



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
**Direzione Generale degli Ammortizzatori
sociali e I.O.**

Circolare n. 4 del 2 febbraio 2016

Oggetto: Normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga - D.Lgs n. 148 del 14 settembre 2015; Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 1 agosto 2014.

1) Quadro normativo

Il decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, recante “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, di seguito decreto legislativo n.148 del 2015, contiene la nuova disciplina in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e in materia di fondi di solidarietà.

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 01 agosto 20014, disciplina, invece, i criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, sia in costanza che in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Le due discipline, quindi, non si sovrappongono ma sono tra loro complementari in quanto gli ammortizzatori in deroga intervengono nei casi non previsti dalla legislazione vigente (decreto legislativo n. 148 del 2015), allo scopo di fornire tutela a lavoratori che altrimenti ne sarebbero privi.

Acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. n. 532 del 28 gennaio 2016, con la presente circolare si forniscono le indicazioni e i chiarimenti operativi in merito alla disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga, alla luce delle recenti novità normative.

2) Lavoratori beneficiari

a) Anzianità aziendale

Il comma 1 dell'articolo 2 del decreto interministeriale n.83473 del 01.08.2014 indica i requisiti soggettivi per accedere ai trattamenti di integrazione salariale in deroga.

In particolare, nel far riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento, il suddetto decreto stabilisce che, per l'annualità 2015, l'integrazione salariale in deroga può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operaio, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno dodici mesi alla data di inizio del periodo di intervento.

Il decreto interministeriale n.83473 citato, detta una disciplina a carattere complementare rispetto a quanto previsto dall'art.1, comma 2, del D.Lgs n.148 del 2015, che, invece, stabilisce un'anzianità lavorativa di 90 gg di lavoro effettivo dalla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale.

Si conferma pertanto, che, salvo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 6 del D.I. n. 83473 citato, il requisito soggettivo per accedere ai trattamenti di cassa integrazione in deroga è di dodici mesi di anzianità dalla data di assunzione presso l'azienda che presenta la domanda, come previsto dal suddetto decreto.

b) Apprendisti

Gli articoli 1 e 2 del D.Lgs n.148 del 2015 prevedono che i destinatari dell'intervento di cassa integrazione siano i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante.

Conseguentemente tale tipologia di apprendisti è destinataria di:

- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, se dipendenti di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, limitatamente alla causale di intervento "crisi aziendale";

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria se dipendenti di imprese nei casi in cui le stesse rientrino nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie sia di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie;
- Cassa Integrazione Guadagni in Deroga se dipendenti di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, destinatarie di CIGS, ma per causale di intervento diversa dalla “crisi aziendale”.

Parallelamente, gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante nonché gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante nei casi in cui non ricorrano i presupposti di cui agli artt. 1 e 2 del D.lgs 148 citato sono destinatari di Cassa Integrazione Guadagni in deroga.

3) Contributo Addizionale

L'articolo 5 del D.Lgs n.148 del 2015 ha introdotto una nuova disciplina per il contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale.

In particolare, viene prevista una misura progressiva per il contributo addizionale pari 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 e del 15% oltre al limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Considerando che, relativamente al contributo addizionale, il sopracitato decreto interministeriale nulla dispone e che, correlativamente, l'articolo 46, comma 1, lett. l) del D.Lgs 148 del 2015 ha abrogato l'art.8, commi da 1 a 5, e 8 del D.L. 21 marzo 1988, n.86, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 1988, n.160, tale nuova disciplina, introdotta da una fonte primaria, trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga.

4) Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Il comma 3 dell'articolo 7 del D.Lgs n.148 del 2015 stabilisce che *“il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori debbano 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, introdotta da una fonte primaria, trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga.

5) Termini presentazione della domanda

Per quanto attiene ai trattamenti di integrazione salariale in deroga, il comma 7 dell'articolo 2 del D.I. n.83473 citato prevede che *"L'azienda presenta, in via telematica, all'Inps e alla Regione, la domanda di concessione o proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, corredata dall'accordo, entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda"*.

Il comma 2 dell'articolo 15 e il comma 1 dell'articolo 25 del D.Lgs n.148 del 2015 stabiliscono i termini di presentazione delle domande, rispettivamente di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per i trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria e di 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo aziendale per la Cassa Integrazione Straordinaria, oltre alla decorrenza della sospensione non prima del trentesimo giorno dalla data di presentazione della domanda.

Considerato che il disposto dell'articolo 2, comma 7, del Decreto Interministeriale n.83473 del 01 agosto 2014 ha natura di norma complementare come sopra chiarito, resta confermata, in relazione ai termini di presentazione delle domande per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, la disciplina ivi contenuta.

6) Trattamento di Fine Rapporto

Per quanto riguarda il trattamento di integrazione salariale in deroga, e il rimborso delle quote di T.F.R. maturate durante il periodo "ininterrotto" di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro stesso, si precisa che non può essere rimborsato dall'INPS. Infatti, la

condizione di sospensione dal lavoro per intervento della cassa integrazione guadagni in deroga non rientra in alcuna fattispecie normativa che ne preveda l'indennizzo, essendo la relativa prestazione finanziata da risorse di natura non contributiva.

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.

7) Legge di Stabilità 2016

Il comma 304 dell'articolo 1 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, recante “ Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità per l'anno 2016), dispone un incremento, per l'anno 2016, di 250 milioni di euro per il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, dettando, nel contempo, disposizioni per la concessione e/o la 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, fermo restando, quanto disposto dall'articolo 2 del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014, che disciplina le condizioni in presenza delle quali può essere concessa la CIG in deroga, può essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno;
- il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa, a parziale rettifica di quanto stabilito dall'art.3, comma 5, del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014, 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.218/1978. Per tali lavoratori il periodo concedibile, non può, comunque, eccedere il periodo di tre anni e quattro mesi.

F.to
Il Direttore Generale
Dott. Ugo Menziani