

**CIRCOLARE N. 11 – del 09.02.2016**

**Circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 2-02-2015  
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA.  
CHIARIMENTI OPERATIVI E INDICAZIONI ANNO 2016**

Il Ministero del Lavoro con la circolare in oggetto, fornisce un riepilogo della normativa di riferimento per quanto riguarda la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga, alla luce delle recenti novità normative ed acquisito il parere del loro Ufficio Legislativo.

La necessità deriva dall'esigenza di **chiare le disposizioni vigenti per tale strumento, soprattutto alla luce dell'entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015** che, come noto, ha apportato significative novità su tutta la materia degli ammortizzatori sociali ordinari (CIGO/CIGS) e sui fondi di solidarietà.

**Secondo il Ministero, per quanto non espressamente e diversamente specificato dalla disciplina speciale contenuta nel Decreto Interministeriale 1 agosto 2014 tuttora in vigore, agli ammortizzatori sociali in deroga si applicano le disposizioni del Dlgs. 148/2015.**

Certamente non siamo in presenza di una novità, stante il principio di gerarchia delle fonti del diritto, ma l'esplicitazione fatta in questa sede aiuta ad inquadrare correttamente le norme richiamate in presenza di una pluralità di fonti di produzione. Infatti, il Ministero approfondisce gli effetti **più rilevanti che la nuova disciplina sugli ammortizzatori ordinari genera su quelli in deroga**, soffermandosi in particolare su: **lavoratori beneficiari, contributo addizionale da versare, modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni, termini presentazione della domanda, trattamento di fine rapporto.**

Prima di declinare puntualmente questi ambiti di approfondimento, **bisogna ricordare anche**, al pari di quanto fa il Ministero in fondo alla sua circolare (par. 7), le **disposizioni contenute nella legge di stabilità 2016** che riguardano espressamente gli ammortizzatori sociali in deroga, così riassumibili:

- **rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2016 pari a 250 milioni** (con una specifica riserva di 18 milioni per la CIG in deroga nel settore della pesca);
- **periodo massimo di fruizione annua della CIG in deroga per il 2016 pari a 3 mesi** - nel 2015 erano 5;
- **fruizione della mobilità in deroga solo da parte di soggetti che non ne abbiano già beneficiato per 3 anni, anche non continuativi, fino ad un massimo di 4 mesi (6 per i residenti nel Mezzogiorno) e comunque sempre entro un periodo complessivo di 3 anni e 4 mesi.**

► **Lavoratori beneficiari**

Rispetto all'**anzianità aziendale** che devono avere i lavoratori per beneficiare dei relativi trattamenti, il Ministero **conferma l'applicazione del requisito dei 12 mesi** previsto dal decreto sugli ammortizzatori in deroga del 2014 (ricordiamo che il Jobs Act ha fissato in 90 giorni di effettivo lavoro l'anzianità aziendale richiesta).

Rispetto agli **apprendisti**, invece, ricordiamo che il **Jobs Act ha ricompreso negli ammortizzatori sociali ordinari anche i soggetti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante** (2° livello), per i quali valgono tuttavia regole particolari. Infatti, ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 148/2015 gli stessi, qualora il loro datore non rientri nel campo di applicazione della CIGO, beneficeranno esclusivamente della CIGS e, comunque, solo della causale per crisi aziendale.

Di conseguenza, gli **ammortizzatori sociali in deroga saranno fruibili con riferimento ad apprendisti di I° o III° livello, nonché per apprendisti con contratto professionalizzante qualora non si rientri nelle casistiche previste dal Jobs Act.**

► **Contributo addizionale**

Il Ministero precisa che, in assenza di specifiche indicazioni su questo tema nella disciplina sugli ammortizzatori in deroga, il contributo addizionale di cui all'art. 5 del decreto legislativo 148/2015 **SI APPLICA ANCHE ALLA CIG IN DEROGA**.

A questo proposito, vale ricordare il portato di questa norma che, insieme ad una rivisitazione delle aliquote ordinarie per la CIGO e la CIGS, **ha proceduto a rimodulare in aumento il contributo addizionale a carico delle imprese, ora unificato e non più distinto tra CIGO E CIGS, e rapportato all'effettivo utilizzo degli ammortizzatori:**

- **9% fino al 1° anno** del quinquennio mobile;
- **12% tra il 1° e il 2° anno;**
- **15% oltre il 2° anno.**

Abbiamo già detto che, secondo un meccanismo bonus-malus, con questa rimodulazione si tende a rendere più costosa la CIG, anche quella in deroga, in funzione del suo utilizzo con un contributo crescente nel tempo.

Inoltre, ci preme ricordare anche un'altra novità, molto tecnica, ma rilevante in termini di costo: **la base di calcolo cui rapportare il contributo addizionale non è più come in passato l'integrazione salariale corrisposta al lavoratore, ma la retribuzione globale persa dallo stesso ben più alta della prima.**

► **Modalità di erogazione-termine per rimborso prestazioni**

Nulla dice in merito il decreto interministeriale del 2014, per cui **si applicano** agli ammortizzatori in deroga le **regole del Dlgs. 148/2015** (conguaglio o richiesta di rimborso delle prestazioni da effettuare, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in cui scade il trattamento o dall'emanazione del provvedimento di concessione, se questa avviene in data successiva).

► **Termini per la presentazione della domanda**

Si confermano **valide le disposizioni contenute nel decreto interministeriale del 2014** (art. 2, comma 7), **meno rigide e penalizzanti di quelle introdotte con il nuovo Decreto Legislativo richiamato:**

- presentazione della domanda in via telematica all'INPS e alla Regione, a cui va allegato l'accordo, entro 20 giorni dalla data in cui è iniziata la sospensione/riduzione dell'orario;
- decorrenza dei trattamenti dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda, qualora la stessa sia stata inoltrata tardivamente.

► **Trattamento di Fine Rapporto**

La **corresponsione delle quote di TFR maturate durante il periodo di CIG in deroga resta a carico del datore di lavoro**, visto che in assenza di specifiche disposizioni normative, **non può essere riconosciuto alcun rimborso da parte dell'INPS** (che lo concederà per il solo periodo di CIGS anche se l'ammortizzatore in deroga si sia inserito, senza soluzione di continuità, tra la cassa integrazione straordinaria e la risoluzione del rapporto di lavoro).