

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Lucca

Ammortizzatori sociali

e la normativa emergenziale

webinar

16 ottobre 2020

Maurizio Centra

Componente della Commissione Diritto del lavoro dell'Odcec di Roma

Commercialista e Revisore legale

Ammortizzatori sociali - Considerazioni introduttive (1/3)

Con il termine ammortizzatori sociali si intende comunemente l'insieme degli strumenti previsti dalle legge per “sostenere” economicamente i lavoratori subordinati nei casi di sospensione o riduzione della prestazione lavorativa, dovuti a cause non imputabili a una delle parti del rapporto di lavoro (lavoratore o datore di lavoro). Attraverso di loro si attua uno dei principi fondamentali della Costituzione, precisamente quello regolato dal secondo comma dell'art. 38.

Costituzione della Repubblica italiana - Art. 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Ammortizzatori sociali - Considerazioni introduttive (2/3)

La “data di nascita” degli ammortizzatori sociali nel nostro Paese si fa risalire al 1945, precisamente al decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788 *“Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria”*.

Da allora si sono succeduti vari interventi legislativi e - attualmente - la norma di riferimento è il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che regola i trattamenti di integrazione salariale (ordinari e straordinari) e i fondi di solidarietà.

Per la loro funzione, gli ammortizzatori sociali sono considerati **misure di garanzia**, in quanto assicurano un sostegno economico ai lavoratori beneficiari, per consentire loro di mantenersi nei casi di sospensione o riduzione del lavoro.

Ammortizzatori sociali - Considerazioni introduttive (3/3)

Gli ammortizzatori sociali tutelano gran parte dei lavoratori del nostro Paese, ma non tutti, infatti non trovano applicazione:

- in alcuni settori;
- nei confronti di alcune categorie professionali (es. dirigenti);
- nei casi di datori di lavoro con meno di cinque o quindici dipendenti, in taluni settori (es. terziario);

anche se, dopo la riforma del 2015, le tutele si sono ampliate.

Ammortizzatori sociali - Quadro di riferimento

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148) gli strumenti vigenti sono:

- integrazioni salariali ordinarie;
- integrazioni salariali straordinarie;
- fondi di solidarietà.

Integrazioni salariali ordinarie (1/7)

I trattamenti ordinari di integrazione salariale, vedi **Cassa integrazione guadagni ordinaria** (Cigo), afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) e, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 148/2015 (campo di applicazione), possono essere concessi ai lavoratori alle dipendenze di:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

Integrazioni salariali ordinarie (2/7)

- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Per assicurare ai **lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro diversi da quelli indicati in precedenza una tutela** in costanza di rapporto di lavoro, **nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa**, il d.lgs. 148/2015 ha previsto la costituzione dei **Fondi di solidarietà** (art. 26 e seguenti del d.lgs. 148/2015).

Integrazioni salariali ordinarie (3/7)

CAUSALI

Le integrazioni salariali ordinarie non sono concesse al verificarsi di qualunque tipo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ma, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 148/2015, solo nei seguenti casi:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Integrazioni salariali ordinarie (4/7)

DURATA

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

Nel caso in cui l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria in una unità produttiva, non può presentare una nuova domanda di integrazione salariale per la medesima unità produttiva prima che siano trascorse 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.

Integrazioni salariali ordinarie (5/7)

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Il ricorso all'integrazione salariale ordinaria è subordinato alla **comunicazione preventiva** del datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, delle cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, dell'entità e durata prevedibile e del numero dei lavoratori interessati.

Dopo la comunicazione, su richiesta di una delle parti, si svolge **l'esame congiunto** della situazione aziendale, **con riferimento alle cause di sospensione o riduzione dell'attività.**

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Integrazioni salariali ordinarie (6/7)

PROCEDIMENTO

Completato l'esame congiunto, il datore di lavoro **presenta** telematicamente **all'Inps la domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria**, indicando:

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata;
- i nominativi dei lavoratori interessati;
- le ore richieste.

L'Inps condivide le suddette informazioni con le Regioni e le Province Autonome, per l'attivazione degli strumenti di politiche attive del lavoro.

La domanda deve essere presentata **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Integrazioni salariali ordinarie (7/7)

CONCESSIONE

Dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'Inps territorialmente competente con riferimento all'unità produttiva o alla sede legale dell'impresa, qualora la stessa impresa abbia più unità produttive sul territorio nazionale.

Integrazioni salariali straordinarie (1/8)

I trattamenti straordinari di integrazione salariale, vedi **Cassa integrazione guadagni straordinaria** (Cigs), afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'Inps e, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 148/2015 (campo di applicazione), possono essere concessi ai lavoratori alle dipendenze di:

- imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- imprese di vigilanza.

Integrazioni salariali straordinarie (2/8)

CAUSALI

La richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale può essere presentata se la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa (*);
- c) contratto di solidarietà.

() l'art. 44 del decreto legge 28 settembre 2018, n. 109 convertito con modificazioni dalla legge 16 novembre 2018, n.130, ha stabilito che, per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzata la Cigs sino ad un massimo di dodici mesi complessivi in caso di cessazione dell'attività produttiva, in deroga agli articoli 4 e 22 del d.lgs. 148/2015.*

Integrazioni salariali straordinarie (3/8)

DURATA

In caso di riorganizzazione aziendale, la durata massima del trattamento straordinario di integrazione salariale è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, relativamente a ciascuna unità produttiva.

In caso di crisi aziendale, la durata massima del trattamento straordinario di integrazione salariale è di 12 mesi, anche continuativi, per ciascuna unità produttiva, inoltre, una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

In caso di contratto di solidarietà la durata massima del trattamento straordinario di integrazione salariale è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, relativamente a ciascuna unità produttiva, durata che può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile, in base al criterio di computo di cui all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 148/2015.

Integrazioni salariali straordinarie (4/8)

CONSULTAZIONE SINDACALE

Il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, è subordinato alla **comunicazione preventiva** del datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Dopo la comunicazione, su richiesta di una delle parti, si svolge **l'esame congiunto** della situazione aziendale, con particolare riferimento alle cause di sospensione o riduzione dell'attività e al programma che si prevede di attuare.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Integrazioni salariali straordinarie (5/8)

PROCEDIMENTO

Entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale, il datore di lavoro **presenta** telematicamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (*procedura Cigs on line*) **la domanda di concessione dell'integrazione salariale straordinaria**, allegando:

- i. il modulo/scheda relativo alla causale dell'intervento;
- ii. il verbale di esame congiunto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori ovvero il verbale di accodo nel caso di contratto di solidarietà.

Nella domanda, oltre a indicare la durata e la causale dell'intervento, l'eventuale pagamento diretto del trattamento da parte dell'Inps, la durata del programma aziendale (es. ristrutturazione), il referente, che può essere un professionista, e i dati dell'impresa, si deve comunicare:

- l'organico totale e quello del semestre precedente alla data della domanda;
- eventuali modifiche e operazioni straordinarie dell'ultimo biennio;

Integrazioni salariali straordinarie (6/8)

PROCEDIMENTO (*segue*)

- le unità aziendali e la matricola Inps di ognuna, in assenza di accentramento;
- il numero dei lavoratori coinvolti dai provvedimenti di sospensione/riduzione dell'attività, suddivisi per categoria, sesso e modalità di sospensione/riduzione;
- i ricorsi agli ammortizzatori sociali nell'ultimo quinquennio;
- l'organico dell'ultimo biennio delle unità aziendali coinvolte dai provvedimenti;
- il ricorso al lavoro straordinario negli ultimi 12 mesi;
- il turn over del personale nelle unità aziendali coinvolte dai provvedimenti;
- l'eventuale affidamento a terzi di fasi lavorative nell'ultimo biennio.

Integrazioni salariali straordinarie (7/8)

CONCESSIONE

La concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto, da adottare entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori.

Negli ultimi tre mesi di durata del trattamento di integrazione salariale, l'Ispettorato del lavoro competente per territorio procede alla verifica dell'attuazione del programma aziendale (es. riorganizzazione o di gestione della crisi) e invia la relazione ispettiva al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato.

Integrazioni salariali straordinarie (8/8)

CONCESSIONE (*segue*)

Ottenuto il decreto di concessione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il datore di lavoro deve **presentare telematicamente all'Inps la modulistica per ricevere l'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni** ovvero, se previsto nel decreto, la modulistica per il pagamento diretto ai lavoratori (Mod. SR41).

Anche in questo caso, l'Inps condivide le informazioni fornite dal datore di lavoro per il ricorso all'integrazione salariale con le Regioni e le Province autonome, ai fini previsti dalle norme in materia di politiche attive del lavoro.

Conguaglio delle integrazioni salariali anticipate ai lavoratori

L'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015 prevede che il **conguaglio** o la **richiesta di rimborso delle integrazioni** ordinarie e straordinarie **corrisposte** ai lavoratori **debbono essere effettuati**, a pena di decadenza, **entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione** ovvero dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

Analogamente si procede nel caso di trattamenti di integrazione salariale in deroga ex art. 44, commi 6-bis e 6-ter, del d.lgs. 148/2015 per i quali, in caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, prevede inoltre l'obbligo del datore di lavoro di inviare all'Inps i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

Fondi di solidarietà bilaterali (1/3)

Per i settori economici nei quali non trovano applicazione le norme in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, l'art. 26 del d.lgs. 148/2015

prevede

che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulino **accordi e contratti collettivi**, anche intersettoriali, aventi a oggetto la **costituzione di fondi di solidarietà bilaterali**, allo scopo di **assicurare ai lavoratori una tutela** in costanza di rapporto di lavoro **nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** per le cause previste dalle norme in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie (*vedi art. 1 e seguenti del d.lgs. 148/2015*).

Fondi di solidarietà bilaterali (2/3)

I fondi di cui all'art. 26 del d.lgs. 148/2015:

- sono istituiti presso l'Inps, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dall'accordi e/o contratto collettivo di costituzione;
- non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps;
- sono obbligatori nei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del d.lgs. 148/2015, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Con il suddetto decreto, inoltre, è stabilito l'ambito di applicazione dei fondi, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro.

Fondi di solidarietà bilaterali (3/3)

I fondi di cui all'art. 26 del d.lgs. 148/2015 **oltre ad assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** per le cause previste dalle norme in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, possono avere le seguenti finalità:

- a) assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi o durata, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
- b) prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contribuire al **finanziamento di programmi formativi** di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

Limitatamente ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, l'art. 27 del d.lgs. 148/2015 prevede che, in alternativa al modello previsto dal precedente art. 26, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possano adeguare - alla data di entrata in vigore dello stesso d.lgs. 148/2015 (24 settembre 2015) - le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, allo scopo di assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario (art. 30, c.1, d.lgs. 148/2015);
- b) l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del d.lgs. 148/2015, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Fondo di integrazione salariale - FIS (1/3)

L'art. 29 del d.lgs. 148/2015 ha stabilito che dal 1 gennaio 2016 **nei confronti dei datori di lavoro** che occupano mediamente più di cinque dipendenti, **appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del d.lgs. 148/2015** (integrazioni salariali ordinarie e straordinarie), ove **non siano stati costituiti fondi di solidarietà** bilaterali (art. 26 del d.lgs. 148/2015) o fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 del d.lgs. 148/2015),

opera

il **fondo di integrazione salariale (FIS)**, già denominato fondo residuale, che è finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori alle loro dipendenze.

Fondo di integrazione salariale - FIS (2/3)

Il FIS garantisce:

- **l'assegno ordinario** di cui all'art. 30, comma 1, del d.lgs. 148/2015, solo **nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti**, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, 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'assegno di solidarietà** di cui all'art. 31 del d.lgs. 148/2015.

Fondo di integrazione salariale - FIS (3/3)

L'art. 29, comma 4, stabilisce che alle prestazioni erogate dal FIS si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite dallo stesso fondo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, le prestazioni sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro (istante), tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Il datore di lavoro che si trovi **nelle condizioni di ricorrere al FIS deve farne richiesta all'Inps** competente in base alla sede dell'unità produttiva, in quanto spetta a tale istituto il controllo della domanda e l'autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo, con procedura analoga a quella della Cassa integrazione guadagni ordinaria.

Fondi di solidarietà (elenco)

I Fondi di solidarietà di cui d.lgs. 148/2015 attualmente in funzione sono:

1. Fondo poste;
2. Fondo credito;
3. Fondo assicurativi;
4. Fondo trasporto pubblico;
5. Fondo credito cooperativo;
6. Fondo d'integrazione salariale (FIS);
7. Fondo di solidarietà bilaterale ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani;
8. Fondo di solidarietà dell'artigianato;
9. Fondo di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato;
10. Fondo di solidarietà della Provincia di Trento;
11. Fondo di solidarietà di Bolzano - Alto Adige;
12. Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo - SOLIMARE;
13. Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione;
14. Fondo di solidarietà per il settore dei servizi ambientali;
15. Fondo di solidarietà riscossione tributi erariali.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

Allo scopo di contenere e contrastare la diffusione del virus COVID-19, Il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito - con modificazioni - dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha previsto **misure speciali e transitorie in materia di lavoro**, valide su tutto il territorio nazionale.

L'emergenza epidemiologica da COVID-19 **si configura come un evento imprevisto e imprevedibile** e i provvedimenti adottati dalle autorità competenti per contrastarla, in particolare quelli che dispongono anche limitazioni alla mobilità individuale, possono determinare per i **datori di lavoro l'impossibilità temporanea di impiegare tutti i lavoratori alle loro dipendenze**.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Ai sensi dell'art. 19 del d.l. 18/2020, i datori di lavoro che nell'anno 2020 riducono o sospendono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, ricorrendone le condizioni, possono presentare domanda:

- di concessione del **trattamento ordinario di integrazione salariale** (Cigo);
- **ovvero** di accesso all'**assegno ordinario** (FIS o altro Fondo di solidarietà);

con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane che é stata aumentata di altrettante settimane dai provvedimenti successivi (*cfr. decreto legge 34/2020 e decreto legge 52/2020*).

Per i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione i suddetti trattamenti, l'art. 22 del decreto legge 18/2020 prevede la **Cassa integrazione in deroga**.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (1/8)

Il **14 agosto 2020** è stato emanato il **decreto legge n. 104** “*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*”, entrato in vigore il giorno successivo, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n.126, che ha apportato ulteriori modifiche alle norme in materia di ammortizzatori sociali connessi alla diffusione del virus COVID-19.

In base all'art. 1 di tale decreto legge, il datore di lavoro che sospende o riduce l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, può richiedere - ai sensi degli articoli da 19 a 22 quinquies del decreto legge 17 marzo 2020, n.18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 - uno dei trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale: Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo), Assegno ordinario FIS, Cassa integrazione guadagni in deroga (Cigd) nonché Cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisoa).

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (2/8)

La durata massima dei nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legge 104/2020 è di 9 (nove) settimane, anche non consecutive, che possono essere incrementate di ulteriori 9 (nove) settimane, anche non consecutive, quindi per un totale di 18 (diciotto) settimane, da usufruire nel periodo compreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

Tali trattamenti possono essere richiesti per i lavoratori subordinati in forza alla data del **13 luglio 2020**.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (3/8)

A differenza dei precedenti provvedimenti in materia, le prime 9 (nove) settimane dei suddetti trattamenti sono a titolo gratuito, mentre **le successive 9 (nove) settimane sono soggette al pagamento di uno specifico contributo** a carico del datore di lavoro, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nel seguente modo:

- a) al 9%, per chi ha avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- b) al 18%, per chi non ha avuto alcuna riduzione del fatturato.

I datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 **non sono tenuti al versamento del contributo addizionale** e potranno, quindi, accedere al secondo ulteriore periodo di 9 (nove) settimane di integrazione salariale senza dover versare tale contributo.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (4/8)

In base al decreto legge 104/2020 la data del 12 luglio 2020 costituisce lo “**spartiacque**” tra il primo periodo di trattamenti di integrazione salariale regolati dalle norme emergenziali e il secondo periodo, che si concluderà il 31 dicembre 2020.

In pratica, il decreto legge 104/2020:

- ha **rideterminato in 18 (diciotto) il numero massimo di settimane di trattamenti** che possono essere usufruiti **entro il 31 dicembre 2020**;
- ha **azzerato il conteggio di quelle richieste e autorizzate fino al 12 luglio 2020**;
- ha stabilito che i **trattamenti già richiesti e autorizzati che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono automaticamente imputati alle prime nove settimane del nuovo periodo, ossia quello che è iniziato il 13 luglio 2020.**

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (5/8)

Dal 13 luglio 2020 per poter usufruire dei trattamenti integrativi regolati dalla normativa emergenziale non é più richiesto il preventivo utilizzo delle precedenti settimane, pertanto - nel rispetto dell'autorizzazione dell'Inps - é possibile farlo senza tener conto del dato relativo al frutto.

Ciò significa che il datore di lavoro, **ottenuta l'autorizzazione delle prime 9** (nove) settimane **e decorso il relativo periodo**, può chiedere di usufruire delle successive 9 (nove) settimane, ma non di completare le prime, nel caso in cui le stesse non siano state fruite per intero.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (6/8)

Qualora prima dell'entrata in vigore del decreto legge 104/2020 il datore di lavoro abbia fatto ricorso agli ammortizzatori sociali ordinari per il periodo iniziato il 13 luglio 2020, avendo esaurito quelli regolati dalla normativa emergenziale, per le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall'Istituto ovvero per le quali non sia stato esposto l'evento sull'Uniemens, lo stesso datore di lavoro **può chiedere la conversione di tali settimane in periodo con causale "COVID-19 nazionale"**. A tal fine:

- in caso di Cigo occorre inviare una apposita comunicazione nel cassetto previdenziale (comunicazione bidirezionale), indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui si chiede la conversione della causale;
- in caso di assegno ordinario FIS occorre inviare una richiesta di annullamento della precedente domanda e inoltrare nuova apposita domanda con causale "COVID-19 nazionale", mediante il cassetto previdenziale (comunicazione bidirezionale), indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane da variare;
- in caso di fondi di solidarietà diversi dal FIS occorre inviare tramite PEC una apposita comunicazione all'indirizzo: dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (7/8)

Durante i periodi di integrazione salariale la maturazione del trattamento di fine rapporto (TFR) resta a carico del datore di lavoro, pertanto, **coloro che - mese per mese - versano il TFR al Fondo di Tesoreria gestito dall'Inps dovranno farlo anche nei periodi in cui usufruiscono degli ammortizzatori sociali regolati dalla normativa emergenziale.**

Poiché i trattamenti di integrazione salariale regolati dal decreto legge 104/2020 non rientrano nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per i trattamenti dei Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 d.lgs. 148/2015) né nel limite delle 26 settimane per l'assegno ordinario FIS, e, inoltre, beneficiano della deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, dall'articolo 4 del d.lgs. 148/2015, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo, **gli stessi trattamenti possono essere richiesti anche dai datori di lavoro che abbiano raggiunto i suddetti limiti di cui al d.lgs. 148/2015.**

Emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO AGOSTO (8/8)

Ai sensi dell'art. 20 del decreto legge 18/2020, convertito dalla legge 27/2020, **il datore di lavoro che alla data del 13 luglio 2020 abbia in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario** e che deve sospendere il programma di Cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica **può accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata di 9 (nove) settimane**, integrabili di ulteriori 9 (nove), per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, nel seguente modo:

- presentando al Ministero del lavoro modo istanza di sospensione del programma di Cigs in corso;
- accolta la suddetta istanza e ottenuto il decreto ministeriale, presentando all'Inps una domanda di integrazione salariale ordinaria con causale "COVID-19 nazionale - sospensione Cigs".

Ai sensi dell'art. 21 del decreto legge 18/2020, convertito dalla legge 27/2020, può ottenere l'analogo trattamento di Cigo anche il datore di lavoro che abbia in corso un trattamento di assegno di solidarietà FIS (*cfr. circolare Inps n. 84/2020, paragrafo 3*).

Emergenza epidemiologica da COVID-19

Cassa integrazione guadagni in deroga

Per i lavoratori per i quali non ricorra alcuna tutela in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, la normativa emergenziale ha previsto il trattamento **di Cassa integrazione guadagni in deroga (Cigd)** che **il datore di lavoro deve chiedere direttamente all'Inps** ai sensi dell'art. 22-quater del decreto legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, previo accordo sindacale che da stipulare con le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, anche ricorrendo a procedure telematiche.

Sono esonerati dal suddetto accordo sindacale solo i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti.

La durata della Cigd con causale COVID-19 é di complessive 18 (diciotto) settimane (9+9) dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, in modo non dissimile da quanto previsto per gli altri trattamenti di cui al decreto legge 104/2020.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - PROCEDURE SEMPLIFICATE

Allo scopo di rendere più celere il ricorso alle integrazioni salariali ordinarie, l'art. 19 del d.l. 18/2020, per la causale "emergenza COVID-19", ha previsto:

- che **non é necessaria la preventiva comunicazione** alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui all'art. 14 del d.lgs. 148/2015;
- che **non si applica il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa per la presentazione della domanda all'Inps di cui all'art. 15, comma 2, del d.lgs. 148/2015 (Cigo), né l'analogo termine (30 gg) di cui all'art. 30, c. 2, del d.lgs. 148/2015 (assegno ordinario FIS/altro Fondo);

fermi restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti **anche in via telematica entro i tre giorni** successivi a quello della comunicazione preventiva.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La **domanda** del datore di lavoro per il ricorso ai trattamenti ordinari di integrazione salariale con causale "emergenza COVID-19" **deve essere presentata** all'Inps o al Fondo di solidarietà diverso dal FIS **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa** e non e' soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 (causali) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ossia:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Il mancato rispetto del suddetto termine comporta la decadenza dal beneficio.

L'art. 1 del decreto legge 7 ottobre 2020, n. 125 ha stabilito che i termini di cui all'art. 1, commi 9 e 10, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, sono differiti al 31 ottobre 2020.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - TRASMISSIONE DEI DATI

Il datore di lavoro che ricorre ai trattamenti ordinari di integrazione salariale con causale "emergenza COVID-19" **deve inviare tutti i dati** necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale **entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale** ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dalla notifica del provvedimento di concessione.

Qualora il datore di lavoro non rispetti il suddetto termine, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a suo carico.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

MISURA MENSILE MASSIMA DELLA PRESTAZIONE

L'integrazione salariale ordinaria (es. Cigo) e in deroga è pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, **che il dipendente avrebbe percepito** per le ore di lavoro non prestate tra le zero e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali, **entro i seguenti limiti mensili** (validi per il 2020) al netto del contributo del 5,84%:

- **euro 939,89** per retribuzioni pari o inferiori a euro 2.159,48;
- **euro 1.129,66** per retribuzioni superiori a euro 2.159,48.