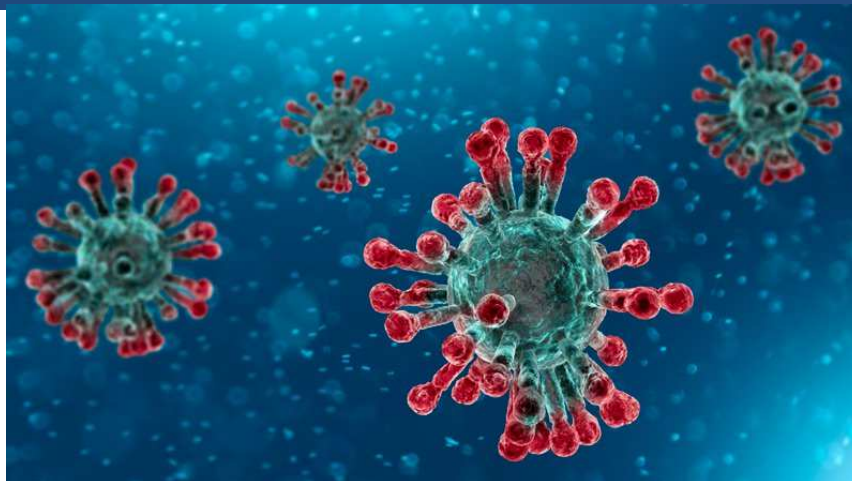


MISURE DI SOSTEGNO PER FRONTEGGIARE “CORONAVIRUS”

Ammortizzatori e soluzioni per contenere i costi aziendali



Riassumiamo gli strumenti a disposizione delle Aziende

IN SINTESI

In considerazione della diffusione sul territorio italiano del Covid-19 “Coronavirus”, che indirettamente sta causando danni alle attività economiche delle imprese e conseguentemente all’occupazione dei lavoratori impossibilitati a svolgere la normale attività, vi illustriamo le misure alle quali è possibile accedere in base al settore di appartenenza ed alla tipologia della contribuzione versata.

Invitiamo pertanto tutti coloro che stanno subendo una riduzione dell’attività o abbiano necessità di attivare il lavoro in smart working a contattare l’Ufficio Paghe per valutare la soluzione più adatta.

SMART WORKING

Ai sensi dell’art. 18 della legge n. 81/2017, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede un’alternanza della prestazione lavorativa, eseguita in parte all’interno dei locali aziendali ed in parte all’esterno, con una sostanziale indifferenza del legislatore per l’individuazione di questi ulteriori luoghi dove il lavoratore “agile” potrà decidere di lavorare, senza una postazione fissa predeterminata, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, così come fissati dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

In sintesi, i lavoratori avranno la possibilità di lavorare da casa in remoto e prestare comunque l’attività lavorativa, senza incidere sulla produzione.

Per incentivare il lavoro agile, il governo ha reso tale modalità di lavoro più immediata nelle aree considerate a rischio per l'emergenza Coronavirus. A tal fine, l'esecutivo ha emesso due decreti: il DPCM del 23 febbraio 2020 e il DPCM del 25 febbraio 2020.

LAVORO AGILE O SMART WORKING: COME SI USA

Il DPCM del 23 febbraio 2020 all'art. 3 specifica espressamente che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017, è applicabile **in via automatica** ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio.

In tali aree, per favorire il normale svolgimento dell'attività lavorativa, è concessa l'attivazione dello "smart working" anche in assenza dell'accordo individuale. In questi casi, nella procedura telematica l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio.

Nel campo "**data di sottoscrizione dell'accordo**", va inserita la data di inizio dello smart working.

CORONAVIRUS: RICORSO SEMPLIFICATO ALLO SMART WORKING

Con un successivo decreto (DPCM del 25 febbraio 2020), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 47 del 25 febbraio 2020, è stata disposta la possibilità di ricorrere al lavoro agile in maniera semplificata limitandola alla durata dello stato di emergenza (attualmente di 6 mesi quindi fino al 31 luglio 2020).

Possono ricorrervi i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle seguenti regioni: **Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto, Liguria**, nonché i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori. Si applica a ogni rapporto di lavoro subordinato.

SETTORE ARTIGIANATO

Per le aziende del settore artigiano che versano regolarmente il contributo ad EBNA e quindi ad FSBA e che applicano uno dei seguenti CCNL:

- Area Acconciatura – Estetica
- Area Alimentari e Panificazione
- Area Comunicazione
- Area Chimica e Ceramica
- Area Legno e Lapidari
- Area Meccanica
- Area Tessile – Moda
- Area Pulizia
- Area Autotrasporto

È stata deliberata in data 02.03.2020 la costituzione di un intervento a sostegno della sospensione lavorativa per CORONAVIRUS, il cui utilizzo è subordinato alla sottoscrizione di Accordo Sindacale la cui singola durata non può superare il mese di calendario. La validità temporale da considerare per questo primo periodo è dal 26 febbraio 2020 – 31 marzo 2020;

E' prevista la possibilità di sottoscrivere gli Accordi Sindacali anche successivamente all'inizio della effettiva sospensione, ferma restando la validità temporale complessiva indicata al precedente punto;

E' stato sospeso il requisito del limite di 90 giorni di anzianità aziendale per i lavoratori, purché risultino assunti in data precedente al 26 febbraio 2020;

Solo ed esclusivamente per la tipologia di sostegno COVID-19 - CORONAVIRUS, è prevista la sospensione del limite di 6 mesi di regolarità contributiva per le aziende neo-costituite, purché già attive alla data del relativo provvedimento.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Cos'è

I fondi di solidarietà, disciplinati dagli articoli 26 e seguenti del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 forniscono **strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa** dei lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale.

Il Fondo comprende tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che

appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

In particolare il Fondo eroga l'**assegno di solidarietà**, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di cinque dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro. Il FIS eroga, inoltre, l'**assegno ordinario** in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di quindici dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro.

Le prestazioni del FIS spettano ai **lavoratori con contratto di lavoro subordinato**, compresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Durata

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un **periodo massimo di 12 mesi** in un biennio mobile mentre l'assegno ordinario può essere concesso, sia per le causali della CIGO che della CIGS, fino a un **periodo massimo di 26 settimane** in un biennio mobile.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.

Quanto spetta

La misura della prestazione, sia per l'assegno di solidarietà che per l'assegno ordinario, è fissata nell'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione, erogabile al netto della riduzione del 5,84% che rimane nella disponibilità del Fondo, è pari a 939,89 euro per retribuzioni uguali o inferiori a 2.159,48 euro e a 1.129,66 euro per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro.

Il Fondo non eroga, in quanto non previsto dal decreto istitutivo del Fondo stesso, l'assegno al nucleo familiare.

Il Fondo opera nel rispetto del **principio del bilancio in pareggio** e **non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria**. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi al netto di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

Il datore di lavoro che accede alle prestazioni di assegno ordinario o di assegno di solidarietà deve, inoltre, un **contributo addizionale**, calcolato nella misura del 4% della retribuzione persa.

Le prestazioni sono autorizzate con **pagamento a conguaglio** da parte del datore di lavoro, a partire dal mese successivo a quello in cui è intervenuta l'autorizzazione.

Il **pagamento diretto** della prestazione può essere autorizzato esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, comprovate dalla presentazione, alla competente struttura territoriale INPS, della documentazione di cui all'allegato 2, [circolare INPS 2 dicembre 2015, n. 197](#).

Gli interventi e i trattamenti garantiti dal FIS sono autorizzati con provvedimento del direttore di sede (o del dirigente delegato) con riferimento alla sede INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica.

La **contribuzione correlata** per entrambi i tipi di assegni è calcolata sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

Requisiti per la domanda

I lavoratori a cui spettano le prestazioni del Fondo d'Integrazione Salariale devono avere, alla data di presentazione della domanda, un'**anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà i datori di lavoro devono presentare domanda **entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale** e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. La domanda non può comunque essere inviata prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione.

La domanda di accesso all'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, deve essere presentata **non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.**

CIGO

Cos'è

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato.

Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato** (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio (articolo 1, comma 1, d.lgs. 148/2015).

Decorrenza e durata

La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un **massimo complessivo di 52 settimane** (articolo 12, commi 1-4, d.lgs. 148/2015).

Quanto spetta

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

La CIGO è autorizzata con **pagamento a conguaglio del datore di lavoro**. Il **pagamento diretto** dei lavoratori, da parte dell'INPS, può essere autorizzato dalla sede INPS territorialmente competente su richiesta dell'azienda, nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie debitamente documentate dalla stessa.

L'Ufficio Paghe rimane a disposizione per chiarimenti.