



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. Come si calcola la quota relativa alla retribuzione e la quota relativa alla contribuzione?

Per le modalità di calcolo si rimanda all'Allegato "[MODALITÀ DI CALCOLO DEGLI IMPORTI FINANZIATI DAL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE](#)".

2. Nel caso di una richiesta di rimborso di un'istanza avente causale **Eventi Oggettivamente Non Evitabili -EONE**, la procedura da seguire è diversa?

No, in caso di una richiesta di rimborso di un'istanza avente causale "EONE" la procedura da seguire è sostanzialmente la stessa, con alcune peculiarità quali:

- non è richiesto il requisito dei 90 giorni di anzianità nel settore;
- l'agenzia, a comprova dell'evento, potrà presentare la stessa documentazione inviata dall'utilizzatore all'ente autorizzatore (es. la relazione tecnica dettagliata).

Nel caso in cui l'unità produttiva interessata veda coinvolti solo lavoratori in somministrazione, non è richiesto l'Accordo Sindacale, ma permane l'obbligo di informazione alle OO.SS.

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

Ai fini del calcolo del requisito di anzianità lavorativa, oltre alle giornate di effettivo lavoro, si considerano validi i seguenti eventi: malattia, infortunio, maternità, permessi previsti dalla Legge n. 104/92, permessi per donazione sangue, riposo per allattamento, congedo matrimoniale, congedo straordinario, festività, trattamento di integrazione salariale, aspettativa per funzioni pubbliche elettive, permessi sindacali, periodi di disponibilità a seguito di procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro (MOL).

4. Non vi è l'Accordo tra l'ApL e le OO.SS. di categoria, cosa fare?

Nel caso in cui l'Agenzia e le OO.SS. territorialmente competenti, non pervengano alla sottoscrizione di un Accordo, 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. 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 full time: 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.

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

Si, a far data dal 1° marzo 2021, le richieste di rimborso dovranno essere presentate, secondo le seguenti tempistiche:

- per le TIS di durata pari o inferiore a tre mesi, il rimborso deve essere richiesto al Fondo in un'unica soluzione, entro novanta giorni dall'ultima mensilità comprensiva del trattamento erogato;
- per le TIS di durata superiore a tre mesi, il rimborso deve essere richiesto al Fondo su base trimestrale, entro novanta giorni dall'ultima mensilità comprensiva del trattamento erogato.

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

In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'INPS e che di seguito si riporta.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoranti ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

8. 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 ed in linea con quanto indicato dall'art. 30 del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione 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.

9. 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.

10. 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).

11. 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."

12. 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.

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

Sì, come sancito dall'art. 2 del D.lgs. 148/2015.

14. Cosa succede se non viene inviata, laddove richiesta, l'autorizzazione INPS o il documento autorizzatorio, rilasciato da altro Ente competente?

In caso di mancato invio del provvedimento di autorizzazione, ove necessario, rilasciato dall'INPS o da altro Ente competente all'erogazione della CIG/altra tipologia di integrazione salariale, la pratica viene respinta con provvedimento del Direttore Generale.

15. Qualora, invece, in fase di istruttoria venisse rilevata la carenza di altro documento?

Nel caso di carenza della documentazione, l'istruttoria può essere sospesa una sola volta e per un massimo di novanta giorni, trascorsi i quali senza che sia intervenuta idonea integrazione, l'istanza è respinta.

16.L'attestazione di pagamento, relativa alla mensilità liquidata, deve ancora essere inviata?

No, a far data dal 1° marzo 2021, le attestazioni di pagamento relative alle mensilità liquidate non dovranno più essere inviate.

Solo in caso di controllo ex post, verrà richiesto alla ApL di trasmettere copia dei documenti attestanti l'avvenuto pagamento al lavoratore di ogni singola mensilità presentata a rimborso (ad esempio ricevuta bancaria con TNR1 del bonifico effettuato o l'attestazione di avvenuta consegna del bonifico in circolarità).

17.In fase di controllo ex post, potrebbe pervenire richiesta di altra documentazione?

Sì, ai fini della verifica dei ratei di retribuzione differita rimborsati a titolo di TIS verrà richiesto, ove presente, l'Accordo integrativo di secondo livello dell'impresa utilizzatrice.

18.Come devono essere trasmesse le integrazioni richieste?

Le integrazioni richieste dovranno essere inviate al Fondo esclusivamente tramite il sistema FTWeb. Le integrazioni effettuate con mezzo diverso da quello dell'inserimento nel sistema FTWeb si intendono come non pervenute.

19.Come vengono gestite le eventuali incongruenze rilevate in tema di retribuzione, ad es. importo erogato in busta paga maggiore o minore rispetto a quanto rendicontato?

Nel caso in cui dalla verifica effettuata si rilevi che l'ApL abbia riconosciuto al lavoratore un importo maggiore di quanto dovuto, il Fondo provvederà a rimborsare esclusivamente la quota parte spettante. Nel caso in cui si rilevi che l'ApL abbia riconosciuto al lavoratore un importo inferiore al dovuto, il Fondo rimborserà esclusivamente la quota parte anticipata, invitando l'ApL a versare al lavoratore la quota mancante e a richiederne successivamente il rimborso a Forma.Temp.

20.In caso di istanza respinta o accettata parzialmente, che cosa può fare l'Agenzia?

In caso di istanza respinta o accolta parzialmente l'Agenzia per il Lavoro può presentare ricorso, avverso le determinazioni del Direttore Generale, al Comitato di Gestione e Controllo del Fondo di Solidarietà presso Forma.Temp, Piazza Barberini 52, all'indirizzo direzione@pec.formatemp.it, entro 90 giorni dalla comunicazione dell'esito.