

**OGGETTO: AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA PER L'ANNO 2016  
CHIARIMENTI MINISTERIALI**

Alla luce della nuova disciplina in materia di ammortizzatori sociali introdotta dal d.lgs. n. 148/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24, n. 22, n. 20 e n. 19 del 2015), con la circolare n. 4 del 2 febbraio scorso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fornito i seguenti chiarimenti in merito al ricorso, nel 2016, a quelli in deroga, previsti dal decreto interministeriale (d.i.) 1 agosto 2014, n. 83473 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3 e n. 2 del 2016; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 25, n. 24, n. 22, n. 19 e n. 17 del 2015, n. 18 e n. 17 del 2014).

**Lavoratori beneficiari*****Anzianità aziendale***

Con riferimento ai lavoratori destinatari della Cassa integrazione guadagni (Cig) in deroga, il d.i. stabilisce che, per il 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 d.i. detta una disciplina a carattere complementare rispetto a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015, che, invece, richiede un'anzianità lavorativa di 90 giorni di lavoro effettivo alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale.

Si conferma pertanto, che, **il requisito soggettivo per accedere ai trattamenti di Cig in deroga è di dodici mesi di anzianità dalla data di assunzione presso l'azienda che presenta la domanda**, non, quindi, 90 giorni di lavoro effettivo.

***Apprendisti***

Gli articoli 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 prevedono che i destinatari delle integrazioni salariali siano i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante, i quali possono quindi accedere:

- alla Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs), se dipendenti di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, e limitatamente alla causale di "crisi aziendale";
- alla Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) se dipendenti di imprese che rientrino nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie sia di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie;
- alla Cig in deroga se dipendenti di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, che ricorrano alla Cigs per causale diversa dalla "crisi aziendale".

Gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante e quelli assunti con contratto professionalizzante ma in assenza dei presupposti di cui agli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 sono invece destinatari della Cig in deroga.

**Contributo addizionale**

L'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015 ha introdotto una nuova disciplina per il contributo addizionale a carico delle imprese che ricorrano agli ammortizzatori sociali. 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 a 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.

Poiché il d.i. nulla dispone **in merito al contributo addizionale, la nuova disciplina di cui al d.lgs. n. 148/2015** – fonte primaria – **trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga.**

### **Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni**

Il comma 3 dell'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015 stabilisce che **“il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori debbano essere effettuati, a pena di 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”.

Poiché il d.i. nulla dispone in merito alle modalità di erogazione e al termine per il rimborso delle prestazioni, tale nuova disciplina, introdotta da una fonte primaria, trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga. Si evidenzia, tuttavia, che **nella nostra Regione il pagamento della Cig in deroga ai lavoratori viene effettuato direttamente dall'INPS: al datore di lavoro, pertanto, non spetta il relativo rimborso.**

### **Termini presentazione della domanda**

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

Considerato che il disposto dell'art. 2, comma 7, del d.i. ha natura complementare rispetto a quanto previsto dal d.lgs. n. 148/2015, in relazione ai **termini di presentazione delle domande per i trattamenti di Cig in deroga resta confermata la disciplina contenuta nel d.i.**

### **Trattamento di Fine Rapporto**

Per quanto riguarda il **rimborso delle quote di Trattamento di fine rapporto (Tfr) maturate durante il periodo “ininterrotto” di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro, non può essere rimborsato dall'INPS il Tfr maturato durante il ricorso alla Cig in deroga: la condizione di**

sospensione dal lavoro per intervento della cassa integrazione guadagni in deroga non rientra, infatti, in alcuna fattispecie normativa che ne preveda l'indennizzo.

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 di Cigs, sono a carico dell'INPS solo le quote di Tfr maturate durante la Cigs.

Di conseguenza, la corresponsione delle quote di TFR maturate durante il periodo di intervento dalla Cig in deroga resta a carico del datore di lavoro.

### **Legge di Stabilità 2016**

L'art. 1, comma 304, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 dispone un incremento, per l'anno 2016, di 250 milioni di euro per il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2016), dettando, nel contempo, disposizioni per la concessione e/o la proroga di Cig e di mobilità in deroga, a decorrere dall'1 gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016:

- **il trattamento di Cig in deroga** – fermo restando quanto disposto dall'art. 2 del d.i. n. 83473 del 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. 83473/2014, **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.