



normativa

DURATA MASSIMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DETERMINAZIONE DEL BIENNIO E DEL QUINQUENNIO MOBILE (CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO N. 17 DELL' 08/11/2017)

Con la Circolare n. 17 del 08/11/2017, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione esamina l'articolato afferente al concetto di quinquennio mobile e di biennio mobile, quali durate massime dei trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, nell'applicazione della normativa in materia di CIGO/CIGS e Fondi di solidarietà.

La Circolare definisce, pertanto, il concetto di quinquennio mobile e di biennio mobile e chiarisce le relative modalità di calcolo fornendo degli esempi pratici al riguardo.

Per il Ministero trattandosi di un parametro mobile e non fisso, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo, anche in costanza di utilizzo del trattamento, ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto.

Alleghiamo per opportuna conoscenza la copia della circolare.

Brescia, 16 novembre 2017

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:

tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it

Aderente a:



CONFAPI

Via F. Lippi, 30 - 25134 Brescia
Tel. 030 23076 - Fax 030 2304108
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it
C.F. 80017870173 - P.IVA 01548020179



IT-25134 BRESCIA
Nr. 22156-01



CIRCOLARE N. 17 DEL 08/11/2017

Oggetto: Modalità di computo dei limiti di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015. Calcolo del quinquennio mobile e del biennio mobile.

Con la presente circolare, acquisito il parere positivo dell’Ufficio Legislativo prot. 7443 del 19 ottobre 2017, si forniscono precisazioni e chiarimenti, anche in relazione ai diversi quesiti presentati a questa DG, in merito alle modalità di computo delle durate massime dei trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, con particolare riguardo al concetto di quinquennio mobile e biennio mobile, quali basi di computo per la definizione delle durate massime dei trattamenti conseguenti a sospensioni o riduzioni dell’attività lavorativa.

In riferimento a quanto sopra premesso, si rappresenta che la normativa vigente assume quale base di computo per la definizione delle durate massime dei trattamenti in esame il “quinquennio mobile”, menzionato più volte nell’ambito dell’articolato del decreto legislativo n. 148 del 2015.

A titolo meramente esemplificativo, è possibile citare l’articolo 4 del decreto legislativo n. 148 del 2015, in materia di “Durata massima complessiva” che stabilisce che, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all’articolo 22, comma 5. Per le imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all’articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30

mesi in un quinquennio mobile.

L'articolo 22 del medesimo decreto legislativo stabilisce, con riferimento alle durate massime dell'intervento di cassa integrazione in relazione alle singole causali, che per la causale di riorganizzazione aziendale, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Per la causale di crisi aziendale e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. Per la causale di contratto di solidarietà e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. Alle condizioni innanzi indicate, la durata massima del contratto di solidarietà può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Fermo quanto sopra in materia di durata massima complessiva e in materia di CIGS, si rappresenta che il concetto di biennio mobile che di quinquennio mobile viene in rilievo anche in materia di Fondi di solidarietà. L'articolo 30 comma 1 stabilisce che i fondi di cui all'articolo 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12 e 22, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1. Richiamando così oltre il concetto di biennio mobile, anche il concetto di quinquennio mobile, in quanto vengono richiamati gli articoli 4 e 22 del decreto legislativo n. 148 del 2015 innanzi illustrati.

L'articolo 39 del decreto legislativo n. 148 del 2015 stabilisce che ai fondi di cui agli articoli 26 e 28 si applica l'articolo 4, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015.

Pertanto, è evidente che, nell'ambito dei decreti istitutivi dei fondi di solidarietà, è indicata la durata massima dei trattamenti facendo riferimento al concetto di quinquennio mobile e, inoltre, in applicazione dell'articolo 39 del decreto legislativo n. 148 del 2015, nell'ambito del decreto interministeriale istitutivo del FIS (n. 94343 del 3 febbraio 2016), all'articolo 8, è stato richiamato il concetto del quinquennio mobile ai fini del computo dei 24 mesi di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal FIS.

Alla luce della preminente rilevanza del concetto di quinquennio mobile nell'applicazione della normativa in materia di CIGO/CIGS e Fondi di solidarietà, si sottolinea che i limiti sopra indicati (24, 30 o 36 mesi) sono espressi in mesi.

In particolare, come detto, l'articolo 4 del decreto legislativo n. 148 del 2015, in materia di durata

massima complessiva stabilisce che, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Pertanto, il trattamento richiesto non deve andare a superare il limite massimo stabilito dalla legge. Ai fini del rispetto della norma innanzi indicata occorre operare secondo quanto di seguito descritto.

Per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a cinque anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall' ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso che, cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi. Trattandosi di un parametro mobile e non fisso, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo - anche in costanza di utilizzo del trattamento- ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto.

Per quanto attiene, in particolare, il calcolo della durata massima complessiva, si opera secondo i seguenti criteri.

Nel caso in cui il trattamento richiesto è un trattamento CIGS, si considera l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di prestazione CIGS e, a ritroso, si valutano i cinque anni precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza, risultano autorizzati più di 24 mesi, non può essere riconosciuto il trattamento richiesto. Ovviamente i periodi di solidarietà vengono computati secondo le modalità di cui all'art.22, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Si conferma che periodi antecedenti al 24 settembre 2015 non devono essere conteggiati ai fini del computo della durata massima complessiva CIGO/CIGS.

Al fine di agevolare la comprensione di quanto innanzi rappresentato si riportano, a titolo di esempio, le seguenti fattispecie:

- 1) Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022 un'azienda richiede 24 mesi di CIGS per riorganizzazione aziendale. Al fine di verificare se l'azienda possa accedere al trattamento si verifica in sede di istruttoria il quinquennio precedente al 31 dicembre 2022, a decorrere dal 1° gennaio 2018. Nel caso di specie l'azienda non ha richiesto alcun trattamento in precedenza e pertanto viene autorizzata dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022. Nel caso in cui la medesima azienda, il 1° gennaio 2023, volesse richiedere un nuovo trattamento CIGS per crisi per 12 mesi occorre verificare il quinquennio precedente e procedendo a ritroso dal 31 dicembre 2023 per cinque anni giungere al 1° gennaio 2019. A quel punto l'azienda non può ricevere il trattamento in quanto ha già fruito di 24 mesi (dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022).

Per schematizzare:

- a) 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2022: 24 mesi CIGS per riorganizzazione aziendale;
 - b) 1° gennaio 2023: nuova richiesta, non può essere accolta. In quanto andando a verificare il quinquennio mobile occorre procedere a ritroso fino al 1° gennaio 2019. Risulteranno autorizzati già 24 mesi dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022.
- 2) In data 1° novembre 2019 un'azienda richiede 12 mesi di CIGS per crisi aziendale non avendo richiesto mai prima alcun trattamento e, pertanto, viene autorizzata dal 1° novembre 2019 al 31 ottobre 2020 per 12 mesi. Dal 1° novembre 2020 al 30 novembre 2021 riprende l'attività non avendo necessità di ulteriori interventi di integrazione salariale. Dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022 richiede ulteriori 12 mesi CIGS per riorganizzazione che possono essere concessi in quanto, nel verificare a ritroso il quinquennio, a partire dal 30 novembre 2022 si giunge al 1° dicembre 2017. Nell'ambito del quinquennio di cui trattasi sono stati autorizzati soltanto 12 mesi (ossia dal 1° novembre 2019 al 30 ottobre 2020) per cui possono essere autorizzati ulteriori 12 mesi, al fine di giungere al limite complessivo di 24 mesi.

Qualora la medesima azienda volesse richiedere un ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria a decorrere dal 1° ottobre 2024 fino al 30 settembre 2025, per 12 mesi di CIGS, quindi andando a ritroso da tale data, occorre verificare il quinquennio precedente che decorre dal 1° ottobre 2020. Alla data del 1° ottobre 2024 non può essere concesso il trattamento in quanto risultano già concessi 13 mesi di cassa integrazione che, cumulati a quelli oggetto dell'istanza, porterebbero a raggiungere i 25 mesi di trattamento. Qualora l'azienda richiedesse il trattamento dal 1° novembre 2024, il medesimo potrebbe essere autorizzato. Infatti, si dovrà giungere a ritroso all'inizio del quinquennio mobile dell'azienda interessata, ossia al 1° novembre 2020, da questa data risultano autorizzati soltanto 12 mesi che cumulati al periodo richiesto portano al raggiungimento di complessivi 24 mesi.

Pertanto, l'azienda che presenterà istanza per 12 mesi a decorrere dal 1° novembre 2024 di cassa integrazione potrà essere autorizzata per i 12 mesi richiesti. Non potranno essere concessi invece 24 mesi, in quanto il 31 ottobre 2026 occorrerà giungere a ritroso di cinque anni fino al 1° novembre 2021, da quella data risultano concessi più di 24 mesi cumulati anche a quelli oggetto di richiesta (dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022 - dal 1° novembre 2024 al 31 ottobre 2025 – dal 1° novembre 2025 al 31 ottobre 2026)

Per schematizzare:

- a) dal 1° novembre 2019 al 31 ottobre 2020 CIGS per crisi aziendale per 12 mesi;

- b) dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022 richiede ulteriori 12 mesi CIGS per riorganizzazione, accolta. Nel verificare a ritroso il quinquennio, a partire dal 30 novembre 2022 si giunge al 1° dicembre 2017. Nell'ambito del quinquennio di cui trattasi sono stati autorizzati soltanto 12 mesi (ossia dal 1° novembre 2019 al 31 ottobre 2020);
- c) dal 1° ottobre 2024 12 mesi di CIGS, non può essere accolta. Occorre verificare il quinquennio precedente che decorre dal 1° ottobre 2020. Alla data del 1° ottobre 2024 non può essere concesso il trattamento in quanto risultano già concessi 13 mesi di cassa integrazione (ottobre 2020 e dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022) che aggiunti al periodo richiesto (ossia dal 1° ottobre 2024 al 30 settembre 2025) porterebbero a raggiungere i 25 mesi di trattamento;
- d) dal 1° novembre 2024 12 mesi di CIGS, può essere accolta. Si dovrà giungere a ritroso all'inizio del quinquennio mobile dell'azienda interessata, ossia al 1° novembre 2020. Dal 1° novembre 2020 al 31 ottobre 2025 risulteranno autorizzati 12 mesi di cassa integrazione guadagni e, pertanto, compresi quelli oggetto di richiesta dal 1° novembre 2024 si giunge a 24 mesi. Pertanto, a decorrere dal 1° novembre 2024 può essere autorizzato il trattamento per 12 mesi ma non per 24 mesi.

Nel caso in cui il trattamento richiesto è un trattamento CIGO, ai fini della durata massima complessiva, si applicheranno gli stessi criteri, prendendo come riferimento la settimana piuttosto che il mese, trattandosi di periodi di intervento di più breve durata e in ragione della circostanza per cui lo stesso legislatore nel declinare le durate massime della CIGO fa riferimento alla settimana come unità di misura (articolo 12 del decreto legislativo n. 148 del 2015).

- 3) In data 1° gennaio 2019 un'azienda richiede in conformità all'articolo 12 del decreto legislativo n. 148 del 2015, 52 settimane di CIGO. Ulteriori 52 settimane vengono fruite dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2021. In data 1° gennaio 2024 se l'azienda richiede una ulteriore settimana di CIGO occorre verificare il quinquennio a ritroso. Il trattamento potrà essere concesso: la settimana potrà essere autorizzata in quanto risulteranno autorizzati 23 mesi e 3 settimane, cumulando la settimana richiesta si giunge ai 24 mesi complessivi.

Per schematizzare:

- a) 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019: 52 settimane di CIGO;
- b) 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2021: 52 settimane di CIGO;
- c) 1° gennaio 2024: 1 settimana di CIGO, accolta. Occorre verificare il quinquennio a ritroso. Il trattamento potrà essere concesso in quanto risultano 23 mesi e 3 settimane già fruite, cumulando la settimana richiesta si giunge ai 24 mesi complessivi;

Utilizzando i medesimi criteri, in materia di fondi di solidarietà, si prenderà quale riferimento il mese, tranne nel caso in cui la prestazione sia disciplinata con l'unità di misura della settimana (ad esempio, il caso dell'assegno ordinario nel Fondo di integrazione salariale che può essere richiesto per 26 settimane nel biennio mobile).

Il legislatore utilizza anche il concetto di biennio mobile quale base di computo per la definizione della durata massima dei trattamenti e, pertanto, gli stessi criteri utilizzati per il conteggio del quinquennio mobile saranno applicati per il conteggio del biennio mobile in materia di CIGO e fondi di solidarietà.

A titolo meramente esemplificativo e ricognitivo, può essere citato l'articolo 12 del decreto legislativo n. 148 del 2015 che stabilisce che le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 148 del 2015 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).

Ovvero può essere citata la normativa in materia di fondi di solidarietà, ossia l'articolo 29 comma 3 relativo al FIS che stabilisce che nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione dell'assegno ordinario, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale. L'articolo 31, comma 2, che stabilisce che l'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.

Si ribadisce infine che ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO), anche nell'ambito delle durate massime complessive CIGO/CIGS, si applica la circolare INPS n. 58 del 28 aprile 2009 e la circolare ministeriale n. 24 del 2015.

MG

VDM

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Menziani

(firmato digitalmente)

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 recante "Codice Amministrazione digitale" e s.m.i.. L'originale del documento firmato digitalmente resta agli atti di questo Ufficio.