La disciplina del lavoro della gente di mare : Fondo Solimare

scritto da goal | 7 Agosto 2020

di Graziano Vezzoni*

Il Fondo Solimare nasce da un accordo del 24 marzo 2014 tra Confitarma, Fedarlinea, Federimorchiatori ed i sindacati Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltratrasporti che in attuazione dell'articolo 3, c.4 della legge 28/06/2012 n.92, istituiscono un Fondo di Solidarietà bilaterale del settore marittimo. Il predetto accordo è stato recepito nel 2015 dal decreto Interministeriale n. 90401 ed infine è stato rivisitato nel 2015 con il decreto legislativo n. 148 il quale revisiona il Fondo Solimare in base al dettato dall'art. 26 del medesimo decreto e viene ridotto da quindici a cinque il numero dei dipendenti in forza necessari per aderire al fondo. Il Fondo provvede ad attuare interventi a tutela del reddito del personale marittimo e del personale amministrativo delle imprese armatoriali con più di cinque dipendenti, restano escluse quelle imprese (es. società del gruppo Ferrovie dello Stato) già obbligate al finanziamento di altri Fondi di solidarietà. Il Fondo Solimare ha lo scopo di intervenire, mediante erogazione di un assegno ordinario a proprio carico, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in relazione alle cause previste dalla normativa in materia di cassa integrazione:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi

I beneficiari dell’assegno ordinario sono i lavoratori marittimi e il personale amministrativo di terra delle imprese armatoriali, ivi compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante ed esclusi i dirigenti. L’accesso all’assegno ordinario non è subordinato al possesso, in capo al lavoratore, di alcuna anzianità aziendale. Durante il periodo di percezione della integrazione salariale non è prevista l’erogazione dell’assegno per il nucleo familiare per contro, ed è una peculiarità di questo settore, ai lavoratori non coinvolti nella procedura è consentita l’effettuazione di lavoro straordinario stante la speciale natura della prestazione lavorativa svolta a bordo e conseguente alle esigenze dell’esercizio commerciale del mezzo navale. Il lavoratore decade dal diritto all’integrazione salariale qualora inizi a svolgere un’altra attività lavorativa anche autonoma.

Per i periodi di erogazione dell’assegno ordinario, il Fondo è tenuto al versamento della contribuzione alla gestione d’iscrizione dei lavoratori interessati al trattamento, contribuzione calcolata nella misura in cui sarebbe spettata al lavoratore sulla base delle ore normali di lavoro ancorché non prestate.

Le domande di accesso all’assegno ordinario sono esaminate dal Comitato di Amministrazione del Fondo che ne delibera l’ammissione secondo l’ordine cronologico di presentazione e nel rispetto del vincolo di disponibilità economica. L’assegno dovuto è pari all’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate al netto dell’aliquota contributiva prevista per gli apprendisti. L’assegno ordinario deve essere erogato per una durata massima non inferiore ad un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile e comunque per un periodo non superiore ad un anno. In caso di ricorso alle causali della CIGO, l’assegno ordinario può essere corrisposto fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative,

prorogabili trimestralmente fino a un massimo di 52 settimane; in caso di ricorso alla CIGS (riorganizzazione e crisi aziendale), l'assegno ordinario può essere corrisposto per un massimo di 12 mesi, anche consecutivi, in un biennio mobile. Il datore di lavoro che abbia fruito di 52 settimane consecutive di assegno ordinario, può riproporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva, solo qualora siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. La durata massima del trattamento di questo ammortizzatore sociale non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Le aziende interessate devono presentare un'apposita domanda 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 stessa. Entrambi i termini hanno natura ordinatoria, pertanto il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione ma uno slittamento del termine di decorrenza con conseguente mancata erogazione dell'ammortizzatore per il periodo non coperto da domanda.

Gli ammortizzatori sociali vanno richiesti per ogni Unità produttiva e quindi è necessario comprendere bene tale concetto stante il particolare settore produttivo. Il termine "Unità produttiva" viene introdotto dal d.lgs 148/2015 (art. 1 c.2 e art. 4 commi 1 e 2) e viene illustrato dall'Inps con diverse circolari in cui l'Istituto definisce l'Unità produttiva come lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che presenta congiuntamente i seguenti requisiti:

- ha un'autonomia finanziaria o tecnico funzionale;
- è idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dello stesso;
- ha maestranze adibite in via continuativa.

Nella circolare Inps n. 173/2017, l'Istituto precisa che

l’Unità produttiva per l’applicazione del Fondo Solimare si identifica con la nave a condizione che la stessa presenti congiuntamente le caratteristiche di autonomia organizzativa o tecnico funzionale, vi sia lo svolgimento a bordo di un ciclo produttivo o di una fase di esso e sia assegnato un equipaggio in via continuativa. L’art. 172 bis, c.1 del codice della navigazione amplia queste indicazioni e sancisce che, previa autorizzazione da parte dell’autorità marittima, l’armatore può essere esentato dall’annotazione di imbarco e sbarco dei marittimi e quindi possa essere autorizzato dall’Inps a tenere un’unica posizione contributiva per tutte le navi, ovvero più posizioni contributive per gruppi di navi rendendo quindi più di difficile individuazione l’unità produttiva. L’Istituto autorizza un’unica posizione contributiva per le navi o per gruppi di navi di cui all’art. 172 bis a condizione che siano rispettati i seguenti punti:

- il regolare adempimento contributivo da parte dell’armatore per le navi armate;
- le navi che devono confluire alla posizione unificata devono essere dello stesso tipo e praticare lo stesso genere di navigazione e applicare, per l’equipaggio imbarcato, lo stesso Ccnl;
- la corretta e aggiornata tenuta dei documenti di bordo da parte dell’armatore sulla base delle note di imbarco e sbarco compilate dall’armatore medesimo e vistate dalla competente Autorità Marittima.

Identificata l’Unità produttiva l’impresa armatoriale che intende avvalersi delle prestazioni del Fondo Solimare è tenuta a darne comunicazione alle associazioni datoriali e alle segreterie sindacali nazionali e regionali competenti e, dove esistenti, alle rappresentanze sindacali aziendali; in detta comunicazione devono essere indicate:

- le cause che hanno determinato la situazione di eccedenza del personale. Se la causa è la conseguenza dell’emanazione di atti amministrativi che abbiano

comportato la sospensione dell'attività, si rientra nell'ambito della non imputabilità della crisi all'armatore né ai marittimi;
- la durata prevedibile di tale situazione, il numero di lavoratori interessati, i loro profili professionali e la previsione di costo della prestazione richiesta.

Entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, su richiesta delle segreterie sindacali nazionali o regionali competenti, si procede ad un esame congiunto tra le parti. Se l'impresa convoca le sigle sindacali per la consultazione ma queste non rispondono entro il suddetto termine, la procedura sindacale si intende esperita. Ove venga attivata la procedura sindacale questa deve concludersi entro 25 giorni dalla data di invio della comunicazione. Adempiuta la procedura sindacale, sia con accordo che senza accordo, l'impresa armatoriale potrà presentare la richiesta di assegno ordinario al Fondo. Ai fini istruttori è necessario allegare, per dare contezza dell'assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale, le comunicazioni preventive e le relative ricevute delle raccomandate a/r o delle Pec o la presentazione della copia del verbale di consultazione, anche in caso di mancato accordo. L'espletamento di sopraddetta procedura costituisce una condizione di ammissibilità della domanda.

Una volta deliberata la concessione dell'intervento da parte del Comitato amministratore del Fondo, la struttura Inps competente in base all'Unità produttiva, rilascia un'autorizzazione propedeutica alla corresponsione del trattamento economico. L'autorizzazione viene comunicata all'azienda e contemporaneamente resa disponibile nel cassetto bidirezionale dell'Inps. L'assegno ordinario deve essere erogato ai dipendenti direttamente dal datore di lavoro ed è rimborsato dall'Inps mediante conguaglio con i contributi dovuti. La richiesta di conguaglio da parte del datore di

lavoro, a pena di decadenza, deve essere effettuata entro sei mesi dalla emissione dell’autorizzazione.

Odcec Lucca