

Le procedure Inps

Richiesta, termini, condizioni e documentazione
da trasmettere

Le novità più significative

- * I lavoratori beneficiari
- * Anzianità lavorativa
- * La durata massima complessiva dei trattamenti cigo+cigs
- * Cigo limite ore autorizzabili
- * Contributo addizionale e contribuzione ordinaria
- * Nuovo termine di presentazione delle domande cigo
- * Concessione
- * Nuovo termine per il rimborso delle prestazioni

Anzianità lavorativa

- * I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione
- * Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili (attenzione per aziende industriali edili e artigiane edili)
- * A partire da 1/1/2016, il requisito dei 90 giorni di anzianità di effettivo lavoro viene meno anche per il settore artigiano, in quanto è stata soppressa la specifica "nel settore industriale" nell'articolo di riferimento del decreto legislativo 148 (L. 208/2015). Se è vero però che la legge di stabilità entra in vigore il giorno 1/1/2016, si conferma il requisito dei 90 giorni per il settore artigiano edile dal 24/9/2015 al 31/12/2015, con il distinguo previsto dalla nostra circolare 197 al punto 3, 5° capoverso

Anzianità lavorativa effettivo lavoro

- * Si tratta delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria
- * In analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, L. 223/91, sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (*Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 en.453/2003*) anche i periodi di maternità obbligatoria
- * Per quanto riguarda il campo di applicazione, per il carattere generale del principio di anzianità di effettivo lavoro, questo requisito si applicherà per la prima volta anche alle integrazioni salariali ordinarie
- * In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante
- * È previsto infine che, nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante dell'appalto), l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro

Durata massima complessiva

Per ciascuna unità produttiva

- * Cigo+cigs non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile
- * La nuova causale cigs per contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente
- * Cigo+cigs non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, lapidei

Durata massima complessiva

- * Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO: si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile)
- * Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5 (CDS)
- * Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta
- * Si precisa, altresì, che ai soli fini della verifica della durata massima introdotta dal decreto legislativo in argomento, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015

Esempi

- * 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi
- * 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi
- * 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- * 36 mesi di CDS: ok
- * 6 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

Cigo ore autorizzabili

Validi i precedenti
limiti di accesso pari
a 52 settimane nel
biennio mobile



Entro limite di un terzo delle
ore ordinarie lavorabili nel
biennio mobile, con
riferimento a tutti i lavoratori
dell'unità produttiva
mediamente occupati nel
semestre precedente la
domanda di concessione
dell'integrazione salariale

Nozione di unità produttiva

- * Questo concetto organizzativo è adottato dal decreto legislativo 148 come parametro di riferimento per la valutazione di importanti requisiti e limiti:
- * per definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni
- * per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili)
- * per definire, in base ai suddetti limiti temporali, l'incremento del contributo addizionale
- * per radicare la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze

Nozione di 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
- * L'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale

Nozione di unità produttiva

- * Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata/o per l'installazione di impianti (richiesta di contratto di appalto)
- * Sul piano operativo, la comunicazione dei dati identificativi dell'unità produttiva va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti")
- * Il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Istituto dovrà essere obbligatoriamente indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens
- * In fase di prima applicazione, in attesa della completa implementazione delle modifiche sopra descritte, ai fini della istruttoria delle nuove istanze, si considerano Unità produttive quelle dichiarate dall'azienda nella domanda di concessione della CIG

Procedimento di presentazione della domanda cigo

- * Per quanto riguarda la preventiva fase di informazione e consultazione sindacale la riforma non prevede innovazioni sostanziali
- * Si segnala tuttavia che l'art. 14 comma 1 della riforma, non richiama esplicitamente l'associazione territoriale cui l'impresa aderisce in materia di consultazione aziendale
- * Si ritiene che pur nella nuova formulazione la norma non precluda all'impresa di conferire mandato alle associazioni territoriali in base ai principi generali di rappresentanza
- * Il procedimento di presentazione della domanda presenta, invece, importanti novità, destinate ad avere un significativo impatto operativo
- * La domanda, infatti, in base all'art. 15, deve riportare, oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, anche i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste

La domanda cigo nuovi elementi essenziali

- * Nella domanda devono essere indicati anche il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale, nonché i nominativi dei lavoratori interessati (file CSV) vedi all. 3, foglio 1, circ. 197/2015 e messaggio 1007/2016

Obbligo di invio file csv

Con messaggio n. 5919 del 24.9.2015 e successiva circolare n. 197 del 2.12.2015 è stato previsto, in considerazione dell'immediata entrata in vigore del D. Lgs. 148/15, l'invio in allegato alla domanda CIGO di un file in formato CSV contenente le informazioni, prescritte dal citato decreto, relative ai lavoratori addetti all'unità produttiva interessata dall'istanza

Al fine di permettere alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'Istituto ha consentito, in via transitoria, l'invio dell'allegato in oggetto - rispettando le modalità di compilazione di cui allo schema dati pubblicato nell'apposita sezione del sito internet INPS - anche successivamente alla relativa domanda

Successivamente, sono stati resi operativi i controlli formali sul predetto elenco lavoratori per verificare la conformità del file CSV al foglio 1 dell'allegato 3 della circ. 197/15

Per consentire alle aziende e agli intermediari di adeguarsi definitivamente ai predetti controlli, la fase transitoria prevista dalla circ. 197/15 (punto 2.5) si protrarrà fino al 31.3.2016

Pertanto, fino alla predetta data, sarà ancora possibile inviare domande di CIGO senza il prescritto allegato, salvo il successivo invio dello stesso secondo gli standard richiesti, pena l'improcedibilità dell'istanza

Dopo il 31 marzo 2016, le domande prive dell'allegato CSV o recanti allegato CSV non conforme non saranno più accettate dal sistema informatico dell'Inps

Obbligo di invio file csv

Si precisa che le domande non accettate dal sistema informatico dell'INPS per mancato superamento dei controlli relativi al file CSV nei giorni dal 26 febbraio u.s. fino alla data di pubblicazione del presente messaggio, potranno essere ripresentate dalle aziende entro il 21.3.2016, senza incorrere nella decadenza di cui all'art. 15 D.Lgs. 148/15.

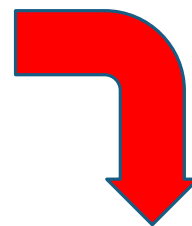
Entro la data improrogabile del 30 aprile 2016 dovranno essere integrate le domande di CIGO pervenute senza l'allegato relativo ai lavoratori dell'unità produttiva. Le domande ancora prive del predetto file CSV alla data del 30.4.2016 verranno respinte per carenza di documentazione.

Per quanto riguarda invece le domande già pervenute prima del 26.2.06 con elenco lavoratori allegato ma non conforme a quanto prescritto dall'Istituto, le sedi devono, entro il 30.4.2016, inviare un avviso all'azienda con cui si richiede, entro il termine perentorio di 15 giorni, la ripresentazione del file CSV secondo gli standard richiesti. Anche in tal caso, le domande per cui le aziende non ripresenteranno nei termini il predetto allegato, devono essere respinte dalla sede per carenza di documentazione.

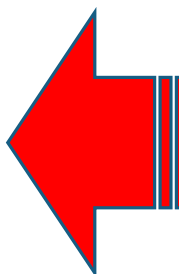
La domanda cigo nuovo termine di presentazione

Prima

Termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro



La domanda deve essere presentata telematicamente entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (att. periodo transitorio)



Le domande per eventi di sospensione o riduzione precedenti al 24 settembre potranno continuare ad essere presentate con le modalità previste nella previgente disciplina (msg. Inps 5919/2015)

Tardiva presentazione della domanda cigo

- * Nei casi di tardiva presentazione l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente)
- * Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita

Causali

- * Le causali sono:
- * a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali
- * b) situazioni temporanee di mercato
- * Le causali denotano ancora che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria
- * Il requisito della transitorietà della causale, e quindi della ripresa della normale attività lavorativa, è rimarcato dal quadro generale della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva - nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, co. 4 del decreto in esame che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato

Concessione

- * A decorrere dal **1° gennaio 2016** sono soppresse le commissioni provinciali cigo
- * Pertanto, dalla suddetta data, i direttori di sede (o dirigente delegato) avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO
- * Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione

Istruttoria

Fino al momento dell'adozione del decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di cui all'art 16, secondo comma, del decreto legislativo 148, le Strutture territorialmente competenti, in sede di istruttoria della domanda, continueranno ad osservare i criteri di esame delle domande di concessione già applicati dalle Commissioni Provinciali

Nuovo termine per il rimborso delle prestazioni

- * Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'impresa provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile.
- * In caso di cessazione di attività l'azienda potrà richiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.
- * Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, **viene introdotto un termine di decadenza pari a 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, entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIEMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori

Nuovo termine per il rimborso delle prestazioni

- * Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale si conclude prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore dello stesso
- * Per “provvedimento di concessione” si intende la delibera dell’INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie
- * A tal riguardo, si sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte della sede INPS, un’unica autorizzazione relativa all’intero periodo per ogni unità produttiva interessata
- * Tale nuova previsione di decadenza rende pertanto non più attuali i chiarimenti diramati dall’Istituto con circ. n. 155/2002, punto 1, e mess. n. 49 del 15.1.2003

Novità Cigs

Trattamento di fine rapporto

- * In caso di CDS le quote sono a carico della gestione di appartenenza ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente
- * In caso di cigs, vista l'abrogazione della norma di riferimento, le quote di tfr sono a carico del datore di lavoro

Novità Cigs contribuzione ordinaria

- * Viene confermata l'attuale aliquota di contribuzione ordinaria pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore
- * Inoltre, a carico delle imprese o dei partiti politici autorizzati alle integrazioni salariali straordinarie è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015
- * La disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo cigs ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante (mess. 24/2016) e del regime contributivo addizionale riferito a tutti i beneficiari sarà definita con apposita circolare, nell'ambito della quale verranno fissate, fra l'altro, le modalità di conguaglio della contribuzione dovuta nei mesi decorsi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 e saranno delineati gli adeguamenti da apportare alla vigente struttura delle dichiarazioni contributive

Contributo addizionale

Applicato a **retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate

1. 9 % sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile
2. 12 % oltre le 52 sino a 104 settimane in un quinquennio mobile
3. 15 % oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile

Pagamento diretto

- * Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento ordinario d'integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente potrà autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante
- * Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo le procedure attualmente in uso
- * Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare 197/2015

Pagamento diretto

- * Può essere richiesto dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIG e stabilita nello stesso provvedimento di concessione, salvo ovviamente il successivo invio della relativa modulistica (mod. SR41)
- * I modelli SR41 devono essere trasmessi telematicamente all'Istituto; i medesimi modelli, in forma cartacea, devono essere fatti firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni in quanto contengono dichiarazioni di responsabilità degli stessi in merito ai dati riportati. I moduli cartacei devono essere conservati dall'azienda
- * Dalla data di pubblicazione della presente circolare, nel campo data di assunzione del quadro B del suddetto modello SR41, deve essere esposta la data di ingresso del lavoratore nell'unità produttiva ai fini della verifica del requisito dell'anzianità lavorativa

Condizionalità e politiche attive del lavoro

- * L'art. 8 stabilisce che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo n. 150/2015 e a tal riguardo verrà creata un'apposita sezione in banca dati percettori (BDP) per la condivisione dei dati con le altre amministrazioni interessate. Infatti, i suddetti lavoratori, in base alla riforma, dovranno essere convocati dal centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato

Applicabilità

- * La nuova disciplina si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore della riforma
- * Il principio generale, introdotto dall'art. 44, comma 1 del decreto legislativo in esame, comporta che la nuova disciplina si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data
- * In queste ultime ipotesi, non è comunque richiesto il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo e rimangono le modalità di presentazione della domanda come regolate nella precedente disciplina
- * Si precisa inoltre che continuano ad applicarsi le disposizioni della preesistente disciplina relativamente ai trattamenti già richiesti antecedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo, anche con riferimento ai periodi di CIGO successivi a tale data

FIS

- * Come anticipato il Fondo di integrazione salariale esplica la sua funzione di tutela in costanza di rapporto di lavoro garantendo due tipologie di prestazione:
l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario, di importo pari all'integrazione salariale, così come stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. 148/2015
- * Le prestazioni sono inoltre soggette alle disposizioni di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41

Modalità di presentazione delle domande

- * La procedura di presentazione delle istanze di accesso è unica per entrambe le prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale e consente, pertanto, alle aziende l'invio telematico delle domande sia di assegno di solidarietà che di assegno ordinario. Le istanze devono essere presentate alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva
- * Ai fini dell'individuazione dell'unità produttiva si rinvia a quanto definito dall'Istituto in tema di cassa integrazione guadagni ordinaria con le circ. 197/2015 e 7/2016 (msg 7336/2015)

Modalità di presentazione delle domande

La domanda è disponibile nel portale INPS www.inps.it nei Servizi OnLine accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà", opzione "Fondi di solidarietà". Al portale "Servizi per le aziende ed i consulenti" si accede tramite Codice Fiscale e PIN rilasciato dall'Istituto

Completata l'acquisizione e confermato l'invio, la domanda viene protocollata e sarà possibile stampare la ricevuta di presentazione nonché il prospetto dei dati trasmessi

Il manuale per Aziende e Consulenti per l'invio telematico delle domande è disponibile all'interno dell'applicazione stessa, nella sezione documentazione

L'azienda, al momento della presentazione, una volta selezionato il Fondo di integrazione salariale, deve indicare il tipo di prestazione, il periodo, il numero dei lavoratori interessati e le ore di sospensione e/o riduzione di attività lavorativa

A differenza di quanto indicato nella circolare 122/2015, i dati non dovranno più essere distinti per qualifica lavoratori, ma è sufficiente indicare il numero totale di lavoratori coinvolti e il numero totale delle ore richieste.

Modalità di presentazione delle domande

Costituiscono parte integrante della domanda e dovranno essere allegati alla stessa:

- * l'accordo collettivo aziendale (in caso di assegno di solidarietà) che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro
- * la comunicazione dell'azienda di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs 148/2015 o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale (in caso di assegno ordinario)
- * l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, integrato con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file in formato .CSV reperibile nell'area download della procedura

Modalità di presentazione delle domande

- * Per la domanda di assegno ordinario, stante il richiamo legislativo alle causali previste dalla normativa in materia di CIGO (ad eccezione delle intemperie stagionali) e CIGS (ad eccezione del contratto di solidarietà) sono state predisposte per ciascuna causale delle apposite schede che costituiscono parte integrante della domanda, nonché un allegato tecnico esemplificativo delle singole causali
- * Alla domanda di assegno di solidarietà dovrà essere allegata la sola scheda relativa al contratto di solidarietà
- * Le singole schede sono disponibili all'interno della procedura

Modalità di presentazione delle domande

- * Qualora l'azienda sia stata interessata da operazioni societarie, ai fini di una compiuta istruttoria, dovranno essere indicati, nel campo note oppure allegando un'apposita dichiarazione, i codici fiscali e le relative matricole su cui è stata versata la contribuzione dovuta al Fondo e/o sono state erogate le prestazioni pregresse
- * Non saranno istruite e portate all'attenzione del Comitato amministratore del Fondo domande mancanti della suddetta documentazione

Modalità di presentazione delle domande

- * La stima della prestazione sarà effettuata in automatico dalla procedura in base ai dati forniti dall'azienda, tenendo conto del numero dei lavoratori e delle ore di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa
- * A tal fine, nella fase di invio *on-line* della domanda, verrà richiesto di indicare il numero delle ore di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa distinte per qualifica
- * Infine, nel quadro delle dichiarazioni di responsabilità del datore di lavoro, è stato predisposto un apposito campo per eventuali comunicazioni datoriali essenziali all'istruttoria della domanda, nonché per l'invio di documenti in formato PDF
- * In questo momento la procedura informatica non permette l'invio della domanda per la prestazione di assegno di solidarietà, mentre è possibile inviare la domanda per l'assegno ordinario

Termini di presentazione

- * Le istanze di accesso all'assegno di solidarietà devono essere inoltrate entro sette giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale
- * La domanda di assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa. In caso di presentazione tardiva della domanda, stante l'applicazione del disposto di cui all'art.15, c. 3, del D.Lgs. 148/2015, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente), ai fini di una corretta rideterminazione delle ore di sospensione il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto le ore di sospensione effettuate nei periodi non indennizzabili a causa della presentazione tardiva dell'istanza per il tramite del modello allegato alla circolare 201/2015 e anch'esso reperibile nell'area download della procedura. In caso di domande presentate prima del termine iniziale di 30 giorni dalla data di inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa, la procedura non consentirà l'inoltro della domanda invitando l'utente a ripresentarla nei termini di legge

Cig in deroga

Circ. 56/2016

- * Anzianità aziendale
- * Apprendisti
- * Contributo Addizionale
- * Modalità di erogazione e termine per il rimborso e il conguaglio delle prestazioni
- * Raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga, Fondo di Integrazione Salariale e Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

Anzianità aziendale

- * Nel far riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento il decreto interministeriale n.83473 del 1 agosto 2014 stabilisce che, per l'annualità 2015, l'integrazione salariale in deroga può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento
- * Il citato decreto detta, quindi, una disciplina speciale e complementare rispetto al disposto dell'art.1, comma 2 del D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015, che, stabilisce un'anzianità lavorativa di 90 gg. di lavoro effettivo dalla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento

Apprendisti

- * In riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento, premesso quanto previsto dall'art.2, comma 1 del decreto interministeriale n.83473 del 2014, il D.Lgs. n.148 del 2015, agli artt.1 e 2, individua come destinatari dell'intervento di cassa integrazione i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante

Di conseguenza tale tipologia di apprendisti è destinataria di:

- * 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, destinarie 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 n.148 sopra citato, potranno essere destinatari di Cassa Integrazione guadagni in Deroga

Contributo Addizionale

- * Considerando che, in relazione al contributo addizionale il citato D.I. n.83473 del 2014 nulla dispone e che, correlativamente, l'art.46, comma 1, lett.l) del D.Lgs 148 del 2015 ha abrogato l'art.8, commi da 1 a 5, e comma 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 sia interministeriale che regionale

Termine per il rimborso e il conguaglio delle prestazioni

- * 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, si precisa che 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.

Termine per il rimborso e il conguaglio delle prestazioni

- * 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

Raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga, Fondo di Integrazione Salariale e Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

- * In relazione al raccordo tra la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga e l'istituzione del Fondo di integrazione salariale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato che, fermo restando quanto disposto dal citato D.I. n.83473 del 2014, per l'anno 2016, 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
- * Resta comunque fermo che, anche in tale ipotesi possono accedere agli ammortizzatori in deroga solamente le aziende che rientrano nel campo di applicazione del citato D.I. n.83473 del 2014 secondo le modalità, i criteri ed limiti dallo stesso previsti

Raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga, Fondo di Integrazione Salariale e Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

- * E' stato inoltre precisato che la possibilità concessa alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale di scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga, nei limiti previsti dalla normativa, o alle prestazioni previste dal FIS è da 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
- * Si precisa infine, che 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. Sarà cura dell'Istituto verificare che la fruizione da parte dell'azienda degli istituti sopra descritti non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte
- * Seguirà un messaggio dell'Istituto con le indicazioni per la gestione operativa inerenti al sovraesposto indirizzo ministeriale