

Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito
Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 16/12/2015

Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici

Circolare n. 201

e, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali

Allegati n.2

OGGETTO: **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Assegno ordinario ai sensi dell'art. 30.**

SOMMARIO: *con la presente circolare si illustra la disciplina dell'assegno ordinario di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 148/2015, quale misura di sostegno al reddito, assicurata dai Fondi di solidarietà bilaterali, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per le causali previste per la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, in favore dei lavoratori operanti in settori non rientranti nel campo di applicazione della cassa*

INDICE:

- 1. Quadro normativo.**
- 2. Campo di applicazione oggettivo e soggettivo**
- 3. Entrata in vigore**
- 4. Causali**
- 5. Misura della prestazione**
- 6. Durata massima della prestazione**
- 6.1 Durata massima complessiva della prestazione**
- 7. Contribuzione correlata**
- 8. Contributo addizionale**
- 9. Presentazione della domanda**
- 10. Assegno ordinario e attività di lavoro**
- 11. Assegno ordinario e altre prestazioni**
- 12. Flusso amministrativo**
- 13. Pagamento delle prestazioni**
- 14. Gestione della domanda durante il periodo transitorio**

1. Quadro normativo.

Il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in attuazione della delega di cui all'art. 1, c. 2, lett. a), punto 7, della legge 183/2014, ha riordinato la materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in un Testo Unico, il cui Titolo II racchiude la disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Nel suo compito di riordino della materia, il legislatore ha previsto anche l'abrogazione della previgente normativa e di ogni altra norma contraria ai dettami contenuti nel nuovo testo legislativo tra cui, l'art. 3, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, di disciplina dell'assegno ordinario.

Al pari di quanto previsto nel previgente sistema normativo, la funzione principale dei Fondi di solidarietà di cui all'art. 26 del D.lgs. è garantire una tutela a sostegno del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a favore dei lavoratori occupati in settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazioni guadagni.

A tale scopo, i Fondi di solidarietà bilaterali, ai sensi dell'art. 30, "Assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale".

Pertanto, anche nell'attuale sistema normativo, l'assegno ordinario assolve l'importante funzione di trattamento di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Rispetto al passato, però, la nuova disciplina prevede, mutuando la normativa prevista per la cassa integrazioni guadagni, una razionalizzazione delle causali e una durata della prestazione diversificata a seconda della causale invocata. Il citato art. 30, a tal proposito, prevede che "I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste" dalle causali individuate per la cassa integrazioni guadagni ordinaria e straordinaria.

Infine, stante l'identità di *ratio*, come norma di chiusura, il legislatore ha stabilito all'art. 30, c. 1, l'applicabilità all'assegno ordinario, nei limiti della compatibilità, della normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Ciò premesso, con la presente circolare si vuole illustrare la disciplina dell'assegno ordinario assicurato, a norma dell'art 30 del D.lgs. 148/2015, dai Fondi di solidarietà costituiti ai sensi

dell'art. 26, c. 1, del medesimo D.lgs.

2. Campo di applicazione oggettivo e soggettivo

L'art. 26, c. 4, del D.lgs n. 148/2015 stabilisce che l'ambito di applicazione dei Fondi è determinato nei decreti istitutivi degli stessi. Sono infatti le parti sociali, sulla base degli accordi o contratti collettivi stipulati, con riferimento al peculiare settore di attività, a stabilire la natura giuridica e la classe di ampiezza dei datori di lavoro obbligati alla contribuzione al Fondo.

Pertanto, ai fini di una puntuale ricognizione del campo di applicazione sia oggettivo che soggettivo, in relazione alla concreta possibilità di avvalersi dell'assegno ordinario e delle relative modalità, si rinvia alle circolari esplicative della disciplina di ciascun Fondo.

Ampliamento platea dei beneficiari

Dal punto di vista soggettivo, l'art. 26, c. 7, specifica che i fondi sono obbligatori per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del titolo I del D.lgs. in commento, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti compresi gli apprendisti. Le prestazioni ed i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

Il successivo comma 8 prevede che i Fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto, si adeguano alle norme dell'art. 7 entro il 31 dicembre 2015.

Nell'ottica della semplificazione dell'attività amministrativa, al fine di rendere il più fluida possibile la transizione nella nuova disciplina da parte dei Fondi già vigenti, garantendo che non vi sia alcuna soluzione di continuità all'operato degli stessi, l'adeguamento di cui al comma 8 è obbligatorio esclusivamente per quei fondi che presentano disposizioni difformi rispetto al precetto del comma 7.

Per tutti gli altri Fondi, già conformi al dettato del comma 7, non è dunque necessario alcun adeguamento, con l'avvertenza che, così come specificato dall'art. 46, c. 5, il rinvio da parte dei suddetti decreti all'art. 3, cc. da 4 a 45, della legge 92/2012 o ad altre disposizioni abrogate, si intendono riferiti alle corrispondenti norme del D.lgs.

A titolo esemplificativo, sulla base di quanto sopra esposto, in termini di durata della prestazione, il rinvio di cui all'art. 10, c. 5, del D.l. 83486/2014 (Fondo credito) all'articolo 3, comma 31, della legge n. 92/2012 va riferito all'omologo art. 30, c. 1, del D.lgs. in parola.

Si precisa, infine, che l'inciso di cui all'art. 26, c. 8, "I fondi già costituiti ai sensi del comma 1", si intende riferito sia ai Fondi costituiti a norma dell'abrogato comma 4, art. 3, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sia ai Fondi adeguati a norma degli abrogati commi 42 e 45 del medesimo articolo.

3. Entrata in vigore

A norma dell'art. 44, salvo diversamente indicato, le disposizioni del decreto legislativo in commento, esplicitate nella presente circolare, trovano applicazione a tutti i trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data, con le precisazioni evidenziate nel box sottostante.

Il successivo art. 47, c. 1, specifica che il decreto entra in vigore dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, ovverosia dal 24 settembre 2015.

Decorrenza della prestazione

Pertanto, alle domande di assegno ordinario presentate dal 24 settembre 2015, si applicano le seguenti disposizioni:

- art. 3: misura della prestazione;
- art. 4: durata massima della prestazione;
- art. 7: modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni;
- art. 30: misura della prestazione, causali (con rinvio implicito agli art. 11 e 21), durata (con rinvio esplicito agli artt. 12 e 22) e termini di presentazione della domanda;
- art. 33: contributi di finanziamento;
- art. 34: contribuzione correlata;
- art. 39: disposizioni generali.

Alle domande presentate dal 24 settembre 2015, per eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data, si applicano le modalità di presentazione della domanda ove previste dai singoli decreti istitutivi. In più, alle stesse, ai fini del computo dei limiti di durata previsti dagli artt. 4, c. 1 e 12, c. 5, così come descritti nei successivi paragrafi 6 e 6.1, si prendono in considerazione esclusivamente i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 24 settembre 2015.

Sempre in tema di durata della prestazione, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto in commento, a norma dell'art. 44, c. 2, ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'art. 4, cc. 1 e 2, si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

A titolo puramente esplicativo si riporta il seguente esempio:

A) domanda presentata il 14/09/2015 (prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo)

- Periodo autorizzato: dal 31/08/2015 al 31/10/2015
- Ai fini del computo del limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile (art. 4, c. 1) si tiene conto solamente del periodo dal 24/09/2015
- Ai fini del computo del limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile (art. 12, c. 5) non si considerano le ore autorizzate per l'intero periodo.

B) domanda presentata il 28/09/2015 (dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo)

- Periodo autorizzato: dal 31/08/2015 al 31/10/2015
- Ai fini del computo del limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile (art. 4, c. 1) si tiene conto solamente del periodo dal 24/09/2015
- Ai fini del computo del limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile (art. 12, c. 5) si tiene conto solamente del periodo dal 24/09/2015.

Stante l'immediata applicabilità della nuova disciplina, per le domande presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, non trovano applicazione le norme relative alla gestione di eventuali periodi transitori, previste dai singoli decreti di adeguamento dei Fondi. Ciò in virtù del fatto che, ove previsti, tali periodi transitori sono riferiti alla gestione della transizione verso l'abrogato art. 3, della legge 92/2012, nell'ambito di un non più vigente quadro normativo.

4. Causali

L'art. 30, c. 1, identifica gli eventi che possono giustificare il ricorso all'assegno ordinario con le causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, rispettivamente dagli artt. 11 e 21 del D.lgs. citato, illustrati nella circolare n. 197 del 02/12/2015 (ordinarie) e nelle circolari n. 24 del 5 ottobre 2015 e n. 30 del 9 novembre 2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (straordinarie).

Causali assegno ordinario

A titolo meramente esemplificativo, si ricorda che l'assegno ordinario, dal 24 settembre 2015, può essere richiesto per le seguenti causali:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1 gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- contratto di solidarietà;
- procedure concorsuali con continuazione dell'attività di impresa (fino al 31/12/2015).

L'intervento, dunque, è finalizzato a supportare sia ipotesi di crisi aziendali contingenti e di breve durata, sia ipotesi di crisi aziendali prolungate nel tempo e legate ad un ridimensionamento produttivo, ovvero per evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

L'art. 16, c. 2, del D.lgs., ai fini della concessione del trattamento di integrazione con riferimento alle prime due causali, rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto in esame, la definizione dei criteri di esame delle domande di concessione.

Per gli interventi straordinari, invece, l'articolo 21 delinea i connotati primari dei programmi di riorganizzazione aziendale, di crisi aziendale e dei contratti di solidarietà.

Nello specifico, il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva. Detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Il programma in questione deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare, inoltre, gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento,

nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

In attesa del decreto di cui al citato art. 16 e delle eventuali circolari applicative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di definizione dei criteri di esame delle domande di concessione, riferite alle situazioni aziendali dovute ad eventi transitori ed a situazioni temporanee di mercato si ritiene che la volontà del legislatore sia di vincolare le aziende al ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, solo ed esclusivamente in tutti quei casi in cui ciò sia necessario per una ripresa dell'attività produttiva. Dunque, l'assegno ordinario, al pari degli altri trattamenti di integrazione salariale, si pone come uno strumento primario per la salvaguardia dei livelli occupazionali dell'azienda volto al recupero dei livelli produttivi della stessa. Da questo punto di vista, rispetto al passato, emerge chiaramente, al di là della durata più o meno lunga dell'evento che ha determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, la natura transitoria della causale e la necessità della ripresa dell'attività produttiva. Infine, fino alla data del 31/12/2015, l'assegno ordinario può essere richiesto anche nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura consorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa (art. 2, comma 70, legge 92/2012). In tale eventualità, come specificato nell'allegato 1 alla cir. 122/2015, al quale interamente si rimanda, per poter accogliere favorevolmente la domanda è necessario che l'azienda sia stata autorizzata alla continuazione dell'esercizio d'impresa.

5. Misura della prestazione

L'art. 30, c. 1, stabilisce la misura della prestazione in un importo almeno pari all'integrazione salariale.

Ancora una volta, dunque, il legislatore rimette alla volontà delle parti la quantificazione dell'importo della prestazione, vincolandole a stabilire una misura minima almeno pari all'importo previsto per l'integrazione salariale.

Pertanto, fermo restando il limite minimo, ciascun Fondo può derogare all'importo massimo mensile dell'integrazione salariale stabilito dall'art. 3, comma 5, del D.lgs. 148/2015.

Con riguardo alla riduzione dell'integrazione salariale prevista dall'articolo 26 della legge n. 41/1986, su parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (nota prot. 29/0005956/P del 09 dicembre 2015), si ritiene che la stessa non sia applicabile ai fondi di solidarietà, salvo che il decreto istitutivo di ciascun Fondo non ne preveda espressamente l'applicazione.

La ragione della non applicabilità della suddetta riduzione, salvo diversa disposizione dei decreti istitutivi dei Fondi, si rinviene nel fatto che la stessa, introdotta dalla legge finanziaria per il 1986, è finalizzata a contenere la spesa pubblica per le prestazioni integrative del reddito e per le prestazioni previdenziali e sostitutive del reddito. Tale finalità non sussiste nel caso di prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà che vengono finanziati mediante il versamento di contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore.

Gli importi dell'assegno ordinario, nonché la retribuzione mensile di riferimento, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Misura del contratto di solidarietà

Rispetto al previgente sistema, stante l'abrogazione dell'art. 1 della legge 863/84 e dell'art. 13 della legge 223/91 ad opera dell'art. 46, c. 1, lettere i) e m), anche al contratto di solidarietà, ristrutturato come casuale della cassa integrazione guadagni straordinaria, si applica la misura generale sancita dall'art. 3, c. 1, con i relativi massimali.

6. Durata massima della prestazione

A norma dell'art. 30, c. 1, i Fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale

invocata, alle durate massime previste per le causali della cassa integrazioni guadagni ordinaria e straordinaria, illustrati nella circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 (ordinarie) e nelle circolari n. 24 del 5 ottobre 2015 e n. 30 del 9 novembre 2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (straordinarie).

Durata massima diversificata delle prestazioni

Rispetto alla previgente disciplina, il legislatore ha optato per una durata della prestazione modulata sulla causale richiesta, per meglio rispondere alle esigenze che determinano la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

Di seguito si riportano, a titolo meramente ricognitivo, le linee principali della disciplina applicabile all'assegno ordinario.

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa riconducibili alle causali della CIGO (eventi transitori e non imputabili e situazioni temporanee di mercato) il trattamento può essere corrisposto, a norma dell'art. 12, fino ad un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Nell'eventualità in cui l'impresa abbia fruito di 52 settimane continuative di trattamento, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale il trattamento è stato concesso, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. L'assegno ordinario riferito a più periodi consecutivi non può comunque superare la durata di 52 settimane in un biennio mobile. I trattamenti conseguenza di eventi oggettivamente non evitabili non rientrano nel computo delle 52 settimane.

Tale ultima regola di computo, riveste carattere di specialità in quanto relativa esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO. Si ritiene, pertanto, che la stessa non possa essere estesa alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali dei 24 mesi nel quinquennio mobile, fissato dall'art. 4, c. 1, di cui al successivo paragrafo.

Ai sensi dell'art. 12, comma 5, nei limiti di durata così definiti, per le causali riferibili alla CIGO, non possono comunque essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il 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.

Nell'eventualità di sospensioni o riduzioni di attività lavorativa riconducibili alle causali della CIGS, l'art. 22 prevede le seguenti durate:

- per la causale di riorganizzazione aziendale la prestazione può avere una durata massima, per ciascuna unità produttiva, di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- per la causale di crisi aziendale il trattamento può avere una durata massima, per ciascuna unità produttiva, di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione;
- per la causale di contratto di solidarietà, l'integrazione può essere concessa, relativamente a ciascuna unità produttiva, per un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Tale disposizione, ai sensi dell'art. 44, c. 3, non si applica per i primi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto.

Stante il disposto dell'art. 46, c. 5, i rinvii contenuti nei decreti istitutivi dei singoli fondi a norme o leggi abrogate dal D.lgs. 148/2015, si intendono riferiti alle corrispondenti norme del medesimo decreto.

Pertanto, in tutti quei casi in cui, in termini di durata, i decreti richiamano l'art. 3, c. 31, ovvero l'art. 6, cc. 1, 3 e 4, gli stessi devono intendersi riferiti alla corrispondente disposizione di cui all'art. 30, c. 1.

Durata massima delle singole causali

--	--	--

Tipo causale	Durata	Riferimento normativo
Eventi transitori e non imputabili	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile	Art. 11
Situazioni temporanee di mercato	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile	Art. 11
Riorganizzazione aziendale	24 mesi in un quinquennio mobile	Art. 22
Crisi aziendale	12 mesi. Un nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione	Art. 22
Contratto di solidarietà	24 + 12 mesi in un quinquennio mobile	Art. 22

Si precisa che i limiti di durata previsti dall'art. 30, c. 1, devono essere intesi come i limiti entro i quali i decreti possono stabilire la durata dell'intervento prevista per i singoli Fondi. Pertanto, nell'ambito di questi limiti, i Fondi ben possono prevedere durate diverse, purché non inferiori, nel minimo, a 13 settimane, e non superiori, nel massimo, alle durate previste dagli artt. 12 e 22. E', ad esempio, il caso del Fondo Solimare che, a norma dell'art. 6, c.1, del D.l. 90401/2015, prevede per l'assegno ordinario una durata massima non inferiore ad un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile e comunque non superiore a 12 mesi.

Per la disciplina specifica si rimanda alla normativa di dettaglio di ciascun fondo contenuta nei decreti interministeriali, che sarà illustrata con apposita circolare.

6.1 Durata massima complessiva della prestazione

A norma dell'art. 4, c. 1, per ciascuna unità produttiva il trattamento concesso per le causali CIGO e CIGS non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5.

Eccezione alla durata massima complessiva della prestazione di cui all'art. 4, c. 1.

Eccezione al limite massimo complessivo stabilito dall'art. 4, c. 1, è rappresentata dall'art. 22, c. 5, in base al quale, a determinate condizioni, la durata massima della prestazione può estendersi fino a 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Ciò in quanto, secondo il richiamato dettato normativo, ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà. Oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero.

Pertanto, sulla base del richiamato disposto, sarà possibile, a seconda della combinazione delle causali invocate, avere le seguenti durate massime:

- 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 (. 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

Ai fini del computo della durata della prestazione nel quinquennio mobile si considera la prima

settimana oggetto di sospensione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (quinquennio mobile). Se in tale arco temporale risulteranno già autorizzate 104 settimane (24 mesi) il trattamento richiesto non potrà esser riconosciuto. Tale conteggio verrà ripetuto per ogni ulteriore settimana di integrazione richiesta, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5.

Infine, in applicazione dell'art. 44, c. 2, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015.

7. Contribuzione correlata

L'art. 34, stabilisce che per i periodi di erogazione dell'assegno ordinario è dovuta alla gestione d'iscrizione del lavoratore interessato, a carico del relativo Fondo, il versamento della contribuzione correlata alla prestazione. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ed è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della misura.

8. Contributo addizionale

L'art. 33 prevede che il datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia obbligato al versamento di un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, in misura non inferiore all' 1,5%.

Anche in materia di contributo addizionale, il legislatore, rinvia alla volontà delle parti per la determinazione della percentuale dovuta dai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei singoli Fondi, stabilendo una misura minima. Pertanto, si rinvia a quanto stabilito nelle circolari esplicative dei decreti istitutivi dei singoli Fondi.

La base di calcolo per l'applicazione del contributo addizionale è data dalla somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori coinvolti dagli eventi di sospensione o riduzione di orario.

Per il Fondo di integrazione salariale, diversamente, il comma 8 dell'articolo 29 stabilisce la misura della contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo della prestazione dell'assegno ordinario pari al 4 per cento della retribuzione persa.

9. Presentazione della domanda

A norma dell'art. 30, c. 2, la domanda di assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della stessa.

Termini di presentazione della domanda

Rispetto al sistema previgente, l'attuale assetto normativo introduce, pertanto, due differenti termini, uno iniziale, prima del quale non può essere presentata la domanda, ed uno finale.

Si tratta di termini ordinatori, il cui mancato rispetto non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

Sotto quest'ultimo punto di vista, stante il richiamo dell'art. 30, c. 1, all'applicabilità, nei limiti della compatibilità, della normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, è applicabile il disposto di cui all'art. 15, c. 3, in base al quale la presentazione tardiva della domanda comporta che 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).

La domanda deve essere inoltrata all'Istituto, nei termini descritti, esclusivamente *on-line*, per

il tramite della procedura illustrata nella circ. 122 del 17 giugno 2015, alla quale si rimanda per quanto qui non disposto.

In caso di domande presentate prima del termine iniziale di 30 giorni dalla data di inizio della sospensione, la procedura non consentirà l'inoltro della domanda invitando l'utente a ripresentarla nei termini di legge.

In caso di domande presentate oltre il termine finale, ai sensi del richiamato disposto di cui all'art. 15, c. 3, e del conseguente slittamento in avanti della prestazione, ai fini di una corretta rideterminazione delle ore di sospensione e della stima della prestazione, il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto, per il tramite del modello allegato (all. 1), le ore di sospensione effettuate nei periodi non indennizzabili a causa della presentazione tardiva dell'istanza.

Esempi di termini di presentazione della domanda

Per il periodo di sospensione dal 01/01/2016 al 31/03/2016 il termine ultimo utile per la presentazione della domanda è il 16/01/2016. Per effetto dell'applicazione del richiamato disposto di cui all'art. 15, c. 3, la presentazione della domanda oltre tale termine non comporta la perdita del diritto alla prestazione, ma uno slittamento del termine di decorrenza della stessa, che può decorrere non prima di una settimana dalla presentazione della domanda (cioè dal lunedì della settimana precedente).

Così, continuando nell'esempio sopra riportato, l'eventuale presentazione della domanda in data 20/01/2016, oltre il termine ordinatorio indicato dalla norma, comporta la decorrenza della prestazione dal giorno lunedì 11/01/2016. In quest'ultimo caso l'azienda dovrà comunicare le ore di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa riferite al periodo non indennizzabile dal 01/01/2016 al 10/01/2016.

10. Assegno ordinario e attività di lavoro

In base al combinato disposto dell'art. 30, che prevede per quanto compatibile l'applicazione della disciplina della CIGO all'assegno ordinario e dell'art. 39, che prevede esplicitamente l'applicazione dell'art. 8, a norma del comma 2 di quest'ultimo: il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Come già chiarito con la circolare n. 130 del 04/10/2010, tuttavia, il divieto di cumulo così sancito non va inteso come una incompatibilità assoluta, potendosi esplicitare anche nella forma dell'incumulabilità parziale. A tal fine, per l'individuazione delle casistiche che comportano un'incumulabilità totale o parziale, si rinvia a quanto previsto dalla citata circ. 130/2010.

Il comma 3 del medesimo articolo, pone, a pena di decadenza, a carico del lavoratore che svolge attività lavorativa, l'obbligo di comunicazione preventiva dell'inizio della stessa alla sede territoriale dell'INPS. Tuttavia, tale obbligo è assolto, per quanto attiene la comunicazione relativa all'attività di lavoro subordinato, dalle comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'art. 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Obbligo di comunicazione di ripresa attività lavorativa

Rispetto a quanto stabilito nella circolare 57/2014 la norma in commento ritiene valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione anche le comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (UNILAV SOMM). Pertanto l'obbligo di comunicazione permane in capo ai soggetti per i quali il datore di lavoro non assolve l'obbligo di comunicazione ovvero in caso di attività di lavoro autonomo.

Infine, il comma 1, del citato articolo 8, prevede per 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, la stipula di un patto di servizio personalizzato a seguito di convocazione presso i centri per l'impiego.

11. Assegno ordinario e altre prestazioni

Stante il generale richiamo all'applicabilità della disciplina della cassa integrazioni guadagni ordinaria da parte del più volte citato art. 30, ai Fondi di solidarietà è applicabile l'art. 3, c. 7, che stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

Pertanto si conferma quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto così come di seguito ribadito.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Per quanto riguarda la conciliabilità con gli altri istituti, quali ad esempio infortunio sul lavoro, maternità, *etc. etc.*, si applicano, sempre nei limiti della compatibilità, le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria.

12. Flusso amministrativo

La gestione del flusso amministrativo sotteso all'erogazione dell'assegno ordinario consta di due fasi: una di istruttoria centralizzata, svolta dalla Direzione Generale e finalizzata all'emissione della deliberazione da parte del Comitato Amministratore del Fondo, e una territoriale, svolta dalle Sedi competenti, di gestione del pagamento ai lavoratori beneficiari.

La domanda di concessione della prestazione è unica per entrambe le fasi (cfr. circ. 122/2015) e l'intero flusso sarà gestito mediante un'apposita procedura in corso di implementazione e del cui rilascio, con le relative istruzioni operative, sarà data notizia con successivo messaggio.

13. Pagamento delle prestazioni

Una volta deliberata la concessione da parte del Comitato amministratore del Fondo, la stessa è comunicata alla Sede competente che provvederà a rilasciare l'autorizzazione al conguaglio. L'autorizzazione rilasciata dalla Sede territoriale è presupposto imprescindibile per la corresponsione del trattamento economico ai lavoratori interessati.

La delibera è inviata anche all'azienda e resa disponibile all'interno del cassetto bidirezionale.

Il pagamento dell'assegno ordinario, stante l'esplicito richiamo dell'art. 39 all'art. 7, cc. da 1 a 4, è effettuato di norma direttamente dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e dalla stessa posto a conguaglio sul modello Uniemens.

Termini perentori per il conguaglio o la richiesta di rimborso

Rispetto al previgente sistema il legislatore ha stabilito dei termini perentori per il conguaglio o le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori dal datore.

Le suddette richieste, a norma dell'art. 7, c. 3, devono essere effettuate, a pena di decadenza entro sei mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata;

Esempio:

- *periodo di autorizzazione assegno ordinario dal 16/06/2015 al 15/06/2016*
 - *data autorizzazione INPS: 20/07/2015*
 - *data decorrenza termine: 30/06/2016 (fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata)*
 - *termine di decadenza: 31/12/2016*
 - *ultima denuncia utile per operate il conguaglio: competenza dicembre 2016.*
-
- dalla data del provvedimento di concessione, se successivo al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione. Per i fondi si intende la data dell'autorizzazione rilasciata dall'INPS;

Esempio:

- *periodo di autorizzazione assegno ordinario: dal 16/06/2015 al 15/06/2016*
 - *data autorizzazione INPS: 20/07/2016*
 - *data decorrenza termine: 20/07/2016 (data autorizzazione INPS successiva al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata)*
 - *termine di decadenza: 21/01/2017*
 - *ultima denuncia utile per operate il conguaglio: competenza gennaio 2017.*
-
- dalla data di entrata in vigore del decreto, per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto.

Esempio:

- *periodo di sospensione: dal 01/08/2014 al 31/07/2015*
- *data autorizzazione INPS: 15/10/2014*
- *data decorrenza termine: 24/09/2015*
- *termine di decadenza: 25/03/2016*
- *ultima denuncia utile per operate il conguaglio: competenza marzo 2016.*

Una volta intervenuto il termine decadenziale come sopra illustrato, il conguaglio non sarà più operabile né su denuncia ordinaria né su flussi di regolarizzazione.

Il pagamento diretto da parte dell'INPS al lavoratore avente diritto, è ammesso solo ed esclusivamente nell'eventualità di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa. In materia si applica la disciplina della Cassa integrazione guadagni ordinaria.

Per la comunicazione sia dei dati necessari al recupero delle somme anticipate in caso di pagamento a conguaglio, che dei dati rilevanti per il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS, i datori di lavoro potranno avvalersi del nuovo flusso Uniemens, secondo le istruzioni fornite per ciascun Fondo nelle relative circolari esplicative.

14. Gestione della domanda durante il periodo transitorio

In considerazione dell'immediata operatività del D.lgs. 148/2015, al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità e garantire ai beneficiari continuità di reddito, in prima applicazione, ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del decreto e la data di pubblicazione della

presente circolare è neutralizzato.

Neutralizzazione termini presentazione domanda

Conseguentemente, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti prima dell'entrata in vigore del decreto 148/2015 o nel periodo c.d. neutralizzato, la decorrenza dei 15 giorni utili per la presentazione della domanda è la data di pubblicazione della presente circolare.

Esempio:

- *data entrata in vigore decreto: 24/09/2015*
- *data pubblicazione circolare: 16/12/2015*
- *Periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 16/12/2015*
- *Sospensione/riduzione: dal 25/09/2015 al 24/09/2016*
- *Termine di scadenza per la presentazione domanda: 31/12/2015*

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa occorrenti dal giorno successivo alla data di pubblicazione della presente circolare, sempre ai fini dei termini di presentazione della domanda, troverà applicazione la disciplina così come riformata dalla novella legislativa. Quindi il termine di decorrenza dei 15 giorni coinciderà con la data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Esempio:

- *data pubblicazione decreto: 24/09/2015*
- *data pubblicazione circolare: 16/12/2015*
- *Sospensione/riduzione: dal 21/12/2015 al 20/12/2016*
- *Termine di scadenza per la presentazione domanda: 05/01/2016 (quindici giorni dall'inizio della sospensione/riduzione)*

In attesa dell'implementazione delle procedure che consentano ai datori di lavoro di fornire all'Istituto le nuove informazioni richieste dal D.lgs. 148/2015 per la presentazione dell'istanza, l'Istituto consentirà alle aziende l'invio delle nuove informazioni per il tramite di autocertificazioni *ad hoc* da allegare alla procedura DIGIWEB di presentazione della domanda.

I limiti previsti dal decreto in ordine alle ore lavorabili nel biennio mobile impongono informazioni dettagliate sui lavoratori dell'unità produttiva interessata dall'assegno ordinario.

Pertanto, l'Istituto consente l'invio in allegato alla domanda di un file in formato CSV contenente le informazioni relative ai lavoratori.

Tale allegato, in via transitoria, potrà essere trasmesso anche successivamente all'invio della domanda e dovrà essere compilato rispettando lo schema dati pubblicato sul sito internet www.inps.it.

L'istruttoria dell'istanza da parte dell'Istituto potrà avere inizio, comunque, solamente dopo la ricezione del suddetto allegato.

Nello specifico, in aggiunta alle istruzioni già fornite con circolare 122/2015 in tema di presentazione *on-line* delle istanze di accesso alle prestazioni dei Fondi, le aziende devono allegare la lista dei lavoratori in forza all'Unità produttiva integrata con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni di cui al prospetto allegato (all. 2); Infine, il decreto legislativo 148/2015 fa ricorso alla nozione di unità produttiva come parametro di riferimento per la sussistenza del diritto alla prestazione relativamente ai seguenti ambiti:

- *computo dei limiti temporali massimi complessivi di utilizzo della prestazione, relativamente al limite del quinquennio mobile (art. 22, c. 5);*

- computo del limite delle 52 settimane nel biennio mobile (art. 12, cc. 1 e 2) e del limite di un terzo delle ore lavorabili (art. 12, c. 5) in tema di CIGO;
- computo dei limiti temporali di 24 o 12 mesi previsti per le causali della CIGS (art. 22, cc. 1, 2 e 3) e del limite dell'80 per cento delle ore lavorabili per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale (art. 22, c. 4).

Inoltre, il concetto di unità produttiva, è utilizzato per individuare le strutture territoriali INPS competenti alla trattazione delle istanze.

Pertanto, a parziale rettifica della circolare 122/2015, l'istanza di accesso alla prestazione deve essere presentata in riferimento all'unità produttiva sulla quale insistono i lavoratori sospesi o ad orario ridotto. Per un corretto inquadramento del concetto di unità produttiva si rinvia a quanto specificato, in tema di cassa integrazione guadagni, nella circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 e nel mess. 7336 del 07/12/2015

Da ultimo, in tema di causali, in attesa del decreto di cui al citato art. 16 e delle eventuali circolari applicative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di definizione dei criteri di esame delle domande di concessione, i datori di lavoro istanti potranno continuare ad avvalersi, per quanto compatibili, delle schede causali attualmente in uso.

Il Direttore Generale
Cioffi

- All. 1 – ore di sospensione effettuate non indennizzabili per ritardo domanda
All. 2 – lista lavoratori in forza all'unità produttiva

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.