

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. 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](#), [INPS Circolare 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.

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 casi il datore di lavoro è obbligato a corrispondere le festività ricadenti 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 in regime di integrazione salariale (L. n. 260/1949 e L. n. 90/1954), esplicitate nel Messaggio INPS del 12 giugno 2009, n. 13552.

Pertanto:

- le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono erogate a carico del datore di lavoro: conseguentemente il Fondo non effettua il rimborso per tali festività
- le altre festività sono erogate a carico del datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime 2 settimane di sospensione: anche in questo caso il Fondo non effettua il rimborso per tali festività.

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

- deve comunque 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 (es. retribuzione ad ore). In tal caso, tuttavia, "...sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate rimanenti festività, quando queste non siano pagate (in virtù dell'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) dal datore di lavoro a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane". Quindi, al pari dei dipendenti diretti, queste ore sono integrabili, (e quindi rimborsabili) dal Fondo, se erogate dall'agenzia ai lavoratori in somministrazione.

Infine, si chiarisce che "...per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto, nell'ipotesi in cui il lavoratore, ad esempio, venga sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario."

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.