

Cassa Integrazione Guadagni in deroga 2016

Data Articolo: 30 Marzo 2016

Autore Articolo: Francesco Geria

Recentemente, il Ministero del Lavoro si è espresso fornendo chiarimenti in merito alla **Cassa Integrazione Guadagni in deroga (Cig in deroga)** a seguito dell'entrata in vigore del decreto attuativo del Jobs Act n. 148/2015 recante "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*". Ecco per voi una sintesi.

Le precisazioni del Ministero del Lavoro intervengono a seguito delle previsioni in tema di ammortizzatori sociali in deroga previste dalla Legge di Stabilità 2016 (art. 1, comma 304 - 307, Legge n. 208 del 29 dicembre 2015) che ha, infatti, rifinanziato la Cig in deroga con 250 milioni di euro per dare modo ai nuovi ammortizzatori sociali previsti con il Jobs Act di entrare a regime, introducendo tuttavia delle modifiche e definendo una durata ristretta per l'istituto.

In particolare, a decorrere **dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016** si prevede che il trattamento di integrazione salariale in deroga, fermo restando quanto disposto dal decreto interministeriale n. 83473/2014, possa essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a **tre mesi** nell'arco dell'anno.

Non vengono, invece, modificati gli altri aspetti della disciplina in materia:

- resta confermata la **platea dei beneficiari** potenziali, che include i dipendenti (anche se apprendisti oppure impiegati con contratto di somministrazione) delle imprese che non possono fruire (oppure hanno esaurito) degli ammortizzatori ordinari e straordinari a condizione che siano in possesso di **un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi**, e che siano stati utilizzati gli altri strumenti di flessibilità (es ferie, permessi, ex festività, Banca Ore).

NB: la Circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 2 febbraio 2016 precisa che **sono destinatari della Cig in deroga tutti gli apprendisti, anche con contratto di apprendistato non professionalizzante, anche se dipendenti di aziende destinatarie di CIGS che abbiamo fatto ricorso ad una causale di intervento diversa dalla crisi aziendale, anche se dipendenti di aziende destinatarie sia di CIGO che di CIGS che abbiamo fatto ricorso alla sola CIGO.**

- restano invariate le **causali** che permettono di ricorrere alla Cig in deroga per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori;

- situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- crisi aziendali;
- ristrutturazione e riorganizzazione.

Il trattamento non può essere in nessun caso concesso per la causale di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa.

- anche l'**iter procedurale** per la richiesta di Cig in deroga non subisce modifiche:
- presupposto per il ricorso allo strumento è la fase di **consultazione sindacale** e redazione del **verbale di accordo**;
- segue la **presentazione in via telematica all'INPS e alla Regione della domanda di concessione/proroga della Cig in deroga**, corredata dall'accordo sindacale, **entro 20 giorni** dalla data di inizio della sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;
- **entro il 25° giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento**, i datori di lavoro devono presentare alla Regione il **prospetto consuntivo mensile** delle giornate di ricorso effettivo alla Cig in deroga al fine di garantire il monitoraggio della spesa ed inviare all'INPS il **modello SR41 per l'erogazione dell'integrazione salariale in deroga**;
- la corresponsione del trattamento tramite **pagamento diretto** fa seguito all'emanazione del provvedimento regionale di concessione.

Infine, preme precisare, come chiarito dal Ministero del Lavoro nella **circolare n. 4 del 2 febbraio 2016**, che si applicano anche alla Cig in deroga alcune delle disposizioni di carattere generale contenute nel D.Lgs. n.

148/2015, stante il carattere complementare della predetta normativa con il decreto interministeriale n. 83473/2014, ed in particolare:

- versamento di un **contributo addizionale** commisurato all'effettivo utilizzo degli strumenti di integrazione salariale, compresa quindi anche la Cig in deroga (9% fino a 52 settimane, 12% da 52 sino a 104 settimane; 15% oltre 104 settimane in un quinquennio mobile);
- **termine di decadenza di 6 mesi** per il conguaglio/riciesta di rimborso per i trattamenti di integrazione salariale corrisposti ai lavoratori, decorrente dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione oppure dalla data del provvedimento di autorizzazione (decreto ministeriale) se successivo;
- in caso di CIG in deroga l'INPS non rimborsa le **quote di TFR maturate** durante il periodo ininterrotto di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso le quote di TFR restano a carico del datore di lavoro. Nel caso di periodo di CIG in deroga fruita dal lavoratore senza soluzione di continuità rispetto alla fine di un periodo di CIGS, sono erogabili dall'INPS solo le quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di CIGS (anche se il Ministero del Lavoro con la Circ. 24/2015 e lo stesso D.Lgs. 148/2015 sembrano indicare un orientamento del tutto opposto stabilendo che le quote di TFR rimangono sempre a carico dell'azienda).

Francesco Geria – LaborTre