

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

PREMESSA

Il D.Lgs. n. 148 del 14.09.2015 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in *costanza di rapporto di lavoro*" contiene la nuova normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e in materia di fondi di solidarietà. Il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze n. 83473 del 01.08.2014 disciplina, invece, i c.d. **ammortizzatori sociali in deroga**, sia in costanza che in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n.4 del 02.02.2016, ha voluto precisare che le due discipline non sono alternative le une alle altre, ma, al contrario, sono complementari dal momento che gli ammortizzatori in deroga intervengono nei casi non previsti dal D.Lgs. 148/2015 per poter garantire una tutela a tutti quei lavoratori che altrimenti ne sarebbero privi.

LAVORATORI BENEFICIARI E REQUISITI

Il comma 1 dell'art. 2 del decreto interministeriale n. 83473 del 01.08.2014 fissa i **requisiti soggettivi** per poter accedere ai trattamenti di integrazione salariale in deroga. In particolare i **lavoratori beneficiari** sono i lavoratori subordinati con la qualifica di:

- operaio,
- impiegato;
- quadro;
- apprendisti;
- lavoratori somministrati.

L'unico requisito da rispettare è dato dall'**anzianità lavorativa** maturata presso l'impresa che deve essere di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento. Per quanto riguarda, invece, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato occorre ricordare che gli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 148 del 2015

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

stabiliscono che i destinatari dell'intervento di Cassa Integrazione siano i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato professionalizzante**. Pertanto, per tale tipologia di apprendisti è previsto il ricorso alla:

- **Cassa Integrazione guadagni Straordinaria**, se dipendente di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, limitatamente alla causale di intervento “crisi aziendale”;
- **Cassa Integrazione guadagni Ordinaria**, se dipendente di imprese, nei casi in cui le stesse rientrano 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 dipendente 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”.

Restano pertanto esclusi dalla normativa generale gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante, nonché gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante nei casi in cui non ricorrano i presupposti per l'accesso alla normativa generale, potranno essere destinatari di Cassa Integrazione guadagni in Deroga. Infine, l'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015 prevede un **contributo addizionale** a carico delle imprese che presentano la domanda di integrazione salariale. Dal momento che il Decreto interministeriale n. 83473 del 01.08.2014 non prevede nulla in riferimento al contributo addizionale quanto stabilito dal D.lgs. 148/2015 trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga. In particolare è 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.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELL'INDENNITA'

Il D.lgs. 148/2015 all'art. 3 stabilisce che il **conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni** corrisposte ai lavoratori debbano essere effettuate, 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. Tale termine trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga, dal momento che il decreto interministeriale nulla dispone in riferimento alle modalità di erogazione e al termine per il rimborso delle prestazioni. In particolare, tenuto conto della particolarità del flusso di gestione della Cassa Integrazione in deroga occorre precisare che per stabilire i termini per l'effettuazione del conguaglio o del rimborso delle somme anticipate ai lavoratori beneficiari, è necessario verificare anche la data in cui viene rilasciato il provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'Inps. Per questo motivo, per i trattamenti di cassa integrazione in deroga concessi in data successiva all'entrata in vigore del D.Lgs. 14/2015 il termine di 6 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'Inps se successivo. Il decreto ministeriale ha precisato che, in caso di integrazione salariale in deroga, 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, non potrà in alcun modo essere a carico dell'INPS. Questo perché 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, dal momento che la relativa prestazione è finanziata da risorse di natura non contributiva. Pertanto, anche nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro, sopravvenga 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 esclusivamente le quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale straordinaria.

MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per poter accedere all'indennità il datore di lavoro deve, in primo luogo, inoltrare una richiesta di consultazione sindacale alle RSA o RSU se esistenti, oppure alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano provinciale.

N.B. Le sospensioni dal lavoro o le riduzioni dell'orario di lavoro dei lavoratori non potranno precedere la sottoscrizione dell'accordo sindacale.

Entro **20 giorni** dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, l'azienda presenta in **via telematica** all'Inps mediante il **Mod. IG15/deroga e all'Agenzia del lavoro**, su apposito modulo, la domanda di concessione o proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, corredata dall'accordo sindacale. Nella domanda devono essere specificati il periodo di sospensione, i lavoratori interessati ed il numero di ore di cassa integrazione richiesti. La domanda di cassa integrazione in deroga inoltrata a mezzo pec all'Agenzia del lavoro non sostituisce il Mod. IG15/Deroga che l'azienda deve inviare all'INPS entro i 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. Se sussistono le condizioni per l'erogazione della cig in deroga, l'Agenzia del lavoro trasmette all'Inps il provvedimento di autorizzazione all'erogazione della cassa integrazione in deroga e informerà l'azienda che è tenuta all'invio mensile all'Inps, entro e non oltre il **esimo** giorno del mese successivo a quello di fruizione, del modello SR con l'indicazione delle ore effettive di sospensione dal lavoro.

LEGGE DI STABILITA' 2016

La legge di stabilità 2016 ha disposto un incremento per l'anno 2016 di 250 milioni di euro per il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, al fine di tutelare tutti i lavoratori rimasti privi di lavoro. La legge di stabilità ha stabilito 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. Attualmente, pertanto, fermo restando quanto disposto dall'art.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, lo stesso può essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno.

N.B. In riferimento al limite di durata massima della fruizione del trattamento di integrazione salariale è bene precisare che questo deve riferirsi all'unità produttiva. L'Unità produttiva si identifica, con la

sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Per quanto riguarda le domande di CIG in deroga regionale non saranno da ricomprendere nella definizione di Unità produttiva le stazioni di lavoro temporanee e le postazioni di lavoro che ospitano solo una parte del processo produttivo. Da un punto di vista operativo, la comunicazione dei dati identificativi dell'Unità produttiva dovrà essere effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito Internet dell'Inps. L'accesso alla funzione è possibile attraverso la sezione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti").

Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 83473 del 01.08.2014	
Ammortizzatori sociali	Ammortizzatori sociali in deroga
Requisiti soggettivi	Lavoratori subordinati con qualifica di: <ul style="list-style-type: none"> • operaio; • impiegato; • quadro; • lavoratori somministrati; • apprendisti(1)
Anzianità lavorativa	12 mesi di anzianità alla data di inizio del periodo in intervento, salvo quanto disposto dall'art. 6, c. 1 del D.I. n. 83473
Contributo addizionale	E' prevista una misura progressiva per il contributo addizionale pari al: <ul style="list-style-type: none"> • 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di cig fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; • 12% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di cig fruiti all'interno di uno o più interventi concessi oltre al limite complessivo di 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; • 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di cig fruiti all'interno di uno o più interventi concessi oltre al limite complessivo di 104 settimane in un quinquennio mobile;

Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 83473 del 01.08.2014	
Conguaglio e/o rimborso indennità	Il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuate, 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.
Presentazione della domanda	La domanda deve essere presentata in via telematica all'Inps e alla Regione entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.
Quote TFR	Le quote di TFR maturate durante il periodo ininterrotto di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro stesso non sono in ogni caso a carico dell'Inps.

FINANZIAMENTI STANZIATI PER IL 2016

Per le competenze 2016 sono state stanziare le seguenti risorse finanziarie alle Regioni e alle Province Autonome al fine della concessione o della proroga, in deroga alla vigente normativa, dei trattamenti di cassa integrazione guadagni, ordinaria e/o straordinaria, e di mobilità ai lavoratori subordinati delle imprese ubicate nelle Regioni o nelle Province Autonome medesime. Nello specifico le risorse stanziare sono così ripartite:

- ✓ Regione Abruzzo - Euro 6.136.503
- ✓ Regione Basilicata - Euro 2.078.001
- ✓ Regione Calabria - Euro 8.881.783
- ✓ Regione Campania - Euro 12.458.405
- ✓ Regione Emilia Romagna - Euro 15.433.089
- ✓ Regione Friuli Venezia Giulia - Euro 2.980.219
- ✓ Regione Lazio - Euro 16.956.924;
- ✓ Regione Liguria - Euro 4.336.952;

- ✓ Regione Lombardia - Euro 35.368.221;
- ✓ Regione Marche – Euro 5.881.639;
- ✓ Regione Molise - Euro 1.375.789;
- ✓ Regione Piemonte – Euro 14.991.075;
- ✓ Regione Puglia – Euro 17.356.326;
- ✓ Regione Sardegna – Euro 8.656.537;
- ✓ Regione Siciliana – Euro 9.853.855;
- ✓ Regione Toscana – Euro 13.291.094;
- ✓ Regione Umbria - Euro 3.680.880;
- ✓ Valle D'Aosta – Euro 301.707;
- ✓ Regione Veneto – Euro 17.818.623;
- ✓ Provincia Autonoma di Bolzano – Euro 983.386;
- ✓ Provincia Autonoma di Trento - Euro 1.178.991.

Per le finalità di cui al comma 304 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, ultimo periodo, le Regioni e le Province Autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui all'art. 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 01.08.2014, nella misura del 5% delle risorse sopra esplicitate secondo la seguente ripartizione:

- ✓ Regione Abruzzo – Euro 306.825;
- ✓ Regione Basilicata – Euro 103.900;
- ✓ Regione Calabria – Euro 444.089;
- ✓ Regione Campania – Euro 622.920;
- ✓ Regione Emilia Romagna - Euro 771.654;
- ✓ Regione Friuli Venezia Giulia – Euro 149.011;
- ✓ Regione Lazio - Euro 847.846;
- ✓ Regione Liguria - Euro 216.848;
- ✓ Regione Lombardia - Euro 1.768.411;
- ✓ Regione Marche – Euro 294.082;

- ✓ Regione Molise - Euro 68.789;
- ✓ Regione Piemonte – Euro 749.554;
- ✓ Regione Puglia – Euro 867.816;
- ✓ Regione Sardegna – Euro 432.827;
- ✓ Regione Siciliana – Euro 492.693;
- ✓ Regione Toscana – Euro 664.555;
- ✓ Regione Umbria - Euro 184.044;
- ✓ Valle D'Aosta – Euro 15.085;
- ✓ Regione Veneto – Euro 890.931;
- ✓ Provincia Autonoma di Bolzano – Euro 49.169;
- ✓ Provincia Autonoma di Trento - Euro 58.950.

Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2016. Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio delle prestazioni corrisposte, le Regioni e le Province Autonome devono espressamente indicare nella determinazione concessoria l'impiego delle risorse finanziarie di cui al comma 304 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, ultimo periodo. L'onere complessivo, pari ad euro 200.000.000,00 (duecentomilioni /00), è posto a carico del **Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione**, di cui all'art. 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio 2009, n. 2.

MOBILITA' IN DEROGA

L'art. 1 comma 304 della Legge n. 208 del 28.12.2015 stabilisce che il trattamento di **mobilità in deroga** non può essere concessa ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per tutti gli altri lavoratori, invece, 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. Tuttavia anche per questi altri lavoratori il periodo concedibile, non può comunque eccedere il periodo di tre anni e quattro mesi. In particolare, per quanto riguarda le annualità 2015, ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento non abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per tre anni, possono essere concessi al massimo

periodi pari a sei mesi di mobilità in deroga, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree di cui al citato Testo Unico approvato con D.P.R. n.218 del 1978. In relazione all'annualità 2016, invece, ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento non abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per tre anni, possono essere concessi al massimo quattro mesi di mobilità in deroga, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree di cui al citato testo unico approvato con D.P.R. n.218 del 1978. Conseguentemente per tali lavoratori, sia quelli destinatari di mobilità per l'annualità 2015 che quelli destinatari di mobilità per l'annualità 2016, il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi.

Lo stesso comma 304 dell'art.1 della Legge di Stabilità 2016 stabilisce, inoltre, che le Regioni e le Province autonome possono concedere i trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, nella misura del 5% delle risorse loro attribuite.

Patrizia Macrì

1 settembre 2016