



# Controlli di compatibilità prestazioni a conguaglio

A cura di Mauro Vaccari - Direzione Provinciale di Treviso - 26 marzo 2021

# La nuova procedura di controllo

- Vengono segnalate situazioni di incompatibilità soggettiva rispetto alla prestazione
- Prestazioni a conguaglio di CIGO – CIGS – CIGD – ASO e ASSEGNO DI SOLIDARIETA'
- I controlli per prestazioni a conguaglio si aggiungono a quelli già presenti per i pagamenti diretti attuati in fase di elaborazione dei modelli SR41
- Controlli applicati ai ticket aventi competenza 01.01.2020

# Ambito di applicazione dei controlli

Il nuovo sistema dei controlli soggettivi



integra gli altri controlli di congruità riguardanti:

- il corretto abbinamento matricola/ticket/autorizzazione
- la corretta esposizione in UniEmens entro il periodo autorizzato
- nel limite delle ore concesse

# Conseguenza dei controlli automatizzati

- Il mancato riconoscimento dell'integrazione salariale per il lavoratore oggetto della segnalazione genera una nota di rettifica in capo all'azienda richiedente il conguaglio
- Lo sblocco è determinato dall'intervento manuale dell'operatore di sede nei casi in cui la normativa lo consenta ovvero venga sanata la situazione che di fatto ha generato l'incompatibilità

# Elenco delle possibili situazioni di incompatibilità

## Motivazioni di carattere generale

- Anzianità di effettivo lavoro – ANZIANITA' AZIENDALE o UNILAV
- Altra attività lavorativa contemporanea – UNILAV/UNISOMM/UNIMARE/LAVORATORE AUTONOMO
- Decesso – DECEDUTI
- Malattia – Malattia contemporanea al periodo oggetto del conguaglio
- Maternità e congedi parentali – Maternità e/o congedi parentali contemporanei al periodo oggetto del conguaglio
- Presenza del beneficiario nella domanda – ASSENZA DEL LAVORATORE TRA I BENEFICIARI DELLA DOMANDA
- Codice fiscale non valido – EVIDENZA DI UN CODICE FISCALE NON VALIDATO DAL FISCO
- Presenza di un beneficiario in blacklist – C.F. DEL LAVORATORE BLOCCATO IN ISTRUTTORIA– Rif. Circ. 93/2017
- Presenza di pagamenti diretti nello stesso mese

# Elenco delle possibili situazioni di incompatibilità

Motivazioni legate al COVID-19

- Data di assunzione prevista dalla normativa
- Presenza del beneficiario nelle zone rosse

# Data di assunzione prevista dalla normativa Covid

La compatibilità in argomento si riferisce alla necessaria sussistenza del rapporto di lavoro ad una certa data, prevista dalle norme riguardanti le integrazioni salariali Covid. La procedura, in caso di mancanza di una comunicazione di assunzione (UNILAV, ecc.), verifica la presenza del lavoratore su UNIEMENS. È possibile validare la segnalazione qualora venga dimostrata la sussistenza del rapporto di lavoro alla data richiesta dalla legge.

# Data di assunzione prevista dalla normativa Covid

Periodo dal - al	Provvedimento di legge	Causale	Requisito anzianità lavoratori
Dal 23/02/2020 al 31/08/2020 (9+ 5+4 settimane)	Art. 19 del DL n. 18/2020, come modificato dai Decreti – legge n. 34/2020 e n. 52/2020	“COVID-19 nazionale”	In forza all’azienda entro la data del 25 marzo 2020
Dal 13/07/2020 al 31/12/2020 (max 9 settimane)	Art.1, comma 1 del DL n. 104/2020	“COVID-19 nazionale”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020
Dal 14/09/2020 al 31/12/2020 (max. 9 settimane)	Art.1, comma 2 del DL n. 104/2020	“COVID 19 con fatturato”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020
Dal 23/02/2020 al 31/08/2020 (9+ 5+4 settimane)	Art. 20 del DL 18/2020, come modificato dai Decreti – legge n. 34/2020 e n. 52/2020	“CIGO Covid 19 nazionale - sospensione CIGS”	In forza all’azienda entro la data del 25 marzo 2020
Dal 13/07/2020 al 31/12/2020 (max 9 settimane)	Art.1, comma 1, del DL n. 104/2020	“CIGO Covid 19 nazionale - sospensione CIGS”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020
Dal 14/09/2020 al 31/12/2020 (max. 9 settimane)	Art.1, comma 2, del DL n. 104/2020	“CIGO Covid 19 nazionale - sospensione CIGS con fatturato”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020
Dal 16/11/2020 al 31/01/2021 (max 6 settimane)	Art. 12, comma 1, del DL n. 137/20, come modificato dai Decreti - legge n.149/2020 e n. 157/2020	“Covid 19 DL n. 137/20”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020
Dal 16/11/2020 al 31/01/2021 (max 6 settimane)	Art. 12, art. 12, comma 1, del DL n. 137/20, come modificato dai Decreti – legge n. 149/2020 e n. 157/2020	“Covid 19 DL n. 137/20” – sospensione CIGS”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020
Dal 23/02/2020 al 31/10/2020 (max 90 gg)	Art. 19, comma 3 bis, del DL n. 18/20, come modificato dal DL n. 34/2020	“CISOA DL Rilancio”	In forza all’azienda entro la data del 25 marzo 2020
Dal 13/07/2020 al 31/12/2020 (max 50 gg)	Art. 1, comma 8, del DL n. 104/20	“CISOA DL Rilancio”	In forza all’azienda entro la data del 9 novembre 2020



# Anzianità di effettivo lavoro

- Per anzianità di effettivo lavoro si intende l'anzianità di almeno **novanta giorni**, alla data di presentazione della domanda di CIG, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento. La riforma (d.lgs. 148/15) ha esteso il campo di applicazione di tale requisito anche alle integrazioni salariali ordinarie, con l'eccezione delle domande relative a trattamenti di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili (EONE).
- Trattandosi di anzianità di "effettivo lavoro", ai fini del computo della stessa, devono essere considerate le giornate di effettiva presenza a prescindere dalla loro durata oraria. Per quanto concerne i Fondi di solidarietà, tale controllo viene effettuato solo per il FIS, il Fondo Trentino (30 giorni) ed il Fondo Bolzano-Alto Adige.

# Anzianità di effettivo lavoro


In analogia a quanto disposto dall'art.16, comma 1, della L.223/91, sono computate

 le giornate di sospensione dal lavoro per ferie, festività e infortuni

In applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, sono computati

 i periodi di maternità obbligatoria

In applicazione della Circolare 139/2016

 vanno computati come effettivo lavoro il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, sia il riposo settimanale domenica o altro giorno infrasettimanale

# Altra attività lavorativa

Il lavoratore durante i periodi di CIG può svolgere una diversa attività lavorativa, fermo restando i casi di incompatibilità, nonché le regole che disciplinano la cumulabilità totale o parziale dei proventi derivanti dalla predetta attività lavorativa con le prestazioni di integrazioni salariale.

I regimi di incompatibilità, di cumulabilità totale o parziale delle CIG sono stati disciplinati dalla circolare 130/2010

I periodi di altra attività lavorativa incompatibile con il conguaglio dell'integrazione salariale vengono comparati con i codici fiscali delle comunicazioni obbligatorie UNILAV – UNISOMM – UNIMARE per i dipendenti, e con le anagrafiche e i periodi di attività delle posizioni costituite come ARTIGIANI e/o COMMERCianti

# Malattia

In caso sospensione totale dell'attività lavorativa e di concomitante malattia


→ viene comunicata l'indebita percezione dell'indennità giornaliera di malattia

qualora, invece, lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività, e 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

→ il conguaglio di CIG risulta indebitato

# Maternità

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio che dà diritto alla prestazione di maternità prevale sempre sui trattamenti CIG (evento più favorevole)

A large, thick blue arrow on the left side of the slide points from the second paragraph towards the third paragraph.

In caso di astensione facoltativa, l'intervento della CIG non impedisce alla lavoratrice madre o al lavoratore padre che si siano avvalsi o vogliano avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro prevista dall'art. 32 del "Testo Unico per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità", di usufruire o continuare ad usufruire di tale astensione, con diritto alla relativa indennità

ovviamente non cumulabile con il trattamento a carico della CIG. Infatti, in tale ipotesi sono ravvisabili due diverse forme di tutela, aventi diversi specifici presupposti e distinte particolari finalità.

# Presenza del beneficiario nella domanda

Tale controllo evidenzia la non presenza del lavoratore, per cui l'azienda sta chiedendo il conguaglio, nella lista dei beneficiari allegata alla domanda di prestazione.


Un lavoratore originariamente non presente in domanda non può essere inserito successivamente.

Con riferimento ai Fondi di solidarietà la verifica viene effettuata con la lista dei lavoratori presente nell'autorizzazione.

# Codice fiscale non valido

In tal caso il sistema dei controlli evidenzia l'esposizione di un codice fiscale non valido che pertanto deve essere rettificato dall'azienda.

## Presenza del beneficiario in blacklist



In applicazione della circolare 93/2017, le posizioni contributive aziendali e individuali possono essere interessate da interventi di blocco preordinati a limitare l'insorgere delle condizioni che possono determinare situazioni di irregolarità o frode. Tali interventi, si pongono l'obiettivo di intercettare l'insorgere di comportamenti a rischio prima che si determinino i relativi effetti economici.

Il lavoratore presente in blacklist non può essere beneficiario di prestazioni fintanto che non venga eliminato dalla stessa.



# Presenza di pagamenti diretti nello stesso mese

Tale controllo segnala la presenza di pagamenti diretti per il lavoratore nello stesso mese di competenza del conguaglio richiesto.

La segnalazione può essere validata qualora si verifichi che i due periodi non sono sovrapposti.

Un caso particolare potrebbe essere quello di un lavoratore che beneficia di integrazioni salariali per due part-time compatibili ai fini della prestazione anche in tali fattispecie è possibile validare la segnalazione specificando la circostanza verificata in nota.

# Presenza dell'azienda o del beneficiario in zona rossa Covid

Il controllo si riferisce alle prestazioni con causali COVID-19 e riguarda unicamente quelle prestazioni destinate ai lavoratori delle “zone rosse”.

La validazione della segnalazione potrà avvenire solamente qualora venga documentata una situazione di fatto diversa rispetto a quanto verificato in automatico dalle procedure.

Codice Fiscale	QQQ	TC.	TL	ID Trasmissione	Ore	Retribuzione		Ind. Salariale		Contribuzione Corre	
						Oraria	Soglia	I.S.N.	Tratt. 5.84%	Imponibile	Cor
	2PI	00	00	65243833	50:00	9,03	5,70	268,18	16,63	451,59	149
<p>- ZONA ROSSA ( Supporto: Ammortizzatori Sociali.treviso@inps.it )  il lavoratore non risiede nella zona rossa DL9-2020  COD_BELFIORE_RESIDENZA: Codice Belfiore: M048</p>											

# Definizione delle segnalazioni di incompatibilità

La definizione delle segnalazioni richiede in alcuni casi interventi da parte dell'azienda/intermediario:

- Altra attività lavorativa: in presenza di tipologia contrattuale incompatibile con il conguaglio è necessario procedere all'annullamento dell'Unilav errato e all'invio dell'Unilav con i dati corretti
- Distacco parziale: verrà richiesta all'impresa dichiarazione DPR 445/2000 relativa alla prestazione del lavoratore e copia del LUL per la verifica della sua collocazione fisica nel mese
- Distacco totale: finché permane il distacco il lavoratore non può beneficiare delle integrazioni salariali richieste dall'impresa distaccante, così come nel diverso caso in cui l'integrazione salariale venga richiesta dall'impresa distaccataria il lavoratore stesso non può essere posto in CIG