nel periodo di mancata presentazione.

16) SI PUÒ OPTARE PER UN PAGAMENTO IN UNICA SOLUZIONE?

Sì, però, in questo caso viene erogato solo il 60% del valore attuale delle rate spettanti direttamente dall'azienda, sen-

za la contribuzione figurativa.

17) QUANDO SI PERCEPISCE IL T.F.R.?

Il trattamento di fine rapporto viene liquidato dal datore di lavoro al momento della cessazione dell'attività lavorativa, in base all'anzianità di servizio effettiva.

18) VI SONO INCENTIVI PER L'ADESIONE AL FONDO?

Trattasi di materia di competenza dell'ac-

cordo sindacale aziendale e, quindi, insieme con trattamenti di fondi pensioni, casse di assistenza, polizze e condizioni bancarie a favore del personale, occorre negoziare di volta in volta. Pertanto, il lavoratore dovrà verificare il contenuto dell'accordo sindacale. **A tale proposito consigliamo di rivolgersi ai rappresentanti sindacali FABI per i necessari chiarimenti.**

Il mercato del lavoro italiano, almeno in confronto a quello di altri paesi industrializzati, presenta un elevato grado di regolamentazione. Questo vale anche e soprattutto per i **licenziamenti**. Infatti, l'intervento dello Stato ha portato all'introduzione di una serie di norme e di strumenti, che garantiscono un'ampia protezione agli occupati. Importante, a questo scopo, è stata anche l'azione dei sindacati, che hanno sempre perseguito una strategia di tutela dei lavoratori occupati. Soprattutto nel corso della prima metà degli anni '70, quando il sindacato si era rafforzato in seguito alla crescita economica e alla fase di mobilitazione del decennio precedente, esso è riuscito ad ottenere una legislazione che, di fatto, ha impedito i licenziamenti da parte delle grandi imprese del settore industriale. Nel corso degli anni '80, l'uso degli ammortizzatori sociali ha consentito di affrontare in maniera sostanzialmente morbida la crisi occupazionale connessa ai processi di ristrutturazione industriale.

Anche se il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro, che ha preso avvio nella seconda metà degli anni '80, ha riguardato principalmente le modalità di assunzione, tuttavia all'inizio degli anni '90 è stata attuata anche una riforma degli ammortizzatori sociali (legge 223/91, 236/93, 451/94). Oltre ad essere introdotti nuovi strumenti per gestire le crisi occupazionali (**la mobilità**), sono state rese più snelle le procedure per utilizzare gli altri ammortizzatori sociali e, nel caso della cassa integrazione, sono state ampliate le categorie per cui può essere richiesta.

Lo strumento tradizionalmente usato per gestire le crisi occupazionali è la **Cassa integrazione guadagni**. Garantisce un reddito, anche se inferiore a quello ordinario, a lavoratori d'impresе in crisi. Ce ne sono due tipi.

LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

Introdotta nel 1945, può essere utilizzata in situazioni di crisi di natura temporanea, cioè legate all'andamento della congiuntura.

Quando può essere richiesta?

La CIGO (cassa integrazione guadagni ordinaria) può essere richiesta da parte delle aziende industriali, indipendentemente dal numero di dipendenti, a seguito della sospensione parziale o totale del lavoro per eventi oggettivamente non evitabili come, ad esempio, interruzione di energia elettrica, fenomeni atmosferici violenti ecc; per cause di forza maggiore non imputabili all'impresa, come, ad esempio, mancata consegna di materie prime, ovvero per contrazioni temporanee del mercato o riduzioni di commesse di breve durata.

In tutti i casi dev'essere sempre previsto il rientro al lavoro delle persone sospese, al termine del periodo di cassa integrazione ordinaria.

I presupposti per l'applicazione della CIGO sono:

- sussistenza di un valido rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'azienda destinataria della normativa

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI



- sospensione dal lavoro o riduzione di orario

- perdita o decurtazione della retribuzione proporzionata alle ore di lavoro non prestate

- previsione fondata e certa di ripresa dell'attività lavorativa

Gli eventi che determinano l'applicazione della CIGO devono essere attinenti alla sfera aziendale, non devono essere imputabili all'imprenditore o al lavoratore e l'evento deve essere involontario e transitorio.

Quali sono le categorie di lavoratori che possono beneficiare della CIGO?

Gli operai, gli impiegati ed i quadri con rapporto di lavoro subordinato, anche con contratto a termine, ovviamente fino alla scadenza dello stesso.

Sono esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, sempre che per questi ultimi non vi sia trasformazione in contratto a tempo indeterminato anche anticipata e l'impresa continui a versare i contributi in maniera ridotta.

Quali sono le procedure che l'azienda deve seguire sul piano sindacale?

L'azienda nei casi di evento oggettivamente non evitabile, fortuito ed improvviso, può disporre la sospensione dal lavoro, dandone comunicazione alle RSA (rappresentanze sindacali aziendali) o, in man-

ca, ai sindacati di categoria, indicando il numero dei lavoratori coinvolti e la durata prevedibile della sospensione.

Qualora la sospensione sia superiore alle 16 ore settimanali, la RSA o il sindacato di categoria può chiedere entro 3 giorni un esame congiunto della situazione, che si deve concludere entro 5 giorni dalla richiesta.

Negli altri casi, ad esempio contrazione del mercato, l'azienda deve dare alle RSA o sindacato di categoria una comunicazione preventiva all'inizio della sospensione, a seguito della quale le organizzazioni sindacali possono richiedere l'esame congiunto. Tale procedura si deve concludere entro 25 giorni dalla richiesta sindacale, ridotti a 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti.

Quanto può durare l'intervento della CIGO?

Il limite massimo è di 52 settimane nel biennio così detto mobile, il che significa che in ogni momento, andando a ritroso di 103 settimane, occorre che non si superino le 52 settimane.

Ogni singola richiesta non può superare le 13 settimane e, se si raggiungono le 52 settimane con varie richieste, per poter richiedere nuovamente la CIGO devono passare 52 settimane di lavoro ininterrotte.

Sono previsti meccanismi di rotazione?

Mentre nella cassa integrazione straordinaria è specificatamente richiamata tale possibilità, nella CIGO non è previsto nulla, quindi, tale possibilità va contrattata con l'azienda.

A quanto ammonta l'integrazione salariale?

All'80% della retribuzione globale persa dal lavoratore, in corrispondenza alle ore non lavorate. Se questo è vero in linea teorica, tuttavia, vi sono due massimali mensili che rappresentano la misura massima

del trattamento.

Per l'anno 2009, il valore del 1° massimale, da applicare a coloro che hanno una retribuzione fino a euro 1917,48, è di euro 886,31; mentre il valore del 2° massimale, per coloro che hanno una retribuzione superiore a euro 1917,48, è di euro 1065,26.

Nel caso di sospensione parziale nel corso del mese, per definire l'ammontare dell'integrazione salariale, occorre individuare il valore orario. Tale valore si determina dividendo il massimale mensile di competenza per un divisore pari alle ore teoriche lavorative del mese singolo, inclusi i giorni di festività infrasettimanali. Pertanto, il valore orario cambia di mese in mese, potendo le ore andare da un minimo di 160 ore per febbraio, ad un massimo di 184 ore per i mesi di 31 giorni.

Quali voci retributive sono prese in considerazione ai fini dell'integrazione salariale?

La legge parla di "retribuzione globale che sarebbe spettata" per individuare la somma da integrare.

Possiamo dire che per retribuzione s'intende tutto ciò che l'azienda corrisponde al lavoratore, in denaro o in natura, ed al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali, come corrispettivo dell'attività prestata in dipendenza del rapporto di lavoro.

Premesso che

gli elementi essenziali della retribuzione sono:

1. indennità di contingenza
 2. aumenti periodici di anzianità
 3. aumenti contrattuali
- gli elementi accessori sono:
4. maggiorazione turno
 5. indennità trasferta
 6. indennità di mensa
 7. indennità di cassa
 8. indennità di trasporto

In linea di massima le voci da prendere in considerazione sono quelle sulle quali devono essere commisurati i contributi previdenziali, a condizione che abbiano carattere di continuità e obbligatorietà, e siano riferiti all'orario di lavoro contrattualmente stabilito.

Chi deve corrispondere l'integrazione salariale?

L'obbligo è in capo al datore di lavoro, che deve anticipare gli importi dall'inizio della sospensione e che, successivamente, recupererà o con il conguaglio sui contributi dovuti o con una richiesta di

rimborso alla sede Inps che ha approvato l'intervento. Qualora la richiesta della CIGO fosse respinta, l'azienda è tenuta a corrispondere per intero la retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

Cassa integrazione e malattia del lavoratore. Qual è il trattamento economico da corrispondere?

L'orientamento prevalente in giurisprudenza è, in caso di coincidenza di periodi di CIGO e di periodi di malattia, il trattamento non possa comunque eccedere i massimali stabiliti.

Cassa integrazione e ferie

Durante le settimane con sospensione a zero ore non si maturano ferie, mentre in caso di sospensione parziale le ferie si maturano per intero.

Una questione interessante è quella delle ferie arretrate e della loro fruizione preventivamente all'inizio della CIGO. L'Inps ritiene che vadano fatte per la semplice ragione che azienda e lavoratori devono fare tutto il possibile per evitare o ridurre la cassa integrazione. Riteniamo che questa materia sia comunque da trattare sindacalmente negli accordi propedeutici alla CIGO.

Cassa integrazione, assegno nucleo familiare e Tfr

L'assegno per nucleo familiare è dovuto per intero. Il trattamento di fine rapporto è per intero a carico dell'azienda, così come l'anzianità di servizio.

Cassa integrazione e contribuzione pensionistica

I periodi d'integrazione salariale sono in tutto coperti da contribuzione figurativa utile sia per la maturazione del diritto sia per la misura della pensione.

Cassa integrazione e permessi retribuiti ex legge 104/92

In caso di sospensione totale nel mese, il diritto ai permessi non matura. In caso di sospensione parziale, le 3 giornate vanno riproporzionate sulla base dei giorni di effettivo lavoro rapportati ai giorni lavorativi totali del mese, con arrotondamento all'unità più vicina.

Cassa integrazione e congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale prevale sulla CIGO, per cui in tale periodo il lavoratore non usufruisce della cassa e percepisce l'intero trattamento economico relativo al congedo matrimoniale.

Cassa integrazione e maternità

L'istituto della maternità prevale sulla CIGO, per cui nel periodo di astensione dal lavoro, la lavoratrice non usufruisce della cassa, ma percepisce l'intero trattamento economico relativo al congedo per maternità

LA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Introdotta nel 1968, può essere utilizzata da imprese o interi settori che hanno intrapreso processi di ristrutturazione in seguito a gravi crisi strutturali.

Quali sono le categorie dei lavoratori che possono beneficiarne?

Possono accedere al trattamento i lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato e con un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni, appartenenti alle categorie di operai, impiegati, quadri, lavoratori assunti con contratto di inserimento, soci e non lavoratori di cooperativa di produzione e lavoro, lavoratori con contratto a termine sino alla sua scadenza. Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti.

Quando può essere richiesta?

In caso di crisi aziendale, intesa come difficoltà strutturale dell'azienda non risolvibile con interventi ordinari, evidenziata dall'andamento negativo degli indicatori economici e finanziari e dell'occupazione (il Ministero del Lavoro nel marzo 2009 con circ. 14/5251 ha specificato che il concetto di "evento improvviso ed imprevisto" può essere interpretato anche come evento riferito non solo alla singola azienda, ma anche a tutte quelle situazioni emerse in ambito nazionale ed internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'azienda o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione).

La durata è di 12 mesi non prorogabili.

In caso di ristrutturazione/riorganizzazione/riconversione

Ristrutturazione si ha a fronte di un programma articolato d'investimenti, volti al rinnovamento/sostituzione di stabilimenti e impianti produttivi.

Riorganizzazione si ha, quando s'interviene sull'assetto organizzativo e produttivo aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva e commerciale.

Riconversione si ha, quando si mette in atto un processo di diversificazione o anche di totale innovazione produttiva.

In tutti e tre i casi la durata normale del piano è di 24 mesi, con possibilità di proroga a 36/48 mesi in casi complessi.

In caso di cessazione d'attività

La cessazione può riguardare l'intera azienda o un settore di attività, nel qual caso il piano aziendale è volto alla ricollocazione del personale e alla gestione degli esuberanti.

La durata è di 12 mesi, prorogabile fino a 24, ma con un tetto di spesa stabilito anno per anno.

In caso di procedure concorsuali

Nei casi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, su richiesta del curatore, liquidatore o commissario, viene concesso il trattamento di CIGS per un massimo di 12 mesi, al termine dei quali, ove sussistano fondate prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività o di salvaguardia anche parziale dell'occupazione, mediante cessione di tutta o parte dell'azienda, può essere concessa una proroga non superiore a 6 mesi, sempre su richiesta del curatore, liquidatore, commissario.

Quali sono i limiti alla durata complessiva di CIGS e deroghe?

La regola generale è che i trattamenti di CIGS, compresi quelli concessi per contratti di solidarietà, sommati a quelli di CIGO, per contrazioni temporanee del mercato, non possono eccedere complessivamente i 36 mesi nell'arco di un quinquennio.

Quali sono le procedure da seguire?

Le procedure ricalcano in buona misura quelle già previste per la CIGO.

L'azienda che intenda attuare una sospensione con ricorso alla CIGS, deve sempre darne comunicazione preventiva alla RSA o sindacato provinciale, poiché non è ammesso che venga iniziata la sospensione senza che prima venga conclusa la procedura in sede sindacale.

Entro 3 giorni dalla comunicazione da parte dell'impresa, le organizzazioni sindacali possono chiedere un esame congiunto alla Regione in cui sono ubicati gli stabilimenti o al Ministero del Lavoro, se gli stabilimenti sono ubicati in più regioni.

L'esame congiunto ha per oggetto il programma che l'azienda intende adottare, il numero dei lavoratori che s'intendono sospendere e la durata prevista della sospensione, i criteri di scelta dei lavoratori

da sospendere e i criteri di rotazione/non rotazione.

La procedura si conclude in 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto, e il periodo è ridotto a 10 giorni. Per le imprese fino a 50 dipendenti, le domande vanno presentate esclusivamente al Ministero del Lavoro che dispone con decreto.

Per quanto riguarda le modalità di pagamento, la misura dell'integrazione salariale e gli elementi retributivi integrabili (la malattia, le ferie, le mensilità supple-

mentari, la maternità, il congedo matrimoniale ecc.) valgono le considerazioni fatte relativamente alla cassa integrazione ordinaria.

Vi è cumulabilità tra trattamento CIGS e reddito da altro lavoro?

La legge non vieta che, nel corso di una sospensione CIGS/CIGO, il lavoratore possa svolgere altra attività lavorativa subordinata o autonoma, ma in tal caso vi è obbligo tassativo di comunicazione

preventiva sia all'Inps sia all'impresa dalla quale si è sospesi con raccomandata a.r. La non osservanza comporta la decadenza dal diritto all'integrazione salariale con la perdita sia del trattamento economico sia della contribuzione figurativa.

In entrambi i casi, il salario è pari all'80%. A questo scopo, viene utilizzato un fondo finanziato dallo Stato e dalle imprese e gestito dallo Stato attraverso l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS). Originariamente, la cassa integrazione

poteva essere utilizzata solo per gli operai dell'industria. È stata poi estesa ad altri settori (ad esempio, all'edilizia nel 1963, all'agricoltura nel 1972, all'editoria nel 1981, alle piccole imprese e agli impiegati dell'industria nel 1991). La durata massima della cassa integrazione ordinaria è di 3 mesi continuativi e non può essere utilizzata per più di 12 mesi (non continuativi) in un biennio. La durata massima della cassa integrazione straordinaria è di 12 mesi, rinnovabili per due volte, sempre per 12 mesi.

Un altro strumento sono i contratti di solidarietà, che sono stati introdotti nel 1984. Possono essere utilizzati da imprese in crisi che, al fine di evitare licenziamenti, ricorrono ad una riduzione dell'orario di lavoro, con una corrispondente riduzione della retribuzione. In questo caso, il Ministero del Lavoro fornisce un'integrazione salariale per un periodo massimo di 24 mesi, prorogabile per altri 24. L'integrazione è pari al 50% della riduzione della retribuzione per i lavoratori del Nord Italia e al 60% per quelli del Sud Italia (solo fra il 1993 e il 1995 era stata portata al 75%).

In particolare:

Il contratto di solidarietà è disciplinato dalla legge n. 863/1984 e dalla legge n. 236/93, a sua volta modificata dall'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 404/96. In materia è poi intervenuto il Decreto Ministeriale n. 31445 del 20 agosto 2002, infine, con circolare n. 20 del 25 maggio 2004, il Ministero del Lavoro ha fornito una serie di chiarimenti sui contratti di solidarietà per le imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cassa integrazione straordinaria (CIGS). Esistono, sostanzialmente, due tipologie di contratti di solidarietà: il primo, applicabile alle aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS; il secondo, applicabile alle aziende minori, artigiane ed in quelle dove, in genere, non trova applicazione la CIGS.

Per i contratti di solidarietà per le imprese in regime di CIGS (Legge 863/84) o contratti di primo tipo, la legge 863/84 prevede la possibilità, per le aziende industriali rientranti nel campo di applicazione della C.I.G.S., di fare ricorso al trattamento straordinario di integrazione, a seguito della stipula di un accordo tra le parti (azienda e Organizzazioni

Sindacali), finalizzato alla riduzione concordata dell'orario per evitare il licenziamento degli esuberanti. L'ammontare del trattamento d'integrazione, determinato dalla predetta legge nella misura del 50% del trattamento retributivo, è pari al 60% del medesimo trattamento retributivo perso, a seguito della riduzione di orario. Il contratto di solidarietà può essere stipulato per un periodo non superiore a 24 mesi e può essere prorogato per un massimo di 36, nelle aree del Mezzogiorno, e per un massimo di 24 nelle altre aree.

Per i contratti di solidarietà per le imprese non rientranti nel regime di CIGS o contratti di secondo tipo, con la legge 236/93, è stata estesa la possibilità di stipulare contratto di solidarietà (CdS) anche alle aziende non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di Cassa Integrazione. La legge in questione prevede per il lavoratore di un'azienda in difficoltà, al quale viene ridotto l'orario, la possibilità di beneficiare di un contributo. Il contributo è pari al 25% della retribuzione persa ed è corrisposto in uguale misura anche all'azienda. Il contratto non può superare i 24 mesi.

Entrambe le tipologie di contratto possono essere **difensive o espansive**; quella

I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ



difensiva evita il licenziamento (art. 1 legge 863/84); quella espansiva è finalizzata a nuove assunzioni a tempo indeterminato (art 2 legge 863/84).

Entrambe le tipologie possono essere stipulate per 12 mesi fino a 24.

Ulteriori proroghe possono essere concesse per ulteriori 24 mesi (36 nelle regioni del Mezzogiorno). L'azienda non può superare, nel corso di un quinquennio, il cumulo di 36 mesi, tra ricorso alla CIGS, alla CIGO ed al CdS. È prevista la possibilità di superare il cumulo dei 36 mesi, quando il CdS è finalizzato ad evitare il collocamento in mobilità di almeno il 50% degli esuberanti.

Per i contratti di primo tipo sono destinate le aziende industriali, dell'edilizia, con più di 15 dipendenti; aziende artigiane con più di 15 dipendenti; aziende commerciali ingrosso e dettaglio, compresa la logistica e le agenzie turistiche, con più di 200 dipendenti; imprese di vigilanza con più di 200 dipendenti; aziende dell'editoria, stampatrici di quotidiani, periodici ed agenzie di stampa a diffusione nazionale (senza requisito minimo dipendenti); aziende di appalti pulizia materiale rotabile, Fs e ferrovie locali con più di 15 dipendenti; cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli con più di 15 dipendenti; aziende con più di 15 dipendenti, appaltatrici servizi di pu-

lizia industriale, in presenza di utilizzo della CIGS o CdS nell'azienda committente; aziende con più di 15 dipendenti, appaltatrici servizi di mense aziendali, in presenza di utilizzo della CIGS, CIGO o CdS nell'azienda committente; aziende elettriche, telefoniche e distribuzione gas private.

Per il contratto di secondo tipo, invece, sono destinatarie del CdS le aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, ovvero imprese alberghiere anche con meno di 16 dipendenti, aziende terminali pubbliche e private anche con meno di 16 dipendenti, in grave crisi occupazionale, imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, anche con meno di 16 dipendenti.

Le categorie interessate dal CdS, purché abbiano maturato un'anzianità minima di 90 giorni di effettivo lavoro, sono quelle afferenti agli operai, intermedi, impiegati, quadri, C.F.L. (contratti di formazione lavoro), part-time, soci lavoratori, cooperative produzione lavoro.

Per il contratto di primo tipo, sono esclusi: apprendisti, lavoratori a domicilio, dirigenti, lavoratori a tempo determinato per motivi di carattere stagionale. Per il contratto di secondo tipo si estende il beneficio, dal momento che la circolare n. 20/2004 prevede che, per i lavoratori assunti con contratto a termine, di inserimento e per gli apprendisti, si possa applicare il regime di solidarietà ed il relativo contributo per tutta la durata del contratto.

Il contratto di solidarietà non può, in ogni caso, essere applicato quando l'azienda abbia richiesto o sia stata assoggettata a procedura concorsuale ed in caso di fine lavoro nei cantieri, ad eccezione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e ancora nei rapporti a termine instaurati per attività stagionali.

Sgravi per il datore di lavoro.

Giova ricordare che per i contratti difensivi stipulati dopo il 15/06/96, il datore può godere, per un periodo non superiore ai 24 mesi, di una riduzione contributiva per i lavoratori coinvolti nei contratti di solidarietà in percentuale variabile tra il 25% e il 40% a seconda dell'area di applicazione. Nei contratti espansivi, per ogni lavoratore assunto il datore può godere di un contributo calcolato sulla base della retribuzione lorda: 15% per i primi 12 mesi, 10% per i successivi 12 mesi, 5% per i successivi 12 mesi. Nei contratti espansivi il datore che assume un giovane tra i 15 e i 29 anni, in alternativa al contributo calcolato sulla base della retribuzione lorda, può scegliere di versare un contributo fisso settimanale pari a quello previsto per gli apprendisti, per la durata di tre anni, sempre non oltre il compimento del 29° anno di età. Le aziende del Mezzogiorno possono beneficiare di un ulteriore contributo, pari al 30% della retribuzione contrattuale.

Quanto ai benefici, con il primo tipo il lavoratore usufruisce, fino a 24 mesi (36 nel sud), di una integrazione salariale a carico della CIG, nella misura del 60% della retribuzione perduta. La retribuzione persa dal lavoratore a seguito della riduzione dell'orario è compensata con un trattamento di integrazione salariale straordinaria. Per i contratti stipulati dal 15/06/96 tale integrazione è pari al

60% della retribuzione persa. L'integrazione viene anticipata dal datore di lavoro, previa autorizzazione dell'INPS. Per il secondo tipo, ovvero per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, l'erogazione del contributo è pari al 50% della retribuzione persa dai lavoratori interessati alla riduzione di orario, per un massimo di 24 mesi. Questo contributo deve essere ripartito in parti uguali tra impresa e lavoratori.

Quanto alla procedura per l'attivazione dei contratti di solidarietà, per il secondo tipo, l'azienda presenta la domanda d'integrazione per un periodo di 12 mesi (con possibilità di proroga) all'INPS, che risponde entro 30 giorni dalla data di ricezione.

La richiesta deve contenere: dichiarazione e quantificazione degli esuberanti da parte dell'azienda, individuazione delle cause che hanno determinato le eccedenze, definizione delle forme di riduzione d'orario, che deve avvenire con cicli non superiori al mese, decisione in merito al numero delle ore da abbattere. È facoltà delle parti stipulanti stabilire nel CdS una prestazione media settimanale, che può essere superiore o inferiore del 30% del totale delle ore da abbattere. È possibile derogare dall'orario così stabilito, qualora vi sia l'esigenza di elevare il numero delle ore prestate. Nel caso contrario, deve essere sottoscritto un nuovo CdS. L'accordo deve, infine, contenere il

ritiro della procedura di mobilità. Per il primo tipo, l'azienda deve presentare la domanda al Ministero del Lavoro, direzione generale degli ammortizzatori sociali, utilizzando l'apposito modello ed allegando alla medesima il CdS sottoscritto, nonché tutta l'altra documentazione richiesta (circolare ministeriale del 8/10/2004). La decorrenza della riduzione d'orario non deve essere anteriore alla data di sottoscrizione dell'accordo. L'approvazione è prevista entro 30 giorni, fermo restando il perfezionamento della domanda in tutte le sue parti.

Quanto alla misura dell'indennità, l'integrazione compete nella misura del 60% della retribuzione lorda che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non prestate, entro il limite del normale orario contrattuale. L'aliquota del 60% comprende l'intera retribuzione, ivi compresi i ratei di 13° e 14° mensilità, esclusa la quota a carico dell'azienda maturabile per le ore riferite alla prestazione ridotta. Dalla retribuzione lorda devono essere esclusi gli aumenti derivanti dagli accordi aziendali stipulati nei 6 mesi precedenti l'avvio del CdS. Per i contratti di secondo tipo, le imprese escluse dall'intervento della CIGS, che stipulano il CdS, ricevono un contributo pari al 50% della retribuzione persa, che viene ripartito in misura uguale tra azienda e lavoratori ed erogato a cadenza trimestrale.

Quanto alle modalità di pagamento,

viene corrisposta da parte dell'azienda, dopo l'emanazione del decreto di approvazione da parte del Ministero del Lavoro o anticipata nel caso sia previsto dall'accordo. Il pagamento diretto da parte dell'INPS è escluso, salvo i casi in cui, durante l'attuazione del CdS, l'azienda cessa l'attività, ovvero sia assoggettata a procedura concorsuale. Nelle aziende escluse dall'intervento della CIGS l'indennità viene erogata attraverso i servizi ispettivi delle Direzioni regionali del Lavoro ed è a carico del fondo nazionale per l'occupazione.

Vi sono poi dei tratti comuni alla disciplina dei contratti di solidarietà sia espansivi sia difensivi: in entrambi i casi, infatti, il lavoratore non subisce danni in ordine alla maturazione e all'ammontare della pensione; parimenti per il TFR, questo non subisce variazioni, in quanto tale istituto deve essere conteggiato sulla base della retribuzione che il lavoratore avrebbe avuto diritto di percepire.

Analogamente, le ferie non subiscono variazioni: cambia soltanto la retribuzione che, anziché essere piena, sarà ridotta secondo il parametro applicato. Lo stesso discorso vale per la malattia, la maternità (le ore di allattamento non subiscono contrazioni) e il congedo matrimoniale, che saranno conteggiati usando lo stesso parametro. Lo straordinario è escluso e, solo in casi di forza maggiore, può essere consentito previa comunicazione alla Direzione provinciale del Lavoro.

OUTPLACEMENT

*Fornitura di servizi di supporto
alla ricollocazione professionale*

**ABI DIRCREDITO-FD FABI FIBA -CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB
UGL CREDITO UILCA
VERBALE DI RIUNIONE**

Il giorno 10 maggio 2010, in Roma,

TRA

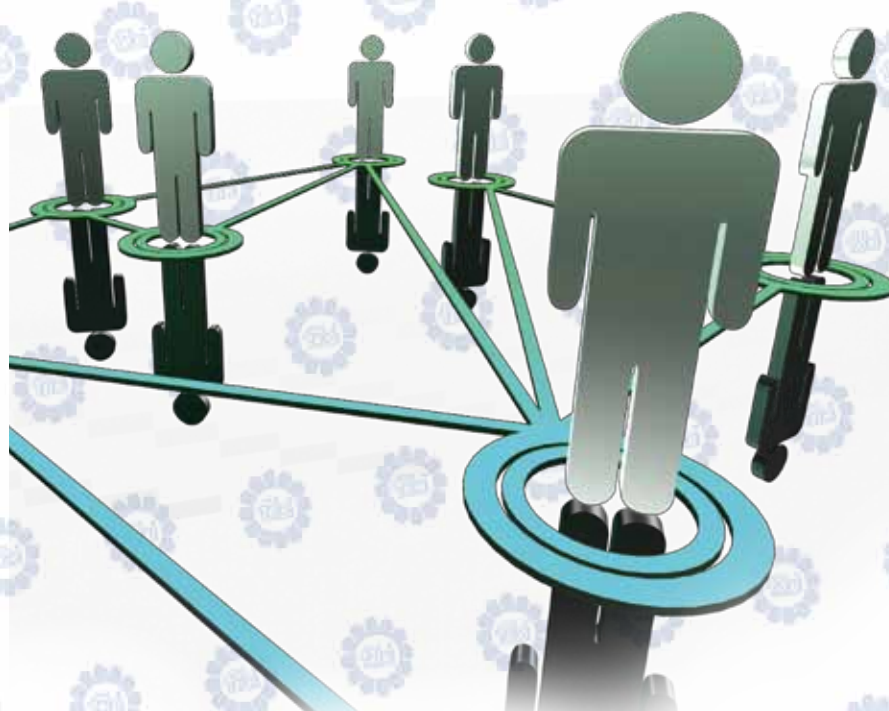
Associazione Bancaria Italiana (ABI)

E

Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Silcea, Sinfub, Ugl Credito, Uilca

si è convenuto quanto segue:

le Parti stipulanti il Protocollo 16 dicembre 2009 concordano – ai sensi dell'art. 6, comma 3, del citato Protocollo – sui contenuti dell'allegata Convenzione per la fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale (Outplacement), che verrà sottoscritta da ABI e dalle più accreditate Società e/o Associazioni operanti sul mercato.



CONVENZIONE PER LA FORNITURA DI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE (OUTPLACEMENT) DI CUI AGLI ARTT. 5 E 6 DEL PROTOCOLLO SU MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE DEL 16 DICEMBRE 2009

Il, in Roma

TRA

• ABI (Associazione Bancaria Italiana)

E

- AISO (Associazione Italiana Società di Outplacement);
- ASSORES (Associazione Italiana delle Società di Ricerca e Selezione, Executive Search, Outplacement e Consulenza Direzionale);
- CB & A;
- CROSS

Premesso che:

- Il Decreto Ministeriale 158 del 28 aprile 2000 ha istituito presso l'INPS il "Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito";
- l'articolo 5 del Protocollo 16 dicembre 2009 sul mercato del lavoro e occupazione ha previsto l'istituzione di una "sezione emergenziale" presso il Fondo di Solidarietà del settore del credito allo scopo di realizzare, come stabilito dal comma 2 lettera b), programmi di supporto alla ricollocazione professionale per i lavoratori in esubero non aventi requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera b del Regolamento del Fondo;
- l'articolo 6, comma 1, del citato Protocollo 16 dicembre 2009 prevede lo sviluppo di misure finalizzate alla riqualificazione ed al supporto alla ricollocazione professionale dei lavoratori, con particolare riguardo ai lavoratori di cui sopra;
- il comma 3 del menzionato art. 6 prevede un incontro tra le Parti stipulanti il Protocollo 16 dicembre 2009 per definire il testo di una Convenzione in tema di outplacement da stipulare con le più accreditate società e/o Associazioni operanti sul mercato;
- il Decreto Ministeriale del 18 aprile 2001 ha determinato – ai sensi dell'art. 117, comma 4, legge n. 388 del 23 dicembre 2000 – i criteri per l'accreditamento delle società che esercitano attività o di ricerca e selezione di personale o di supporto alla ricollocazione professionale (outplacement) presso la Direzione Generale per l'impiego del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Occorre, conseguentemente, prevedere:

- i requisiti standard di contenuto e di qualità delle prestazioni che dovranno essere offerti dalle società di supporto alla ricollocazione professionale (di seguito, outplacement o OTP) al singolo lavoratore interessato, al fine di facilitare la ricerca ed il reperimento di nuova occupazione per lo stesso;
- i relativi costi certi e la durata del servizio che le società di OTP uniformemente offriranno;
- l'incarico del servizio affidato alla società di OTP specificamente ed esclusivamente da parte dell'impresa bancaria.

Tutto ciò premesso, si conviene che:

1. La premessa forma parte integrante della presente Convenzione.
2. Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 5 o di cui all'art. 6, comma 1, del Protocollo 16 dicembre 2009, le società di outplacement – il cui elenco figura in calce alla presente Convenzione- offriranno un servizio di supporto alla ricollocazione professionale conforme ai seguenti requisiti standard.
3. Tale servizio può essere erogato anche in continuità di rapporto di lavoro.

a) Contenuti del servizio

- Accoglienza;
- supporto di *counseling* (rafforzamento e motivazione);
- bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);

- test vari (ad esempio: test di personalità, test di carriera);
- analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
- elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
- formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
- validazione del progetto professionale e la conseguente verifica delle competenze acquisite;
- approccio al mercato del lavoro;
- supporto/sostegno per la campagna di ricerca di nuove opportunità professionali;
- invio della rassegna stampa degli annunci di lavoro pubblicati sulle testate, siti e portali specializzati;
- approccio al colloquio di lavoro;
- gestione della negoziazione;
- individuazione di aziende target coerenti con le professionalità dei dipendenti supportati;
- marketing telefonico finalizzato al reperimento di opportunità di lavoro;
- project review (verifica della coerenza dei risultati conseguiti con i target prefissati ed eventuale revisione dei piani di azione e priorità).

b) Requisiti delle società che forniscono il servizio

- Accredimento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi del D.M. 18 aprile 2001;
- esercizio autorizzato dell'attività di OTP da almeno 5 anni;
- disponibilità di una logistica propria e stabile (uffici e servizi di segreteria), dedicata al servizio di OTP e adeguata al relativo svolgimento;
- esperienza professionale, da parte di almeno uno dei titolari o direttori della società, maturata nel campo della selezione, gestione, formazione e sviluppo delle risorse umane, non inferiore a 10 anni;
- presenza, oltre al titolare o direttore, di almeno 2 consulenti a tempo pieno, operanti nella consulenza di "prosecuzione di carriera" da almeno 2 anni;
- disponibilità di capacità tecniche, risorse professionali e dimensioni tali da garantire il miglior risultato dell'incarico ricevuto;
- referenze favorevoli di incarichi significativi portati a termine;
- tenuta di un comportamento conforme al codice di etica e pratica professionale.

c) Adesione del lavoratore al servizio di supporto alla ricollocazione – Durata e luogo di prestazione del servizio – Supporto – Strumentazione disponibile

- I piani di supporto alla ricollocazione professionale attuati aziendali devono prevedere che il lavoratore manifesti la sua adesione al servizio di supporto alla ricollocazione professionale entro un periodo predeterminato, che le Parti stipulanti la presente Convenzione individuano in 4 mesi dall'accordo sindacale – in caso di attivazione della sezione emergenziale di cui all'art. 5 del Protocollo 16 dicembre 2009 e fatte salve diverse intese tra le Parti – o dall'offerta aziendale del servizio ai sensi dell'art. 6 del medesimo Protocollo;
- il servizio di supporto alla ricollocazione professionale di cui agli artt. 5 e 6 del citato Protocollo viene prestato per un massimo di 12 mesi a partire dal conferimento dell'incarico, esclusivamente presso le sedi di una delle società di OTP;
- per tutta la sua durata il lavoratore – per raggiungere i suoi obiettivi sulla base del profilo professionale, delle attese e di una sua partecipazione attiva – si avvale del qualificato supporto dei consulenti della società di OTP, che curano che si raggiunga la necessaria e produttiva interrelazione/sintonia con il dipendente stesso;

- il lavoratore può altresì disporre, presso gli uffici della società di OTP, dei servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, biblioteca, computer, data base, collegamenti internet, pubblicazioni specialistiche.

d) Costi

Il costo base del servizio per un periodo di 12 mesi è fissato, per ciascun dipendente interessato, forfettariamente sulla base di 3 fasce retributive dei dipendenti:

1. per una retribuzione tabellare annua fino a € 38.000 il costo sarà di € 3.000 + IVA;

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

- per ogni lavoratore ricollocato entro 6 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1.500;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 12 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1.000;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 6 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi, il premio sarà di € 1.000;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 12 mesi giorni dall'inizio del programma con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi, il premio sarà di € 750.

2. per una retribuzione tabellare annua compresa tra € 38.001 (trentotomilauno) e € 50.000 (cinquantamila) il costo sarà di € 4.000 + IVA;

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

- per ogni lavoratore ricollocato entro 6 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 2.000;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 12 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1.500;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 6 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi, il premio sarà di € 1.500;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 12 mesi giorni dall'inizio del programma con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi, il premio sarà di € 1.250.

3. per una retribuzione tabellare annua oltre € 50.000 (cinquantamilano) il costo sarà pari a € 4.500 + IVA.

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

- per ogni lavoratore ricollocato entro 6 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 2.500;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 12 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 2.000;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 6 mesi dall'inizio del programma con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi, il premio sarà di € 2.000;
- per ogni lavoratore ricollocato entro 12 mesi giorni dall'inizio del programma con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi, il premio sarà di € 1.500.

Il premio di ricollocazione è fatturato per ogni candidato una sola volta al ricorrere delle seguenti condizioni e precisamente:

1. all'atto dell'assunzione del candidato a tempo indeterminato;
2. all'atto dell'assunzione del candidato con un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi;
3. al momento dell'inizio da parte del candidato di un'attività autonoma (ivi compreso il contratto a progetto);
4. al momento dell'inizio da parte del candidato di un'attività imprenditoriale

(ad esempio costituzione di società di persone/capitali o apertura di partita IVA);

5. in presenza di due rifiuti ingiustificati del candidato alla ricollocazione per posizioni in linea con gli obiettivi professionali indicati nel proprio progetto professionale.

Nel caso di cui al punto 3 che precede, il premio di ricollocazione sarà quello previsto, in relazione alle diverse fasce retributive, per i casi di nuova occupazione con contratto a tempo determinato.

Nel caso di cui al punto 4 che precede, il premio di ricollocazione sarà quello previsto, in relazione alle diverse fasce retributive, per i casi di nuova occupazione con contratto a tempo indeterminato.

Nel caso di cui al punto 5 che precede, il premio di ricollocazione sarà quello previsto, in relazione alle diverse fasce retributive, per la tipologia di opportunità di nuova occupazione offerta da ultimo e rifiutata dal candidato.

Qualora sia richiesto alla società di OTP di fornire un servizio di supporto alla ricollocazione professionale di durata inferiore ai 12 mesi, i costi di cui sopra verranno concordati tra l'azienda interessata e la società stessa.

Le somme di cui al 1° comma della presente lett. d) – nonché, al ricorrere delle condizioni, quelle di cui al 2° comma – saranno riconosciute, dietro presentazione di fattura, nei tempi e con le modalità stabilite d'intesa tra l'impresa e la società di OTP.

e) Scelta della società

L'azienda sceglie la società di OTP del cui servizio si avvarrà il dipendente interessato. I rapporti fra le Parti sono definiti attraverso la stipula di uno specifico contratto.

In allegato si riportano l'elenco, non vincolante ai fini di cui al comma che precede, delle società aderenti alla presente Convenzione, nonché il modello standard di contratto.

La società che fornisce i servizi di cui alla presente Convenzione è tenuta al rispetto delle norme del Codice di etica e pratica professionale il cui testo viene allegato alla presente Convenzione, oltretutto di quanto definito nella presente Convenzione.

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della "privacy" (D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni), la società di OTP fornirà:

- all'azienda, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso di ciascun lavoratore;
- all'ABI – e al Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà, in caso di ricorso alle prestazioni della sezione emergenziale del predetto Fondo – dopo il primo anno e, successivamente, con periodicità annuale, un prospetto aggregato di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti.

La presente Convenzione e le condizioni tutte fissate nella stessa hanno decorrenza dalla data di stipulazione e scadranno il 31 dicembre 2012.

Detta Convenzione si intenderà tacitamente rinnovata per un biennio e così successivamente, qualora non venga disdettata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Allegati:

1. Elenco delle Società aderenti alla presente Convenzione;
2. codice di etica e pratica professionale;
3. modello standard di contratto.

MODELLO STANDARD DI CONTRATTO

Programma Individuale di supporto alla ricollocazione professionale (Outplacement – OTP)

tra la Società (eventualmente, Associata a _____)
e. _____ (Azienda Bancaria)
e relativo al signor: _____

A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale

1. Quadro di riferimento
2. Contenuti del servizio
3. Condizioni economiche

B) Codice di Etica Professionale

A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale

1. Quadro di riferimento

In forza del Protocollo in tema di mercato del lavoro e occupazione stipulato tra ABI e

Organizzazioni sindacali il 16 dicembre 2009, il signor _____ ha richiesto all'Azienda _____ l'attivazione di una procedura di OTP nell'ambito della Convenzione ABI/_____ del _____ e l'impresa ha deciso di affidare l'incarico alla Società _____ che lo ha accettato con la sottoscrizione del presente programma individuale di OTP.

2. Contenuti del Servizio

2.1. Organizzazione generale del programma

Il candidato sarà addestrato, e supportato dai consulenti di OTP che opereranno con lui senza limiti di tempo, per la durata di _____ mesi a partire dalla data di conferimento dell'incarico, esclusivamente presso le sedi della società di OTP.

Durante tutto questo periodo il candidato potrà utilizzare i servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, documentazione, biblioteca, computer, data base, collegamenti internet e supporti audiovisivi.

I consulenti aiuteranno il candidato a conoscersi meglio, a definire realistici obiettivi professionali, ad identificare opportunità ed operare scelte consapevoli nella ricerca di una nuova attività: in altre parole a "gestire la sua futura carriera", in base al profilo professionale, alle attese e alla partecipazione attiva al programma.

I contenuti del servizio, dopo la fase di accoglienza, sono quindi:

- supporto di *counseling* (rafforzamento e motivazione);
- bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);
- test vari (ad esempio: test di personalità, test di carriera); analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
- elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
- formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
- validazione del progetto professionale;
- approccio al mercato del lavoro;
- assistenza/sostegno per la campagna di ricerca di nuove opportunità professionali;
- invio della rassegna stampa degli annunci di lavoro pubblicati sulle testate, siti e portali specializzati;
- approccio al colloquio di lavoro;
- gestione della negoziazione;
- individuazione di aziende target coerenti con le professionalità dei dipendenti assistiti; *marketing* telefonico finalizzato al reperimento di opportunità di lavoro;

- *project review* (verifica della coerenza dei risultati conseguiti con i target prefissati ed eventuale revisione dei piani di azione e priorità).

Il servizio di OTP sarà da intendersi comunque concluso:

- alla scadenza del periodo di supporto convenuto;
- alla conferma del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- in presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato complessivamente uguali o superiori alla durata massima del periodo di supporto convenuto;
- all'avvio di un'attività autonoma o imprenditoriale.

La società _____ presterà un ulteriore supporto di durata massima pari al periodo di supporto non utilizzato:

- per il lavoro dipendente a tempo indeterminato: in caso di non superamento o di interruzione del periodo di prova;
- per il lavoro dipendente a tempo determinato: in assenza di proroga o di ulteriore rapporto a tempo determinato o di mutamento a tempo indeterminato. Per i candidati che si sono ricollocati con contratti a tempo determinato, la società _____ si impegna, nell'ambito del periodo di supporto convenuto, a proseguire la ricerca di un impiego a tempo indeterminato, proponendo eventuali offerte e colloqui di lavoro durante lo svolgimento dei contratti a termine.

2.2. Feedback

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della "privacy" (D.Lgs. n.196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni), la società di OTP fornirà:

all'azienda, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso di ciascun lavoratore;

all'ABI – e al Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà, in caso di ricorso alle prestazioni della sezione emergenziale del predetto Fondo – dopo il primo anno e, successivamente, con periodicità annuale, un prospetto aggregato di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti.

3. Condizioni economiche

Il programma di cui al punto 2 inizierà nel corso del mese di _____ con il primo incontro tra il candidato e i consulenti.

Il costo base a carico di _____ per il programma di supporto convenuto è stabilito, ai sensi della lettera d) della Convenzione ABI/_____ del _____, in € _____

Il premio di ricollocazione sarà riconosciuto al ricorrere delle condizioni di cui alla medesima lettera d) della Convenzione ABI/_____ del _____.

I pagamenti di cui sopra avverranno, dietro presentazione di fattura, nei seguenti tempi e modalità

B) Codice di etica e pratica professionale

La società di OTP si conforma in tutto al Codice di etica e pratica professionale adottato da ciascuna delle Associazioni stipulanti la presente Convenzione.

Tutte le informazioni riguardanti l'attività e gli interessi dei Clienti e dei Candidati dovranno

essere coperte dal segreto professionale e rispettare le norme in tema di tutela dei dati personali.

Per quant'altro non specificamente indicato si fa riferimento alla Convenzione ABI/_____ del _____ 2010.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

CIRCOLARE INPS N. 18
DEL 5/2/2010

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito
Circolare n. 18, Roma 5/2/2010

OGGETTO: Importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione ed importo dell'assegno per attività socialmente utili relativi all'anno 2010.

SOMMARIO: Si riporta la misura, in vigore dal 1° gennaio 2010, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione – al lordo ed al netto della riduzione prevista dall'art. 26 L. 41/86 e distinti in base alla retribuzione soglia di riferimento – nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per attività socialmente utili.

1. Premessa.

L'articolo 1, comma 27, della legge n. 247 del 24 dicembre 2007 prevede che, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, gli aumenti di cui all'ultimo periodo del secondo comma dell'articolo 1 della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni e integrazioni – c.d. "tetti" dei trattamenti di

integrazione salariale, mobilità e disoccupazione, relativi agli importi mensili massimi dei trattamenti ed alla retribuzione mensile, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, da prendere a riferimento quale soglia per l'applicazione del massimale più alto – sono determinati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

L'articolo 2, comma 150, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (finanziaria per il 2010) ha disposto che, con effetto dal 1° gennaio 2010, ai trattamenti di cui all'articolo 9 della legge 6 agosto 1975, n. 427, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 27, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Pertanto anche la **rivalutazione annuale dei trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia di cui alla legge 427/75 avviene ora nella misura sopra indicata.**

2. Trattamenti di integrazione salariale

Si riportano gli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 427, come modificata dall'articolo 1, comma 5, della legge 19 luglio 1994, n. 451, e dall'articolo 1, comma 27, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il massimale più alto.

Gli importi sono indicati rispettivamente al lordo ed al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE			
RETRIBUZIONE (€)	TETTO	IMPORTO LORDO (€)	IMPORTO NETTO (€)
INFERIORE O UGUALE A 1.931,86	BASSO	892,96	840,81
SUPERIORE A 1.931,86	ALTO	1.073,25	1.010,57

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo **per intemperie stagionali.**

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE SETTORE EDILE (INTEMPERIE STAGIONALI)			
RETRIBUZIONI (€)	TETTO	IMPORTO LORDO (€)	IMPORTO NETTO (€)
INFERIORE O UGUALE A 1.931,86	BASSO	1.071,55	1.008,97
SUPERIORE A 1.931,86	ALTO	1.287,90	1.212,69



3. Indennità di mobilità

Si riportano gli importi massimi mensili da applicare alla misura iniziale dell'indennità di mobilità spettante per i primi dodici mesi, da liquidare in relazione ai licenziamenti successivi al 31 dicembre 2009, nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il massimale più alto.

Gli importi sono indicati rispettivamente al lordo ed al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986 n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ			
RETRIBUZIONE (€)	TETTO	IMPORTO LORDO (€)	IMPORTO NETTO (€)
INFERIORE O UGUALE A 1.931,86	BASSO	892,96	840,81
SUPERIORE A 1.931,86	ALTO	1.073,25	1.010,57

4. Trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia

Per i lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui all'articolo 11, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché a quello di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 19 luglio 1994, n. 451, trovano applicazione gli importi indicati nel precedente paragrafo 3.

Per i lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 427, anche alla luce di quanto indicato in premessa (punto 1), l'importo da corrispondere è fissato, per l'anno 2010, in: - euro **583,84** che, al netto della riduzione del 5,84 per cento, è pari ad euro **549,74**.

5. Indennità ordinaria di disoccupazione non agricola

Gli importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, per la quale non opera la riduzione di cui all'articolo 26 della legge 41/86, sono pari, per il 2010, ad euro **892,96** e ad euro **1073,25**.

Per quanto riguarda l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti e quella agricola con requisiti normali e ridotti, da liquidare con riferimento all'attività svolta nel corso dell'anno 2009, trovano invece applicazione gli importi stabiliti per tale anno e indicati nella circolare n. 11 del 27 gennaio 2009 (euro **886,31** ed euro **1.065,26**).

6. Assegno per attività socialmente utili

L'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utili è pari, dal 1° gennaio 2010, ad euro **533,12**. Anche a tale prestazione non si applica la riduzione di cui all'articolo 26 della legge 41/86.

Per quanto riguarda i lavori di pubblica utilità di cui al decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, si precisa che per tale prestazione non operano né la rivalutazione annuale né l'aumento di cui all'articolo 45, comma 9, della legge 17 maggio 1999, n. 144; il relativo assegno resta pertanto fissato in euro **413,16** mensili.

Il Direttore Generale