

**FAQ**  
**TRATTAMENTO INTEGRAZIONE SALARIALE**

**LEGENDA**

<b>APL</b>	<b>Agenzia per il Lavoro</b>
<b>CCNL</b>	<b>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro</b>
<b>CIG</b>	<b>Cassa Integrazione Guadagni</b>
<b>FDS</b>	<b>Fondo di Solidarietà</b>
<b>TIS</b>	<b>Trattamento di Integrazione Salariale</b>
<b>TFR</b>	<b>Trattamento Fine Rapporto</b>
<b>CIGO</b>	<b>Cassa integrazione guadagni Ordinaria</b>
<b>CIGS</b>	<b>Cassa Integrazione Guadagni Speciale</b>
<b>ROL</b>	<b>Riduzione Orario di lavoro</b>

**1. Modalità di calcolo della parte retributiva e contributiva delle ore di integrazione**

(vedi all.1)

**2. Modalità di rimborso del Trattamento di Integrazione Salariale (TIS) in caso di eventi metereologici avversi cd "Cassa Maltempo"**

In caso di utilizzatore che applica il CCNL metalmeccanico:

il Fondo procede al rimborso di quanto richiesto con alcune differenziazioni rispetto alla CIG tradizionale, nello specifico:

- non occorre l'accordo sindacale;
- non vi è il requisito richiesto dei 90gg di anzianità nel settore per accedere alla Cassa.

L'ApL dovrà comunicare le ore di lavoro non svolte per pioggia, in quanto il bollettino meteo indica solo i millimetri di pioggia caduti. Ove possibile, le ore devono essere verificate dal rappresentante sindacale.

**3. Come si calcolano i 90 gg di anzianità lavorativa?**

Al fine di chiarire le modalità di calcolo delle giornate di anzianità lavorativa, si riporta di seguito uno stralcio della [Circolare Inps n.9 del 19/01/2017](#), punto 1:

"come già chiarito al punto 1.1 della circolare 195/2015, ai fini della maturazione del predetto requisito soggettivo di anzianità di effettivo lavoro, si computano le giornate di effettiva presenza al lavoro, indipendentemente dalla durata oraria, nonché i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da:

- a) ferie
- b) festività;
- c) maternità obbligatoria;
- d) infortunio.

**4. Non vi è l'accordo tra l'APL e le OO.SS di categoria, cosa fare?**

E' sufficiente presentare al Fondo la richiesta di incontro inviata dalla ApL alle OO.SS.

Tale richiesta deve essere effettuata entro 3 giorni dal ricevimento da parte dell'ApL dell'accordo sindacale stipulato dall'impresa utilizzatrice.

**5. L'APL non è in possesso di documenti attestanti l'espressione al consenso dei dati personali da parte dei lavoratori (CIG del 2015 o 2016)**

In caso vi sia l'impossibilità di far firmare il modulo inerente l'espressione al consenso dei dati personali da parte dei lavoratori, appositamente predisposto per la richiesta di TIS, in alternativa è possibile inviare il consenso al trattamento dei dati personali firmato dal lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

**6. Come considerare un rapporto di lavoro alternativo durante il periodo di sospensione?**

Durante il periodo di sospensione, nel caso in cui il lavoratore instauri un rapporto di lavoro in somministrazione con un'altra azienda, è possibile prevedere una cumulabilità secondo le seguenti modalità:

- ✓ **Lavoratore a tempo pieno:** si può considerare che svolga un'altra attività nella giornata di Sabato, laddove il contratto preveda un rapporto articolato su 5 giorni settimanali (dal Lunedì al Venerdì)
- ✓ **Lavoratore part-time:** si può considerare nel caso in cui svolga un'altra attività oltre il normale orario di lavoro.

**7. Ci sono dei limiti temporali per inoltrare la richiesta di rimborso?**

In base alla vigente normativa del Fondo, non sono previsti limiti temporali perentori per poter richiedere il rimborso di quanto anticipato dalle APL nei casi di integrazione salariale.

**8. Cosa avviene in caso di malattia del lavoratore in sospensione ad orario ridotto?**

In analogia con quanto disciplinato dalla circolare [INPS n. 197/2015](#), se l'intervento di sospensione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, prevale l'indennità economica di malattia.

**9. Quali sono le regole di maturazione dei ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, ferie, ROL e permessi nei casi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa con intervento del FDS?**

Salvo diversa previsione dell'accordo sindacale, in analogia alle regole applicabili alle integrazioni salariali si avrà la seguente disciplina:

- la riduzione dell'orario di lavoro non interrompe la maturazione dei ratei, che maturano in misura proporzionale alle ore lavorate;
- nel caso, invece, di sospensione dell'orario di lavoro, si ha maturazione dei ratei se le giornate lavorate raggiungono il numero previsto dal CCNL applicato.

~~**10. Cosa avviene in caso di richiesta di ferie durante il periodo di integrazioni salariale?**~~

~~Prima di accedere all'utilizzo delle prestazioni FDS, l'azienda dovrà aver preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi compresa la fruizione delle ferie residue relative all'anno precedente.~~

~~Nel caso di assenza per congedo durante il periodo di sospensione, viene interrotta la sospensione e viene concesso il congedo richiesto.~~

Vedi FAQ n. 15

**11. In caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con intervento di FDS il trattamento di fine rapporto matura in misura piena?**

In caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con diritto al trattamento di CIGO/CIGS, il TFR matura in misura piena come in caso di svolgimento dell'attività lavorativa (art. 2120 cod. civ.).

**12. In quali ipotesi il datore di lavoro è obbligato a corrispondere le festività che cadono nel periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa con intervento del FDS?**

Si ritengono applicabili le disposizioni generali di legge che disciplinano il trattamento di festività a carico del datore di lavoro (L. n. 260/1949 e L. n. 90/1954). Pertanto:

-Le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono sempre erogate a carico del datore di lavoro- Le altre festività sono sempre erogate a carico del datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime 2 settimane di sospensione.

Nel caso in cui la festività si verifica oltre le 2 settimane di sospensione, il datore di lavoro:

- dovrà comunque retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura fissa o mensilizzati;
- non è obbligato a corrispondere alcun trattamento a suo carico per i lavoratori sospesi non retribuiti in misura fissa (es. retribuzione ad ore).

**13. Come vengono considerati i giorni di permesso della legge 104/92 durante i periodi sospensione o riduzione per le prestazioni erogate dal FDS?**

I permessi lavorativi previsti dall'art. 33 Legge 104 del 1992 possono essere fruiti in costanza dello svolgimento di attività lavorativa. Se il lavoratore è sospeso per la richiesta di prestazione al Fondo non può fruire di tali permessi in quanto l'assenza dal lavoro non impedisce al lavoratore di prestare assistenza al disabile.

**14. I lavoratori assunti come apprendisti in somministrazione possono usufruire della prestazione di integrazione salariale?**

Sì, come sancito dal D.Lgs 148/2015.

**15. Ferie e TIS**

Fatta salva la diversa volontà delle parti, nelle ipotesi di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di zero ore, è facoltà della parte datoriale accedere immediatamente alle prestazioni del FDS, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie.

A tal proposito appare utile ricordare che il godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate, sia riguardo a quelle in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo, coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Nelle ipotesi di sospensione parziale dell'attività lavorativa, non può essere differita la concessione delle ferie (residue ed infra-annuali), in quanto dovrà essere garantito al lavoratore il recupero psico-fisico correlato all'attività svolta.

(Sul punto cfr. [parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali interpello n. 19/2011](#), [mess. INPS n. 9268 del 30.5.2012](#), [circolare INPS n. 139 del 2016](#) e [Circolare n. 130 del 2017](#)).

Restano salve le condizioni di miglior favore per il lavoratore, sottoscritte negli accordi tra le parti.