

## ACCORDO SULL'ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETA' PER IL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI

Il giorno 27 dicembre 2022, presso la sede di UTILITALIA in Roma

UTILITALIA, rappresentata da Paola Giuliani

CONFINDUSTRIA - CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini

LEGACOOP Produzione e Servizi, rappresentata da Andrea Laguardia

ASSOAMBIENTE, rappresentata da Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco

### PREMESSO CHE:

-con l'accordo del 18 luglio 2018 le Parti hanno convenuto di costituire il Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle imprese dei servizi ambientali ai sensi dell'articolo 26 e seguenti del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;

-con il decreto interministeriale 9 agosto 2019, n.103594 è stato conseguentemente istituito presso l'Inps il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali;

-con decreto del Ministro del lavoro del 7 agosto 2020, raccolte le designazioni provenienti dalle Parti sottoscrittrici dell'accordo del 18 luglio 2018, è stato costituito il Comitato amministratore del Fondo conformemente a quanto previsto dall'art. 36 del citato decreto legislativo n.148/2015;

-la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) ha modificato più disposizioni del decreto legislativo n. 148/2015, facendo emergere la necessità di adeguare la disciplina del Fondo;

- in sede di conversione in legge del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, la legge 20 maggio 2022, n.51 ha ampliato la tipologia di prestazioni che i fondi di solidarietà bilaterali possono prevedere;

- l'art. 30, comma 1-*bis* e l'art.44, comma 11-*quater*, del d.lgs. n. 148/2015, come risultanti dalle modifiche introdotte dalla l. n. 234/2021, fissano la tempistica degli adeguamenti che, per il Fondo, richiede la sottoscrizione dell'accordo di adeguamento entro il 31 dicembre 2022, come confermato anche dalla Circolare 22 maggio 2022, n. 2936 dell'Inps che tiene anche conto di orientamenti espressi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali,

#### CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1.Conformemente alle innovazioni apportate al decreto legislativo n.148/2015 dalla legge n. 234/2021 nonché dall'art. 12-*ter* del d.l. n. 21/2022, convertito in l. dalla l. n. 51/2022, l'Accordo del 18 luglio 2018 intervenuto tra le Parti è aggiornato nei termini che seguono:

a) in attuazione del comma 7-*bis* dell'art. 26 del decreto legislativo n. 148/2015, l'art. 1-*Costituzione del Fondo* dell'accordo è così modificato:

-con effetto dal 1° gennaio 2023, il comma 2 è sostituito dal seguente: "*La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7-bis del citato art.26 - occupano almeno un dipendente*";

b) in attuazione del comma 1-*bis* dell'art. 30 del decreto legislativo n. 148/2015, l'art.6-*Prestazioni* è così modificato:

- alla lettera a) del comma 1 è inserito, alla fine, il seguente periodo "*Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2023, il Fondo, in luogo dell'assegno ordinario, eroga l'assegno di integrazione salariale così regolato:*

- *l'assegno è erogato ai lavoratori che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto per: a) causali ordinarie di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 148/2015 (evento non imputabile; crisi temporanea di mercato); b) causali straordinarie di cui all'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015 (riorganizzazione, crisi aziendale, contratto di solidarietà);*

- *l'assegno è di importo pari alla misura dei trattamenti di integrazione salariale prevista dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 148/2015 nel limite del massimale di cui alla lettera b) del comma 5 del medesimo articolo (80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite*

dell'orario contrattuale, nel limite del massimale di euro 1167,91 indicizzato a partire dall'anno 2016);

- l'assegno ha le seguenti durate:

<b>Datori di lavoro</b>	<b>Durata massima della prestazione</b>
- <b>Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente</b>	- 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
- <b>Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente</b>	- 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
- <b>Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente</b>	- 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; - 24 mesi per causali CIGS "riorganizzazione aziendale" (anche per realizzare processi di transizione); - 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale"; - 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"

c) in attuazione del d.l. n. 21/2022- art 12 ter - convertito in legge dalla l. n. 51/2021, all'art. 6- *Prestazioni* è aggiunta la seguente lettera:

- "c-bis) erogare, in via opzionale, contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a tre anni".

- l'art. 9 - *Finanziamento* è così integrato:

a) nel secondo periodo del comma 5, sono inserite, alla fine, le parole "e fino al 31 dicembre 2022"; nel terzo periodo dello stesso art. 5, le parole finali sono sostituite da "lettere a) e b)".

b) alla fine è inserito il seguente comma 8:

"8. Per la staffetta generazionale di cui al precedente art. 6, da parte di ciascuna azienda interessata è dovuto, a suo esclusivo carico, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle relative voci di costo".

2. Ferme restando le disposizioni dell'Accordo di costituzione del Fondo di solidarietà del 18 luglio 2018 nell'arco temporale di suo riferimento, le Parti, al fine di agevolare l'individuazione della disciplina contrattuale valevole successivamente al 31 dicembre 2022, condividono l'Accordo di cui all'**Allegato I**, che recepisce le sopravvenute innovazioni legislative e adegua il testo contrattuale sopprimendo tutti i riferimenti da considerare superati nel nuovo quadro normativo oltre a riportare alcune limitate modifiche concordate fra le Parti nell'esercizio della propria discrezionalità.

## ALLEGATO I

### ACCORDO SULLA COSTITUZIONE E LA REGOLAZIONE DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI

*Vigente al 1° gennaio 2023*

#### **Articolo 1- Costituzione del Fondo**

1. In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D. Lgs. n. 148/2015, è costituito il "*Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali*" (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto Decreto legislativo.

*2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7-bis del citato art. 26 - occupano almeno un dipendente. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla circolare Inps n. 176 del 9 settembre 2016.*

3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal Regolamento di contabilità dell'INPS.

#### **Articolo 2 - Finalità e beneficiari**

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del d.lgs. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli

articoli 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.

2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

### **Articolo 3 - Amministrazione del Fondo**

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:

a) cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie del presente accordo;

b) cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. nazionali Fp Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Fiadel;

c) due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;

Ai componenti del Comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.

2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elegge il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.

4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.

6. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.

7. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.

8. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

#### **Art. 4 – Comitato amministratore: requisiti dei componenti**

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.

2. Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del d.lgs. n. 148/2015.

3. A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

#### **Articolo 5 - Compiti del Comitato amministratore**

1. Il Comitato amministratore ha il compito di:

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

b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;

c) fare proposte alle parti firmatarie del presente accordo in materia di contributi, interventi e trattamenti;

d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;

e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza ;

f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;

g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'art. 35, comma 4, del d.lgs. 148/2015.

## **Articolo 6 - Prestazioni**

1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede alla:

*a) erogazione, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2023, in luogo dell'assegno ordinario, dell'assegno di integrazione salariale così regolato:*

*- l'assegno è erogato ai lavoratori che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto per: a) causali ordinarie di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 148/2015 (evento non imputabile; crisi temporanea di mercato); b) causali straordinarie di cui all'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015 (riorganizzazione, crisi aziendale, contratto di solidarietà);*

*- l'assegno è di importo pari alla misura dei trattamenti di integrazione salariale prevista dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 148/2015 nel limite del massimale di cui alla lettera b) del comma 5 del medesimo articolo (80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale, nel limite del massimale di euro 1167,19 indicizzato a partire dall'anno 2016);*

- l'assegno ha le seguenti durate:

<b>Datori di lavoro</b>	<b>Durata massima della prestazione</b>
- <b>Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente</b>	- 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
- <b>Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente</b>	- 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
- <b>Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente</b>	- 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; - 24 mesi per causali CIGS "riorganizzazione aziendale" (anche per realizzare processi di transizione); - 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale"; - 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"

b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;

c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo;

*c-bis) erogazione, in via opzionale, di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a tre anni".*

d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.



2. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno di integrazione salariale, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.

3. Il pagamento *dell'assegno di integrazione salariale*, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'Inps all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli *asseggni di integrazione salariale* erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'Inps territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.

4. I lavoratori, beneficiari di assegni di integrazione salariale, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 25-ter del d.lgs. n. 148/2015 in tema di "Condizionalità e formazione".

5. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7, comma 7, della l. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della l. n. 92/2012, dà diritto a:

a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;

b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) per effetto dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. 22/2015, nel limite di ulteriori 18 mesi.

6. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.

7. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.

8. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7 lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'art. 8 del d.lgs. n. 22/2015.

9. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi

menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

10. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

11. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

12. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1 lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

#### **Art. 7 – Contribuzione correlata**

1. Per gli assegni di integrazione salariale, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.

2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8 lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

#### **Articolo 8 – Procedure e accesso alle prestazioni**

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente Accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. La domanda di accesso agli assegni di integrazione salariale è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.

4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.

## **Articolo 9 - Finanziamento**

1. Per gli assegni di integrazione salariale e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.

2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS

3. Un contributo mensile addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni di integrazione salariale da parte dei suoi dipendenti.

4. Un contributo straordinario mensile addizionale è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura del 3% calcolato in rapporto all'ultima retribuzione dovuta ai dipendenti interessati.

5. In attuazione delle previsioni dei CCNL sottoscritti dalle Parti stipulanti e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. I datori di lavoro versano altresì il 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di breve durata a far data dall'avvio operativo del Fondo e *fino al 31 dicembre 2022*. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, *lettere a) e b)*.

6. I datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di essi dovuta,

ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.

7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

8. *Per la staffetta generazionale di cui al precedente art. 6, da parte di ciascuna azienda interessata è dovuto, a suo esclusivo carico, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle relative voci di costo.*

#### **Art. 10 - Equilibrio finanziario del Fondo**

1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.

2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.

5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.

6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le Parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente Accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

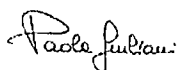
## Art. 11 - Disposizioni finali

1.L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal Regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.

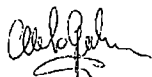
2.Il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.lgs. n. 148/2015, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.

3.Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.

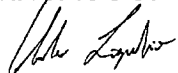
UTILITALIA



CONFINDUSTRIA – CISAMBIENTE



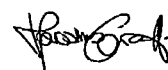
LEGACOOP Produzione e Servizi



ASSOAMBIENTE



FP CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL

