



## ALLEGATO 3

### Settimane di Assegno ordinario /TIS semplificata rimborsabili da Forma.Temp

Ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.L. "Cura Italia" (D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27 e modificato dal D.L. n. 34/2020) *"I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo"*.

Conseguentemente le istanze di TIS semplificato seguono le regole generali relative all'Assegno Ordinario con causale "emergenza COVID-19", **comprese le sopravvenute modifiche normative relative alla durata ed ai termini che si considereranno automaticamente recepite dalla seguente circolare.**

Sulla base delle modifiche introdotte al suddetto art. 19 dal Decreto Legge "rilancio" (D.L. n. 34/2020), pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 19 maggio 2020, le ApL possono quindi presentare al Fondo domanda di assegno ordinario/TIS Semplificato per i lavoratori impiegati presso le singole unità produttive delle imprese utilizzatrici per una durata massima di 9 settimane inizialmente individuata dal D.L. "Cura Italia" per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020.

E' possibile richiedere ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo nel caso sia stato interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane.

Sulla base delle modifiche introdotte dal Decreto- Legge 16 giugno 2020, n. 52, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo interamente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane è possibile usufruire di ulteriori quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedenti al 1° settembre 2020.

Sul tema occorre evidenziare che, riguardo l'applicazione nel settore delle Agenzie per il lavoro della disciplina generale ex art. 19, rilevano le specificità proprie del lavoro in somministrazione, ed in particolare:

- le istanze di TIS semplificato già presentate al Fondo, ricorrendone i requisiti previsti dall'art. 19 della Legge, sono qualificate come Assegno Ordinario;
- la misura di TIS semplificato (ora Assegno Ordinario) è esperibile, da parte dell'Agenzia per il lavoro, non ex se ma solo a beneficio di lavoratori somministrati impiegati presso aziende utilizzatrici in cui è operante una riduzione/sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19;
- allo stesso modo la proroga/estensione della misura di Assegno Ordinario è legittima solo qualora sia ancora attivo l'ammortizzatore sociale emergenziale presso l'impresa utilizzatrice dove sono impiegati i lavoratori somministrati, prescindendo dunque dal numero di settimane di integrazione salariale effettivamente e complessivamente fruita



dall'azienda utilizzatrice, fermi restando i limiti temporali di fruizione di cui alla normativa vigente.

In tutti i casi sopra esposti è quindi *conditio sine qua non* per il riconoscimento della prestazione di Assegno Ordinario da parte del Fondo, l'attivazione dell'ammortizzatore sociale emergenziale da parte dell'impresa utilizzatrice.

### **Modalità di conteggio delle settimane fruita**

Sul tema la fonte principale di riferimento è la normativa generale in materia di ammortizzatori sociali ed, in particolare, le Circolari INPS n. 58/2009, n. 47/2020, e il Messaggio INPS n. 2101/2020.

In primo luogo si rileva che il computo delle settimane di assegno ordinario (il "contatore") si incardina non sul singolo lavoratore ma, in applicazione della disciplina generale, sull'unità produttiva dove è in atto la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa (cfr. INPS, Circ. n. 197/2015 e n. 176/2016).

Conseguentemente:

- in materia di somministrazione di lavoro, il riferimento è l'unità produttiva dell'azienda utilizzatrice dove sono impiegati i lavoratori somministrati coinvolti dalla misura di assegno ordinario emergenziale;
- l'utilizzo dell'ammortizzatore emergenziale a beneficio anche di un solo lavoratore somministrato implica l'attivazione del "contatore" della misura per tutti i lavoratori somministrati coinvolti dall'ammortizzatore impiegati nella medesima unità produttiva;
- si considera fruita nell'unità produttiva ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in ammortizzatore;
- i "contatori" dei lavoratori, somministrati e diretti, impiegati nella medesima unità produttiva, restano "separati" e non cumulabili: l'agenzia per il lavoro dovrà quindi computare autonomamente la durata delle settimane fruita di assegno ordinario per i lavoratori somministrati con riferimento all'unità produttiva dell'utilizzatore.

Ciò premesso, ai fini del conteggio delle settimane fruita, le ApL devono calcolare quanti giorni di integrazione salariale sono stati effettivamente fruiti dai lavoratori in somministrazione presso l'unità produttiva dell'utilizzatore.

Come detto, il conteggio si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore in somministrazione, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in sospensione/riduzione dell'orario di lavoro.



Dalla somma del numero dei giorni si risale al numero di settimane fruita. In particolare, per ottenere le settimane fruita, si divide il numero delle predette giornate per 5 o 6 a seconda dell'orario contrattuale prevalente in azienda. Sul tema si richiama la Circolare INPS, n. 58 del 20 aprile 2009: *"(...) i limiti massimi di cui alla norma sopra riportata possono essere computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta"*.