

GUIDA AL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Emergenza COVID-19

in collaborazione con Adapt



Indice

INTRODUZIONE DEL PRESIDENTE	4
PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E CIG IN DEROGA PER EVENTI RICONDUCIBILI ALL'EMERGENZA DA COVID-19	5
1. Datori di lavoro con più di 15 dipendenti	5
1.1. Prestazione e causale	5
1.2. Destinatari	6
1.3. Procedura e domanda	6
1.4. Durata	8
1.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento	8
1.6. Assegno ordinario, ferie e assegni familiari	9
1.7. Sospensione di trattamenti di assegni di solidarietà in corso	9
1.8. Specialità e deroghe alla vigente disciplina dell'assegno ordinario	10
1.9. Sintesi	11
2. Datori di lavoro con più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti	12
2.1. Disciplina	12
3. Imprese commerciali con più di 50 dipendenti e imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti	13
3.1. Prestazione e causale	13
3.2. Destinatari	14
3.3. Procedura e domanda	14
3.4. Durata	15
3.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento	16
3.6. Trattamento in deroga e ferie	17
3.7. Sintesi	17
4. Datori di lavoro fino a 5 dipendenti	18
5. Modelli di lettera di comunicazione e verbale di esame congiunto	19
5.1. Lettere di comunicazione preventiva per la richiesta dell'assegno ordinario	19
5.2. Lettere di comunicazione preventiva per la richiesta dell'assegno ordinario	21
APPENDICE	25
NORMATIVA	25

www.confcommerciolums.it

Introduzione del Presidente

L'emergenza che tutto il Paese sta vivendo per effetto del virus COVID19 ha portato, come è noto, il Governo ad emanare una serie di provvedimenti e di misure per il lavoro, contenute nel D.L. n. 18 del 2020, denominato "Cura Italia".

L'obiettivo che il Governo ha inteso perseguire, con queste norme, è stato quello di ampliare in particolare le tutele a sostegno dei lavoratori e delle imprese dando la possibilità di avvalersi degli strumenti degli ammortizzatori sociali anche ad imprese che in passato non potevano farvi ricorso.

Tutto giustificato da una situazione emergenziale che non ha praticamente precedenti nel Paese se non si ritorna con la mente all'ultimo dopoguerra.

E' evidente che nel tessuto dei pubblici esercizi, costituito, tranne alcune significative eccezioni, prevalentemente da imprese piccole e medie, l'impatto che una nuova normativa ha prodotto, unito anche alla situazione di smarrimento, se non di vera e propria disperazione che le imprese stanno vivendo, è stato notevole.

Confrontarsi con argomenti che per la stragrande maggioranza delle imprese erano sconosciuti ha indotto la Federazione a realizzare, in tempi strettissimi, una "Guida al Fondo di Integrazione Salariale - Emergenza COVID-19" per dare un supporto alle imprese, alle associazioni e agli altri operatori per muoversi più agevolmente tra le norme e gli adempimenti conseguenti.

Per questo abbiamo voluto realizzare, in collaborazione con ADAPT, questo breve manuale, cercando di riportare in modo chiaro le principali norme in materia di ammortizzatori sociali, legate principalmente al fenomeno COVID-19, pensato sia per le grandi imprese ma anche per le piccole che hanno avuto accesso per la prima volta a questi trattamenti.

Oltre che da una illustrazione delle varie forme di sostegno previste dalla legge, la Guida è arricchita da una serie di modelli pratici per far fronte alle principali richieste contenute nei provvedimenti e da una significativa ma facilmente consultabile normativa.

Ci auguriamo che questo breve manuale possa costituire un utile supporto alle imprese per affrontare questo difficile momento e per continuare a garantire quell' immenso contributo di cultura, storia e convivialità rappresentato dalla ristorazione italiana.

Il Presidente
Lino Enrico Stoppani

Prestazioni del Fondo di integrazione salariale e CIG in deroga per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19

Per i pubblici esercizi, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19 decorrenti dal 23 febbraio 2020, sono applicabili diverse misure di sostegno al reddito dei propri dipendenti che differiscono in base alla dimensione aziendale.

1.

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

I lavoratori dei datori, iscritti al FIS, con più di 15 dipendenti sono normalmente destinatari dell'assegno ordinario di cui all'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015 per le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

Con riferimento ad eventi relativi all'emergenza da COVID-19, il decreto-legge n. 18/2020 ha previsto deroghe e diverse modalità di accesso al beneficio rispetto alla normale disciplina.

1.1. Prestazione e causale

Per i lavoratori dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti (iscritti al FIS), in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è prevista (art. 19, D.L. n. 18/2020) **l'erogazione dell'assegno ordinario con la specifica causale relativa all'emergenza per COVID-19**. Pertanto, non viene fatto riferimento alle "normali"

causali, che giustificano il ricordo al trattamento (di cui all'art. 11, d.lgs. n. 148/2015).

1.2. Destinatari

Sono destinatari dell'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" i **lavoratori dipendenti** (dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione), **in forza alla data del 23 febbraio 2020.**

Sono destinatari **tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante** (ai quali sarà prorogato il periodo di formazione di un numero di ore corrispondenti a quelle per le quali è stata sospesa o ridotta la loro attività lavorativa). Rimangono, invece, **esclusi gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca, oltre ai dirigenti e ai lavoratori a domicilio.**

Al fine di accedere all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", **non è richiesto ai lavoratori il requisito dei novanta giorni di anzianità di effettivo lavoro** alla data di presentazione della relativa domanda, come normalmente previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015.

Con particolare riferimento ai lavoratori intermittenti (a chiamata), poiché la prestazione integra o sostituisce la retribuzione persa, **questi lavoratori hanno diritto al trattamento se la sospensione o riduzione intervengono dopo la chiamata.** Al contrario, se il lavoratore non era stato chiamato e quindi non era prevista una prestazione, non si ha una perdita della retribuzione e quindi non emerge il diritto al trattamento (circ. INPS n. 41/2006).

1.3. Procedura e domanda

Con riferimento alla causale per l'emergenza COVID-19, la fase "sindacale" di informazione e consultazione è semplificata. Non deve essere effettuata la normale procedura, tuttavia **è comunque previsto l'obbligo di informazione e consultazione dei sindacati e l'esame congiunto deve essere svolto, anche in via**

telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva del datore di lavoro ai sindacati (art. 19, comma 2, D.L. n. 18/2020).

La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa (art. 19, comma 2, D.L. n. 18/2020). Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo tra il 23 febbraio 2020 e il 23 marzo 2020 (data di pubblicazione del messaggio INPS n. 1321/2020), la decorrenza del termine per la presentazione della domanda è il 23 marzo 2020. Pertanto, il periodo sopra indicato è neutralizzato ai fini della presentazione della domanda (Circ. INPS n. 47/2020).

La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro esclusivamente on line sul sito www.inps.it, avvalendosi dei servizi per "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà", selezionando la causale "COVID-19 nazionale". Alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né altra documentazione probatoria. Non è pertanto necessario dimostrare la transitorietà dell'evento, la ripresa dell'attività lavorativa, né la non imputabilità dell'evento all'imprenditore o ai lavoratori. **Alla domanda, dovrà allegarsi l'elenco dei lavoratori beneficiari.**

L'INPS precisa che eventuali domande presentate con causale "Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020" da aziende non rientranti nel campo di applicazione della misura sono convertite d'ufficio in domande con causale "COVID-19 nazionale", purché il periodo richiesto decorra dal 23 febbraio 2020 o da data successiva al 23 febbraio 2020 e per una durata complessiva comunque non superiore a 9 settimane.

In caso di ricorso alla prestazione, **non è tuttavia dovuto** (come di regola previsto dall'art. 29, comma 8, d.lgs. n. 148/2015) **il contributo addizionale**. D'altra parte, l'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" non è a carico del fondo, ma finanziato con risorse dedicate provenienti dalla fiscalità generale.

1.4. Durata

L'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" è riconosciuto per un **massimo di 9 settimane, nel periodo decorrente dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020** (art. 19, commi 1, D.L. n. 18/2020).

La durata di godimento di tale assegno **non è computata nella durata massima di 26 settimane nel biennio mobile** (come previsto per il "normale" assegno ordinario ai sensi dell'art. 29, comma 3, d.lgs. n. 148/2015), **né nella durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile** (art. 4, d.lgs. n. 148/2015). Pertanto, possono fare richiesta anche i datori di lavoro che hanno già raggiunto i predetti limiti.

Per i datori di lavoro con unità produttive nei Comuni delle c.d. "zone rosse" di cui all'allegato 1 del DPCM del 1° marzo 2020 e per le imprese collocate al di fuori, ma con lavoratori residenti o domiciliati negli stessi Comuni, il trattamento con causale "COVID-19 nazionale" (di cui all'art. 19 del D.L. n. 18/2020), si aggiunge all'assegno eventualmente richiesto con causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020" (ai sensi dell'art. 13 del D.L. n. 9/2020).

È quindi possibile per i lavoratori delle aziende che rientrano in tale casistica godere per 13 settimane dell'assegno con causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020" e ulteriori 9 settimane del trattamento con causale "COVID-19 nazionale". Se le domande con le due diverse causali riguardano lo stesso periodo di tempo, i trattamenti devono chiaramente riguardare diversi lavoratori. Al contrario, le domande possono riguardare i medesimi lavoratori, se sono riferite a diversi periodi temporali differenti (circ. INPS n. 47/2020).

1.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento

Con riferimento all'importo, l'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" è **normalmente calcolato** come il trattamento di integrazione salariale della cassa integrazione guadagni (art. 31, comma 2, d.lgs. n. 148/2015). Pertanto, **la sua misura è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale.**

L'assegno è soggetto a contribuzione sociale con l'applicazione dell'aliquota prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%

Si applicano inoltre i massimali previsti per le integrazioni salariali, che per il 2020 sono stabiliti (circ. INPS n. 20/2020) nelle misure di: 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni fino a 2.159,48 euro lordi e 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni superiore a 2.159,48 euro lordi.

A differenza del normale assegno ordinario, **non viene applicata per questa causale il c.d. tetto aziendale**. Questo per il fatto che le prestazioni non sono coperte dalle risorse versate al fondo, ma da quote trasferite dal bilancio statale. Pertanto, l'accesso avviene nei limiti di tali risorse stanziati dal decreto.

La prestazione può essere anticipata dal datore di lavoro che procederà a conguagliare gli importi. In considerazione della situazione emergenziale, è possibile richiedere all'INPS il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

1.6. Assegno ordinario, ferie e assegni familiari

L'INPS precisa che non è richiesto lo smaltimento delle ferie pregresse per l'ottenimento dell'assegno ordinario.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.

1.7. Sospensione di trattamenti di assegni di solidarietà in corso

I datori di lavoro che, alla data del 23 febbraio 2020, avessero in corso un assegno di solidarietà possono presentare domanda per la concessione ai loro lavoratori dell'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", secondo quanto sopra descritto, per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

In caso di sostituzione dell'assegno di solidarietà con l'assegno ordinario, si applica quanto sopra descritto.

1.8. Specialità e deroghe alla vigente disciplina dell'assegno ordinario

In sintesi, rispetto alla vigente disciplina dell'assegno ordinario, l'art. 19 del D.L. n. 18/2020 introduce **alcune specialità e deroghe con riferimento alla causale relativa all'emergenza da COVID-19**.

Specialità e Deroghe

- Definita una causale specifica "emergenza COVID-19"
- Non richiesto il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro (solo essere in forza alla data del 23 febbraio 2020)
- Procedura semplificata con obbligo di informazione e consultazione dei sindacati e l'esame congiunto svolto anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva
- Presentazione della domanda entro la fine del 4° mese successivo a quello di inizio della sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa
- Non è dovuto il pagamento del contributo addizionale
- Non si applica il tetto contributivo aziendale
- Durata 9 settimane nel periodo decorrente dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020
- Periodo non computato nelle 26 settimane nel biennio mobile
- Periodo non computato nei 24 mesi nel quinquennio mobile
- Periodo neutro in caso di successive richieste
- Non si applica il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile
- È possibile il pagamento diretto dell'INPS con semplice richiesta

1.9. Sintesi

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Intervento sostegno a reddito

- Assegno ordinario

Destinatari

- Tutti i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante) esclusi dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti con contratto non professionalizzante (tipo I e III), in forza alla data del 23 febbraio 2020

Causale e procedura

- Causale “emergenza COVID-19” per riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19
- Esenzione da normale procedura, fermo 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
- Domanda entro la fine del 4° mese successivo a quello di inizio della sospensione o riduzione (non entro 15 giorni)

Importo

- 80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, nel limite del massimale

Durata

- Durata massima 9 settimane, nel periodo dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020 (art. 19, commi 1, D.L. n. 18/2020)
- la sospensione con causale “emergenza COVID-19” non è computata nella durata massima di 26 settimane nel biennio mobile, né nella durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile

2.

Datori di lavoro con più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti

In deroga alla normativa vigente che prevede l'erogazione dell'assegno ordinario soltanto ai lavoratori dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti, l'art. 19, comma 5, del D.L. n. 18/2020 riconosce **l'assegno ordinario per la causale "COVID-19 nazionale"** (ai sensi dell'art. 19, comma 1, D.L. n. 18/2020) **anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al fondo che occupano mediamente più di 5 dipendenti.**

Pertanto, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è prevista anche per i lavoratori di datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti l'erogazione dell'assegno ordinario con la specifica causale "COVID-19 nazionale".

2.1. Disciplina

I diversi aspetti relativi all'erogazione dell'assegno ordinario per i lavoratori di datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti sono disciplinati come per i lavoratori di datori con più di 15 dipendenti, tranne che per il pagamento dell'assegno.

In questo caso, su richiesta del datore di lavoro, **può essere autorizzato il pagamento diretto della prestazione al lavoratore da parte dell'INPS, senza la necessità per il datore di lavoro di provare una situazione di difficoltà finanziaria.**

Per i datori di lavoro delle cosiddette "zone gialle" Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, è riconosciuto un trattamento di cassa in deroga per la durata di un mese, previsto dal D.L. 9/2020 (Mess. INPS n. 1478/2020), oltre alle nove settimane di assegno ordinario previste da D.L. n. 18/2020.

Per tutti gli altri aspetti, si rimanda ai sotto-paragrafi del capitolo 1.

3.

Imprese commerciali con più di 50 dipendenti e imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti

Sulla base della normativa vigente, i lavoratori delle imprese commerciali con più di 50 dipendenti e delle imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti (che subiscano una riduzione dell'attività in conseguenza al ricorso alla CIGO o CIGS dell'azienda appaltante) possono essere destinatari soltanto delle integrazioni salariali straordinarie (CIGS) concesse a causali diverse dall'evento non evitabile e non imputabile ai datori e ai lavoratori, come le misure di sospensione o riduzione dell'attività produttiva per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19.

Pertanto, il decreto-legge n. 18/2020 ha previsto per questi lavoratori la concessione di trattamenti di sostegno al reddito in deroga alla disciplina vigente.

Sono, tuttavia, confermate le misure in deroga per le "zone rosse", istituite con il DPCM del 1° marzo 2020, e per Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, come disciplinate rispettivamente dagli artt. 15 e 17 del decreto-legge n. 9/2020. Pertanto, il trattamento di cui all'art. 22 del decreto-legge n. 18/2020 risulta aggiuntivo a quelli ora menzionati, così come rispetto ad altri trattamenti in deroga (art. 22, comma 7, D.L. n. 18/2020).

3.1. Prestazione e causale

In caso di sospensione o riduzione delle attività lavorative in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori delle aziende commerciali con più di 50 dipendenti e dei servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti possono accedere a trattamenti di cassa integrazione in deroga, in quanto esclusi da CIGO, FIS o dai fondi di solidarietà bilaterali.

3.2. Destinatari

Sono destinatari del trattamento di cassa integrazione in deroga **tutti i lavoratori dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020** (pertanto esclusi lavoratori assunti dopo il 23 febbraio 2020).

Al fine di accedere al trattamento in deroga, **non è richiesto ai lavoratori il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro.**

Con particolare riferimento ai lavoratori intermittenti (a chiamata), poiché le integrazioni salariali integrano o sostituiscono la retribuzione persa, **questi lavoratori hanno diritto al trattamento se la sospensione o riduzione intervengono dopo la chiamata.** Al contrario, se il lavoratore non era stato chiamato e quindi non era prevista una prestazione, non si ha una perdita della retribuzione e quindi non ha diritto al trattamento (circ. INPS n. 41/2006).

3.3. Procedura e domanda

Per accedere al trattamento, il D.L. n. 18/2020 prevede un **accordo** tra l'azienda e le rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Tuttavia, l'INPS chiarisce che ai fini della domanda è **sufficiente portare a termine la procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto.** A tal proposito, nelle more di un successivo chiarimento normativo in tal senso, è opportuno attenersi alla procedura regionalmente in vigore.

La domanda deve essere presentata alla Regione e alle Province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. Questo per il motivo che la cassa in deroga è finanziata con un determinato ammontare di risorse.

Le Regioni e le Province autonome interessate verificano la sussistenza dei requisiti di legge e, nel caso, autorizzano con decreto la concessione del trattamento.

A seguito della concessione, **Regioni e le Province autonome trasmettono all'INPS** (entro quarantotto ore dall'adozione), in modalità telematica tramite il

Sistema Informativo dei Percettori (SIP), **il decreto di concessione e la lista dei beneficiari** (art. 22, comma 4, D.L. n. 18/2020).

L'efficacia del decreto è subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa delle risorse stanziare (art. 22, comma 4, D.L. n. 18/2020), infatti soltanto a seguito di tale verifica **l'INPS provvede all'erogazione delle prestazioni**. L'INPS è, inoltre, incaricata del monitoraggio dell'andamento dell'impegno di tali risorse a copertura dei trattamenti in deroga. Al raggiungimento del limite di spesa, le Regioni e le Province autonome non potranno emettere ulteriori provvedimenti concessori.

Nel caso di aziende multi-localizzate, con unità produttive in 5 o più Regioni o Province Autonome, la concessione è disposta con decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministero verifica la sussistenza dei presupposti per la concessione ed entro 30 giorni dall'invio della domanda da parte dell'azienda invia all'INPS il decreto di concessione e la lista dei beneficiari.

A seguito della ricezione del provvedimento di autorizzazione, **i datori di lavoro devono inviare all'INPS la documentazione per la liquidazione dei pagamenti.**

Per i datori di lavoro con unità produttive ubicate in più di una ma meno di cinque Regioni o Province autonome, la domanda deve essere effettuata presso le singole Regioni dove hanno sede le unità produttive per cui ricorrono i presupposti per la concessione dei trattamenti.

In caso di ricorso alla prestazione, **non è comunque dovuto il contributo aggiuntivo.**

3.4. Durata

Il trattamento di integrazione salariale in deroga è riconosciuto per la durata della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, entro un periodo **massimo di 9 settimane, a decorrere dal 23 febbraio 2020** (art. 22, commi 1, D.L. n. 18/2020).

Trattandosi di una misura in deroga, la durata di godimento **non è computata nelle durate massime di durata dei trattamenti di integrazione salariale.**

Per i datori di lavoro con unità produttive nei Comuni delle c.d. “zone rosse” di cui all’allegato 1 del DPCM del 1° marzo 2020 (e per le imprese collocate al di fuori, ma con lavoratori residenti o domiciliati negli stessi Comuni) e nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, il trattamento con causale “COVID-19 nazionale” (di cui all’art. 19 del D.L. n. 18/2020), si aggiunge al trattamento in deroga eventualmente richiesto sulla base di quanto previsto rispettivamente dagli artt. 15 e 17 del decreto-legge n. 9/2020.

È quindi possibile per i lavoratori delle aziende che rientrano in tali casistiche godere del trattamento previsto dal D.L. n. 9/2020, per 13 settimane con riferimento ai Comuni delle c.d. “zone rosse” e per un mese con riferimento alle tre Regioni, e del trattamento con causale “COVID-19 nazionale” per le previste 9 settimane.

3.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento

Il trattamento di integrazione salariale in deroga è equiparato al normale trattamento di integrazione salariale della cassa integrazione guadagni (art. 31, comma 2, d.lgs. n. 148/2015). Pertanto, **la sua misura è pari all’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore e il limite dell’orario contrattuale.**

L’assegno è soggetto a contribuzione sociale con l’applicazione dell’aliquota prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%.

Si applicano inoltre i massimali previsti per le integrazioni salariali, che per il 2020 sono stabiliti (circ. INPS n. 20/2020) nelle misure di: 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni fino a 2.159,48 euro lordi e 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni superiore a 2.159,48 euro lordi.

Ai lavoratori intermittenti, il trattamento spetta nei limiti di un numero di giornate di lavoro effettuate corrispondente alla media dei 12 mesi precedenti.

L’erogazione del trattamento può avvenire esclusivamente tramite pagamento diretto da parte dell’INPS (art. 22, commi 1, D.L. n. 18/2020), restando, pertanto, escluso l’anticipo del trattamento da parte del datore di lavoro

(salvo eventuali modifiche in sede di conversione del D.L. in legge). Il datore di lavoro deve inoltrare il modello "SR41", contenente i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale.

Ai lavoratori beneficiari del trattamento sono riconosciuti anche la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (assegno per il nucleo familiare, se spettanti).

3.6. Trattamento in deroga e ferie

L'INPS precisa che non è richiesto lo smaltimento delle ferie pregresse per l'ottenimento del trattamento in deroga (circ. INPS n. 47/2020).

3.7. Sintesi

Aziende commerciali con più di 50 dipendenti

Intervento di sostegno al reddito

→ CIG in deroga

Destinatari

→ Tutti i lavoratori subordinati, in forza alla data del 23 febbraio 2020

Causale e procedura

→ Sospensione o riduzione dell'attività aziendale determinata da COVID-19, previo accordo concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

→ Trattamenti concessi con decreto delle regioni e province autonome

Importo

→ 80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, nel limite del massimale

→ Pagamento diretto dell'INPS

Durata

→ durata massima 9 settimane, a decorrere dal 23 febbraio 2020

4.

Datori di lavoro fino a 5 dipendenti

Sulla base della normativa vigente, i lavoratori dei datori di lavoro fino a 5 dipendenti sono normalmente esclusi da ogni tipologia di sostegno al reddito (anche dal FIS).

Per questo motivo e in considerazione delle conseguenze relative alle sospensioni delle attività per il contenimento del Covid-19, il decreto-legge n. 18/2020, all'art. 22, **ha previsto per questi lavoratori la concessione di trattamenti di sostegno al reddito in deroga.**

Per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti **le condizioni e le procedure** per la richiesta del trattamento per i loro lavoratori **sono quelle descritte al capitolo 3** a cui si rimanda. L'unica differenza riguarda **l'esenzione** di questi datori di lavoro **dalla stipula dell'accordo e pertanto dalla procedura di informazione e consultazione** per la sospensione dell'attività lavorativa che invece è previsto per gli altri datori di lavoro per usufruire dei trattamenti in deroga.

5.

Modelli di lettera di comunicazione e verbale di esame congiunto

5.1. Lettere di comunicazione preventiva per la richiesta dell'assegno ordinario

Carta intestata azienda

Spettabile
FILCAMS-CGIL di

(con pec)

FISASCAT-CISL di

(con pec)

UILTuCS-UIL di

(con pec)

E p.c.
Fipe/Confcommercio
provinciale di

COMUNICAZIONE PREVENTIVA PER LA RICHIESTA DELL'ASSEGNO ORDINARIO
(ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 per la
richiesta dell'assegno ordinario di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-
legge 17 marzo 2020, n. 18)

L'azienda _____, con sede legale in _____ (____), via _____, n. _____, P.IVA _____, in persona del Legale rappresentante _____, con la presente comunica alle OO.SS. ed a Fipe/Confcommercio della provincia di _____ la necessità di attivare il Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 del decreto legislativo n. 148 del 2015 per la richiesta dell'assegno ordinario con la causale "COVID-19", ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, per il proprio personale a fronte della sospensione totale dell'attività lavorativa/riduzione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza sanitaria in corso

L'azienda, infatti, si trova a dover affrontare un'importante situazione di crisi imputabile all'attuale emergenza sanitaria ed alle misure di contenimento adottate per contrastare la diffusione del COVID-19 (CORONAVIRUS), che hanno determinato _____ (chiusura attività, calo fatturato, calo delle prenotazioni, disdetta di eventi già programmati, ecc.).

Le predette conseguenze economiche negative rendono indifferibile la riduzione/la sospensione temporanea dell'attività lavorativa per tutto il personale occupato (o per lavoratori) di cui all'elenco allegato per un periodo presunto dal _____ al _____ nelle unità produttive indicate nell'allegato 1.

Pertanto l'azienda intende presentare domanda di accesso al FIS nei tempi e con le modalità previste dall'articolo 19 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 per l'erogazione della prestazione dell'assegno ordinario di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 con causale "COVID 19" per il tramite della procedura telematica sul portale INPS.

Con la presente comunicazione preventiva si ottempera agli obblighi di cui dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Qualora, entro il termine di tre giorni dal ricevimento della presente, non perverrà richiesta di esame congiunto (che dovrà essere concluso in ogni caso entro tre giorni dalla notifica della comunicazione preventiva, anche in via telematica), l'Azienda procederà all'inoltro della domanda per la richiesta dell'assegno ordinario.

L'azienda occupa attualmente n. _____ dipendenti complessivi ai quali si applica integralmente il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018

_____, li ____/____/____

Firma

Si allega Documento d'Identità del legale rappresentante e unità produttive interessate.

5.2. Lettere di comunicazione preventiva per la richiesta dell'assegno ordinario

VERBALE DI ESAME CONGIUNTO

ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18
per la concessione dell'assegno ordinario di cui all'articolo 30
del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2020 si sono confrontati con modalità telematica:

L'azienda _____ rappresentata da _____

con l'assistenza dell'Associazione FIPE/ Confcommercio di _____

e

Filcams CGIL rappresentata da _____

Fisascat CISL rappresentata da _____

Uiltucs rappresentata da _____

per l'esame della comunicazione formulata ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 dall'azienda _____, con sede legale in _____, via _____, n. _____, P.IVA _____, che applica il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo dell' 8 febbraio 2018

Premesso che

- 1) il presente esame congiunto è stato effettuato in via telematica a seguito alla comunicazione inviata dall'azienda il giorno _____ mediante pec _____, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, con la quale si informava dell'esigenza di attivare il Fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 del decreto legislativo n. 148 del 2015 con la causale "COVID-19";
- 2) le Parti hanno esaminato la situazione aziendale che si è venuta a creare in seguito a tale evento, che ha determinato:
 - un drastico calo della clientela nel periodo _____ con la conseguente diminuzione del fatturato stimata nel _____ %
 - sospensione dell'attività per diminuzione di commesse/ordinativi;
 - numerose disdette di eventi già programmati per il periodo _____
 - a seguito dei provvedimenti assunti dalle autorità competenti è stata disposta la chiusura la pubblico dell'attività;
 - numerose disdette di eventi già programmati per il periodo _____ e permane una forte incertezza circa l'eventuale riprogrammazione e assegnazione, con conseguente diminuzione del fatturato stimata nel _____ %;
 - altri effetti (indicare quali)
- 3) Le predette conseguenze economiche negative rendono indifferibile la riduzione/la sospensione temporanea dell'attività lavorativa per tutto il personale occupato, pari a ____/o per n____ lavoratori su un organico complessivo di __, per un periodo dal _____ al _____ nelle unità produttive e secondo le modalità indicate nell'allegato 1 (All. 1).

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- a) le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- b) tale riduzione temporanea dell'attività lavorativa non è imputabile all'azienda né ai lavoratori e ritengono necessario ricorrere al Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 del decreto legislativo n. 148 del 2015 e richiedere l'erogazione dell'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015 secondo le modalità previste dall'art. 19 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18;
- c) la causa per la quale si richiede l'intervento del Fondo di integrazione salariale è la seguente: COVID-19;
- d) l'azienda presenterà domanda di accesso al FIS nei tempi e con le modalità previste dall'articolo 19 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e dalle vigenti disposizioni in materia per l'erogazione della prestazione dell'assegno ordinario di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per il tramite della procedura telematica sul portale INPS;
- e) le Parti si danno atto di aver esperito e concluso con esito positivo, entro il termine di tre giorni dall'invio della comunicazione preventiva, l'esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e concordano sulla richiesta di intervento del Fondo integrazione salariale con sospensione a zero ore/riduzione oraria, in funzione dell'organizzazione aziendale e fermo restando l'equa distribuzione tra lavoratori e la rotazione delle posizioni fungibili, dal _____ al _____, per n. _____ lavoratori e comunque per un numero complessivo massimo di ore settimanali pari a _____ per il personale operante presso le unità produttive, come in allegato.
- f) l'azienda presenterà richiesta all'INPS l'erogazione diretta dell'assegno,
- g) si concorda infine che, ai fini di quanto disciplinato dal presente verbale di esame congiunto, si facciano salve anche retroattivamente le disposizioni eventualmente introdotte da norme di livello superiore e/o da provvedimenti che dovessero essere emanati con riferimento alle sospensioni dal lavoro qui disposte e riconducibili all'emergenza COVID-19, che prevedessero condizioni di miglior favore sul trattamento del personale.

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti ritengono concluso positivamente l'esame congiunto previsto dall'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 per la concessione dell'assegno ordinario di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

_____, li __/__/____

Firme

APPENDICE

Normativa

DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18

Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

Art. 19

(Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)

1. I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020. 2. I datori di lavoro che presentano domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e dei termini del procedimento previsti dall' articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma

2. Del predetto decreto legislativo, per l'assegno ordinario, fermo 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. La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

3. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste. Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

4. Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto dagli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

5. L'assegno ordinario di cui al comma 1 è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

6. 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. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020 e sono trasferiti ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

7. I fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1, con le medesime modalità del presente articolo.

8. I lavoratori destinatari delle norme di cui al presente articolo devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori stessi non si applica la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

9. Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 5 e di cui all'articolo 21 sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

10. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 22

(Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga)

1. Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai 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 le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. Il trattamento di cui al presente comma, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. L'accordo di cui al presente comma non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

2. Sono esclusi dall'applicazione del comma 1 i datori di lavoro domestico.

3. Il trattamento di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. Le risorse di cui al primo periodo del presente comma sono ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

4. I trattamenti di cui al presente articolo sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le regioni e delle province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni e alle province autonome interessate. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, le regioni non potranno in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori.

5. Le risorse finanziarie relative ai trattamenti di cui al comma 1, destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano, sono trasferite ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che autorizzano le relative prestazioni.

6. Per il trattamento di cui al comma 1 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 2, primo periodo del presente decreto. Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, applicando la disciplina di cui all'articolo 44, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

7. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 15 e 17 del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9. 8. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.



www.confcommerciolums.it