

FAQ

Trattamento di Integrazione Salariale TIS

LEGENDA

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

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

([Vedi allegato 1](#))

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

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 comunica 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 attraverso la cosiddetta relazione tecnica.

È prevista, inoltre, la possibilità di ricorrere al Fondo di Solidarietà anche per i lavoratori portuali in somministrazione in caso di "mancato avviamento" (IMA).

Il Fondo, esclusivamente nel caso di sospensione dell'attività lavorativa dovuta ad eventi metereologici, corrisponde il TIS a vantaggio dei lavoratori somministrati anche in unità produttive dell'azienda utilizzatrice ove non operano lavoratori alle dirette dipendenze di quest'ultima.

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?

È sufficiente presentare al Fondo la richiesta di incontro inviata dall'Agenzia per il Lavoro 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, è possibile inviare, in alternativa, 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 ApL, 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[^] e 14[^] mensilità, ferie, ROL e permessi nei casi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa con intervento del FdS?

Salvo diversa previsione dell'Accordo Sindacale come condizione globalmente più favorevole la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute.

10. Cosa avviene in caso di richiesta di ferie durante il periodo di integrazione salariale?

Prima di accedere all'utilizzo delle prestazioni del FdS, l'azienda deve 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.

11. In caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con intervento del 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 del Codice Civile).

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 verifichi oltre le 2 settimane di sospensione, il datore di lavoro:

- deve retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura fissa o mensilizzata;
- non è obbligato a corrispondere alcun trattamento a suo carico per i lavoratori sospesi non retribuiti in misura fissa (ad esempio: retribuzione ad ore).

13. Come vengono considerati i giorni di permesso della legge 104/92 durante i periodi di 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 non può fruire di tali permessi in quanto l'assenza dal lavoro non impedisce al lavoratore di prestare assistenza.

14. I lavoratori assunti come apprendisti in somministrazione possono usufruire dei Trattamenti di Integrazione Salariale?

Sì, come sancito dal D.lgs. 148/2015.