



# Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 14 Aprile 2016

Informacoop N. 18/2016

Amministrazione del personale

In collaborazione con



**SER.COOP.DE.**

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



## AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA 2016

*L'INPS, nella circolare 56/2016 fornisce opportune istruzioni in tema di ammortizzatori sociali in deroga alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 148/2015, e dalla l.208/2015 (legge di stabilità 2016), illustrando come esse si raccordino con le disposizioni del decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014, come in precedenza chiarito dal Ministero del lavoro con circolare 2 febbraio 2016, n.4*



Con una copiosa circolare, l'INPS, con l'intento di rendere un quadro

omogeneo ed attuale in relazione ai mutati aspetti della disciplina che regola gli ammortizzatori sociali in genere, fornisce appositi chiarimenti in materia di ammortizzatori sociali in deroga, rammentando che il **d.lgs. 148/2015**, contenente il nuovo quadro normativo relativamente a integrazione salariale ordinaria, straordinaria e fondi di solidarietà in costanza di rapporto, deve ritenersi **complementare** ai criteri di concessione degli ammortizzatori in deroga disciplinati dal **decreto interministeriale 83473/2014**.

Le due discipline si completano dunque, in quanto gli ammortizzatori sociali in deroga intervengono solo nei casi non previsti dal nuovo decreto di riordino al fine di fornire la giusta tutela a quei lavoratori che altrimenti ne rimarrebbero privi, come descritto più avanti.

**QUADRO NORMATIVO.** La normativa di riferimento è da rinvenirsi nel

- **Decreto Interministeriale 83473/2014** del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze che disciplina i criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, in costanza e in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

- **D.lgs. 148/2015** che contiene la nuova disciplina in materia di CIG Ordinaria (CIGO), CIG Straordinaria (CIGS), in materia di Fondi di Solidarietà (FIS) e, per quanto non disciplinato diversamente dal Decreto ministeriale, in materia di CIG in deroga.
- **L. 208/2015** (Legge di Stabilità per il 2016)
- **Circolare 4 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro** e delle Politiche Sociali con cui si dettano istruzioni operative in merito agli ammortizzatori in deroga e si affrontano le novità normative in argomento.

**LAVORATORI BENEFICIARI.** Il Decreto Interministeriale stabilisce che destinatari del trattamento di CIG in deroga possono essere i lavoratori subordinati assunti con qualifica di **operai, impiegati, quadri, apprendisti** e i lavoratori **somministrati** con **un'anzianità lavorativa** presso l'impresa di almeno **12 mesi** alla data di inizio del periodo di intervento. Il decreto stabilisce quindi una disciplina speciale e complementare rispetto al d.lgs. 148/2015 che prevede invece un'anzianità lavorativa di 90 giorni.

Gli apprendisti, ai sensi del d.lgs. 148/2015 risultano pertanto essere destinatari di:

- **CIGS:** se dipendenti di imprese rientranti nel campo di applicazione della sola CIGS per le causali di intervento previste;
- **CIGO:** se dipendenti di imprese rientranti nel campo di applicazione sia della CIGO che della CIGS o della sola CIGO;
- **CIG in deroga:** se dipendenti di imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS ma per causale diversa dalla "crisi aziendale" e per gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante.

**CONTRIBUTO ADDIZIONALE.** Il D.Lgs. n.148 del 23 settembre 2015 all'art.5 ha introdotto una nuova disciplina per il contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale. La misura del contributo è progressivo ed è pari a

- al **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un **limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile**;
- al **12%** oltre al limite di **52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile**;

- al **15% oltre al limite di 104 settimane in un quinquennio mobile**.

**MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINI.** Il **conguaglio** o la richiesta di **rimborso** delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena decadenza, **entro 6 mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al precedente periodo decorrono da tale data.

Considerando che, relativamente alle modalità di erogazione e al termine per il rimborso delle prestazioni il sopracitato decreto interministeriale nulla dispone, tale nuova disciplina, di carattere generale, trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga.

Nello specifico, stante la peculiarità del flusso di gestione della Cassa Integrazione in deroga, per stabilire i termini per poter procedere al conguaglio o al rimborso delle somme anticipate ai lavoratori beneficiari, bisogna verificare anche la data in cui viene emesso il provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'Istituto.

Di conseguenza, per i trattamenti di cassa integrazione in deroga concessi successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. n.148 del 23 settembre 2015, il termine di sei mesi per il rimborso e il conguaglio della prestazione **decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso o dalla data del provvedimento di autorizzazione** del trattamento da parte dell'Istituto se successivo.

Resta fermo che per i trattamenti concessi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148 del 23 settembre 2015 si potranno verificare i seguenti casi:

- periodi di intervento conclusi prima del 24 settembre 2015 e autorizzazione Inps emessa in data antecedente al 24 settembre 2015 i termini di sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015;
- periodi di intervento conclusi prima del 24 settembre 2015 e autorizzazione Inps emessa successivamente al 23 settembre 2015 i termini di sei mesi decorrono dalla data di emissione dell'autorizzazione Inps;
- periodo di intervento non ancora scaduto alla data del 24 settembre 2015, in questo caso il termine di sei mesi per il rimborso e il conguaglio della prestazione decorre

dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso o dalla data dell'emissione del provvedimento di

autorizzazione del trattamento da parte dell'Istituto, se successivo.

Periodo di intervento	Autorizzazione emessa	Decorrenza termine 6 mesi
Concluso prima del 24.09.2015	Prima del 24.09.2015	Dal 24.09.2015
Concluso prima del 24.09.2015	Dopo il 24.09.2015	Dalla data di emissione dell'autorizzazione INPS
Non ancora scaduto al 24.09.2015	dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso o dalla data dell'emissione del provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'Istituto, se successivo	

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.** L'INPS ribadisce che le **quote di TFR maturate** durante il periodo ininterrotto di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro stesso, **sono a totale carico del datore di lavoro e non dell'INPS.**

Pertanto, anche nell'ipotesi in cui sopravvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, dopo un periodo di CIG in Deroga fruito dal lavoratore senza soluzione di continuità rispetto alla fine del periodo d'intervento di Cassa Integrazione Salariale Straordinaria, **sono erogabili a carico della Cassa integrazione Guadagni solo le quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale straordinaria.**

Conseguentemente, la corresponsione delle quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale in deroga resta a carico del datore di lavoro.

**CIG IN DEROGA E FIS.** Per ciò che concerne il raccordo tra la nuova disciplina degli ammortizzatori sociali e l'istituzione del FIS, l'INPS ricorda che il Ministero ha precisato che per l'anno 2016 fermo restando quanto disposto dal citato D.I. n.83473 del 2014, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS), come indicato nella circolare Inps n.22 del 4 febbraio 2016, **possono scegliere** di accedere agli

ammortizzatori sociali in deroga nei limiti previsti dalla normativa di settore sopra richiamata o alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.

Tale possibilità deve intendersi estesa anche alle aziende che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi, le quali potranno, pertanto, scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o alle prestazioni previste dai suddetti Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi.

Per quanto attiene il computo dei rispettivi periodi di fruizione, i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma: l'azienda non può presentare domande di integrazione salariale in deroga e domande per trattamenti garantiti dai suddetti Fondi aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti.

**LEGGE DI STABILITÀ 2016.** La l. 208/2015 ha

disposto un incremento per l'anno 2016 di **250 milioni** per il rifinanziamento degli

ammortizzatori sociali in deroga, dettando nel contempo disposizioni per la concessione e/o proroga del trattamento di integrazione salariale e di mobilità in deroga a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016:

- il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso o prorogato per un periodo **non superiore a tre mesi**

**nell'arco di un anno.** Al riguardo va precisato che il principio generale sul limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale si fonda sul concetto di Unità produttiva, così come disciplinato dal d. lgs.148 del 2015.

- il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree di cui al T.U. approvato con D.P.R. n.218 del 1978. Per tali lavoratori il periodo concedibile, non può comunque eccedere il periodo di tre anni e quattro mesi.