

DECRETO-LEGGE N. 18 DEL 17.03.2020
cosiddetto "Cura Italia"

SINTESI AMMORTIZZATORI SOCIALI
(aggiornamento del 2 aprile 2020)

Premesso che si è ancora in attesa:

- della conversione del DL 18 in legge con i possibili ulteriori emendamenti;
- di alcuni accordi regionali e provinciali per la Cig in deroga;
- delle linee guida delle Regioni e delle Province per la presentazione delle domande di Cig in deroga, ad eccezione di pochissime regioni che si sono già pronunciate;

e analizzata la circolare Inps 47 del 29 marzo 2020 ed a seguito dell'incontro avutosi nella giornata del 1° aprile con i funzionari dell'INPS di Trento si forniscono indicazioni operative in merito alla gestione degli Ammortizzatori Sociali e congedi.

• **CIGO (art. 19 D.L. 18/2020) Cassa integrazione ordinaria**

Settori interessati	<p>Industria in genere Industria edile e artigianato edile ed affini Cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quelle degli operai delle imprese industriali</p> <p>Numero minimo di dipendenti 1</p>
Destinatari	lavoratori subordinati in forza al 23 febbraio 2020
Causale	<p>Covid 19 nazionale non risulta necessaria la usuale relazione tecnica di accompagnamento</p>
Durata	massimo 9 settimane dal 23 febbraio al 31 agosto. L'INPS di Trento conferma che la durata massima di 9 settimane è da considerarsi per unità produttiva
Utilizzo	<p>Sospensione dell'attività a zero ore oppure riduzione dell'orario</p> <p>In caso di prestazione lavorativa ridotta, pienamente valida la circolare INPS n. 58 del 20 aprile 2009, in base alla quale si computano le singole giornate di sospensione dal lavoro e si considera usufruita una settimana di CIGO soltanto nel caso in cui la contrazione dell'orario abbia interessato 6 giorni (5, in caso di settimana corta): da ciò ne consegue che il numero delle settimane effettivamente fruite nasce dalla somma dei singoli giorni.</p>
Unità produttiva	<p>Non dovrebbe valere, ai fini della concessione, la tradizionale definizione già fornita dall'INPS con la circolare n. 197/2015 e con il messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, in quanto il D.L. 18/2020, intende tutelare tutti i lavoratori subordinati a prescindere dal loro "incardinamento" o meno in una struttura ben definita (cosa che appare ben evidente dalla "non richiesta" del requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro, a prescindere dalla durata oraria) e dal fatto che si fa riferimento "tout court" ai lavoratori subordinati in forza alla data del 23 febbraio 2020: in ogni caso, è opportuno attendere i chiarimenti amministrativi dell'INPS.</p>
Ferie	La circolare Inps 47 del 29 marzo 2020 chiarisce che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento della domanda di CIGO

Malattia	<p>Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia ed eventuale integrazione quando il reparto o l'unità produttiva è interamente sospesa a zero ore.</p> <p>Valgono le consuete regole del D.Lgs. 148/2015 e circolare INPS 197 del 2015</p>
Non si applica	<p>contributo addizionale</p> <p>limite delle 52 settimane nel biennio</p> <p>limite di 1/3 delle ore lavorabili nei sei mesi precedenti</p> <p>limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile</p> <p>anzianità minima del lavoratore</p>
Informazione, consultazione e esame congiunto	<p>Anche in via telematica entro 3 giorni dalla comunicazione preventiva (si intende dalla richiesta).</p> <p>Eventuale accordo, peraltro non obbligatorio, non va allegato alla domanda</p>
Termine di presentazione della domanda	<p>Entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui è iniziato il periodo di sospensione o riduzione attività.</p> <p>Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati:</p> <p>a) tra il 23 febbraio e il 23 marzo 2020: il <i>dies a quo</i> coincide con il 23 marzo (il periodo tra 23 febbraio e 23 marzo è neutralizzato a tali fini);</p> <p>b) dal 24 marzo: il termine di decorrenza per la domanda è la data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p>
Modalità di presentazione della domanda	<p>Modalità di presentazione della domanda: sito dell'Inps causale Covid 19 nazionale</p> <p>In presenza di full time e part time, va presentata un'unica domanda. Nei rispettivi quadri, si dovrà inserire l'orario medio svolto dal personale full time e l'orario medio svolto dal personale part time. Per l'apprendistato professionalizzante si dovrà procedere con un'ulteriore domanda.</p> <p>Il file csv contenente l'elenco dei beneficiari va presentato con le consuete regole.</p>
Ticket	<p>Da richiedere o prima della presentazione della domanda nel cassetto previdenziale Uniemens o al termine della domanda di cassa</p>
Valore indennità	<p>80% della retribuzione media del mese precedente, con il massimale:</p> <p>fino a euro 2.159,48 spetta lordo euro 998,18</p> <p>oltre 2.159,49 spetta lordo euro 1.199,72</p>
Pagamento	<p>Pagamento anticipato dal datore di lavoro e conguaglio con i contributi al momento dell'autorizzazione INPS.</p> <p>oppure pagamento diretto dell'Inps tramite presentazione del modello SR41, che potrà comunque essere presentato solamente dopo aver ricevuto l'autorizzazione da parte dell'INPS (la sede INPS di Trento ci ha confermato che è in fase di studio una procedura semplificata).</p> <p>E' possibile scegliere la tipologia di pagamento della cassa integrazione per ogni domanda presentata</p> <p>Per il settore edile, gli importi di cassa non devono essere maggiorati del 20%, in quanto tale maggiorazione è prevista unicamente per eventi meteorologici</p>
Assegno al nucleo familiare	<p>Pagato per intero dal datore di lavoro in caso di anticipo della prestazione; a carico dell'INPS e quindi deve essere valorizzato nel modello SR41 in caso di pagamento diretto</p>

<p>Mensilità supplementari</p>	<p>Se il ccnl non prevede una disciplina specifica e se non è stato sottoscritto uno specifico accordo sindacale: In sede di liquidazione della mensilità supplementare il datore di lavoro può ridurre l'importo in proporzione alle ore utilizzate di CIGO (es. lavoratore che ha usufruito 200 ore di Cigo: retribuzione lorda/2.076 (173*12) * 1.876)</p> <p>C'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p>
<p>TFR e anzianità di servizio</p>	<p>Matura anche durante la sospensione a zero ore</p>
<p>Ratei mensili ferie e permessi</p>	<p>Non si maturano durante la sospensione a zero ore, mentre maturano in caso di riduzione della prestazione lavorativa. Ai fini della maturazione dei ratei mensili, occorre fare riferimento a quanto previsto dal CCNL. Tuttavia in assenza di regolamentazione, il criterio più corretto sembra essere quello del riproporzionamento su base annua (rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate) anche se c'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p>
<p>Festività</p>	<p>Disposizioni generali di legge che disciplinano il trattamento di festività a carico del datore di lavoro (L. n. 260/1949 e L. n. 90/1954):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono sempre pagate dal datore di lavoro; - Le altre festività sono sempre a carico del datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime 2 settimane di sospensione. <p>Se, invece, la festività cade oltre le 2 settimane di sospensione, il datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deve comunque retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura fissa o mensilizzati; • Non è obbligato a corrispondere alcun trattamento a suo carico per i lavoratori sospesi non retribuiti in misura fissa (es. pagati a ore).
<p>Allattamento</p>	<p>Se la lavoratrice o il lavoratore sono in sospensione a zero ore, non sono integrabili i riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino.</p> <p>Se c'è solo una riduzione dell'orario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - qualora le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento; - qualora le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.
<p>Intermittenti</p>	<p>non possono essere utilizzati per sostituire lavoratori in cassa integrazione per le medesime mansioni. L'indennizzo spetta a norma della circolare n. 41 del 2006 paragrafo 4-5</p>
<p>Allegati</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Allegato 1 – fac-simile informativa OO.SS. - Allegato 2 – Elenco indirizzi PEC OO.SS: del Trentino

- **Assegno ordinario (art. 19 D.L. 18/2020)**
FIT (Fondi di Solidarietà del Trentino e dell'Alto Adige)
FIS (Fondo di solidarietà resto d'Italia con più di 5 dipendenti)

Settori interessati	Imprese terziario, commercio e turismo del Trentino e Alto Adige – contribuzione al FIT per tutte aziende con almeno 1 dipendente (codici autorizzazione INPS 7V o 6P) Imprese terziario, commercio e turismo del resto d'Italia – contribuzione al FIS per aziende con più di 5 dipendenti (codice autorizzazione INPS 0J)
Destinatari	lavoratori subordinati in forza al 23 febbraio 2020
Causale	Covid 19 nazionale non risulta necessaria la usuale relazione tecnica di accompagnamento
Durata	massimo 9 settimane dal 23 febbraio al 31 agosto. L'INPS di Trento conferma che la durata massima di 9 settimane è da considerarsi per unità produttiva
Utilizzo	Sospensione dell'attività a zero ore oppure riduzione dell'orario attività In caso di prestazione lavorativa ridotta, pienamente valida la circolare INPS n. 58 del 20 aprile 2009, in base alla quale si computano le singole giornate di sospensione dal lavoro e si considera usufruita una settimana soltanto nel caso in cui la contrazione dell'orario abbia interessato 6 giorni (5, in caso di settimana corta): da ciò ne consegue che il numero delle settimane effettivamente fruite nasce dalla somma dei singoli giorni.
Unità produttiva	non dovrebbe valere, ai fini della concessione, la tradizionale definizione già fornita dall'INPS con la circolare n. 197/2015 e con il messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, in quanto il D.L. 18/2020 , intende tutelare tutti i lavoratori subordinati a prescindere dal loro "incardinamento" o meno in una struttura ben definita (cosa che appare ben evidente dalla "non richiesta" del requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro, a prescindere dalla durata oraria) e dal fatto che si fa riferimento "tout court" ai lavoratori subordinati in forza alla data del 23 febbraio 2020: in ogni caso, è opportuno attendere i chiarimenti amministrativi dell'INPS.
Ferie	Per il FIS la circolare Inps 47 del 29 marzo 2020 chiarisce che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento della domanda di Assegno Ordinario. Anche per il FIT, come da comunicato del 2 aprile 2020 del Commissario, l'eventuale presenza di ferie residue non è ostativa all'eventuale accoglimento della domanda
Malattia	Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia ed eventuale integrazione quando il reparto o l'unità produttiva è interamente sospesa a zero ore. Valgono le consuete regole del D.Lgs. 148/2015 e circolare INPS 197 del 2015
Non si applica	contributo addizionale limite delle 52 settimane nel biennio limite di 1/3 delle ore lavorabili nei sei mesi precedenti limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile anzianità minima del lavoratore

Informazione, consultazione e esame congiunto	<p>Anche in via telematica entro 3 giorni dalla comunicazione preventiva (si intende dalla richiesta).</p> <p>Eventuale accordo, peraltro non obbligatorio, non va allegato alla domanda.</p>
Termine di presentazione della domanda	<p>Entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui è iniziato il periodo di sospensione o riduzione attività.</p> <p>Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati;</p> <p>a) tra il 23 febbraio e il 23 marzo 2020: il <i>dies a quo</i> coincide con il 23 marzo (periodo tra 23 febbraio e 23 marzo è neutralizzato a tali fini);</p> <p>b) dal 24 marzo: il termine di decorrenza per la domanda è la data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p>
Modalità di presentazione della domanda	<p>Modalità di presentazione della domanda: sito dell'Inps causale Covid 19 nazionale In attesa di conferma da parte dell'INPS, riteniamo che si possa presentare un'unica domanda comprendente tutte le qualifiche (apprendisti – operai – impiegati) e tutti gli orari, da intendersi come media per qualifica.</p> <p>Il file csv deve essere presentato inserendo l'elenco dei lavoratori in forza negli ultimi 6 mesi, con le consuete regole, ad eccezione di numero di telefono e mail che possono essere sostituiti con quelli del datore di lavoro o dell'intermediario</p>
Ticket	<p>Si genera alla fine della procedura di invio della domanda e si associa con rilascio di un protocollo</p>
Valore indennità	<p>80% della retribuzione media del mese precedente, con il massimale:</p> <p>fino a euro 2.159,48 spetta lordo euro 998,18</p> <p>oltre 2.159,49 spetta lordo euro 1.199,72</p> <p>Per il fondo di Bolzano non si applica la trattenuta del 5,84%</p>
Pagamento	<p>Pagamento anticipato dal datore di lavoro e conguaglio con i contributi al momento dell'autorizzazione INPS.</p> <p>oppure pagamento diretto dell'Inps tramite presentazione del modello SR41, che potrà comunque essere presentato solamente dopo aver ricevuto l'autorizzazione da parte dell'INPS (la sede INPS di Trento ci ha confermato che è in fase di studio una procedura semplificata).</p> <p>E' possibile scegliere la tipologia di pagamento della cassa integrazione per ogni domanda presentata</p> <p>Per il FIS, da 5 dipendenti in poi c'è la possibilità di scegliere se optare per il pagamento diretto o per l'anticipazione</p>
Assegno al nucleo familiare	<p>Anche in caso di pagamento diretto dell'assegno ordinario da parte dell'INPS, l'ANF deve essere erogato interamente da parte del datore di lavoro</p>
Mensilità supplementari	<p>Se il ccnl non prevede una disciplina specifica e se non è stato sottoscritto uno specifico accordo sindacale:</p> <p>In sede di liquidazione della mensilità supplementare il datore di lavoro può ridurre l'importo in proporzione alle ore utilizzate di Cigo (es. lavoratore che ha usufruito 200 ore di Cigo: retribuzione lorda/2.076 (173*12) * 1.876)</p> <p>C'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p>
TFR e anzianità di servizio	<p>Matura anche durante la sospensione a zero ore</p>

<p>Ratei mensili ferie e permessi</p>	<p>Non si maturano durante la sospensione a zero ore, mentre maturano in caso di riduzione della prestazione lavorativa. Ai fini della maturazione dei ratei mensili, occorre fare riferimento a quanto previsto dal CCNL. Tuttavia in assenza di regolamentazione, il criterio più corretto sembra essere quello del riproporzionamento su base annua (rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate) anche se c'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p>
<p>Festività</p>	<p>Disposizioni generali di legge che disciplinano il trattamento di festività a carico del datore di lavoro (L. n. 260/1949 e L. n. 90/1954):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono sempre pagate dal datore di lavoro; - Le altre festività sono sempre a carico del datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime 2 settimane di sospensione. <p>Se, invece, la festività cade oltre le 2 settimane di sospensione, il datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deve comunque retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura fissa o mensilizzati; • Non è obbligato a corrispondere alcun trattamento a suo carico per i lavoratori sospesi non retribuiti in misura fissa (es. pagati a ore).
<p>Allattamento</p>	<p>Se la lavoratrice o il lavoratore sono in sospensione a zero ore, non sono integrabili i riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino. Se c'è solo una riduzione dell'orario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - qualora le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento; - qualora le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.
<p>Intermittenti</p>	<p>non possono essere utilizzati per sostituire lavoratori in cassa integrazione per le medesime mansioni. L'indennizzo spetta a norma della circolare n. 41 del 2006 paragrafo 4-5</p>
<p>Allegati</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Allegato 1 – fac-simile informativa OO.SS. - Allegato 2 – Elenco indirizzi PEC OO.SS: del Trentino

• CIG IN DEROGA (art. 22 D.L. 18/2020)

Settori interessati	<p>Imprese residue senza FIS (OJ e che non hanno 7V) sotto 5 dipendenti</p> <p>Aziende commerciali con più di 50 dipendenti (non ha i requisiti per CIGO o FIT o FIS) che hanno diritto solo alla CIGS</p> <p>Agricoltura per operai a tempo indeterminato ed impiegati, se superati i 90 giorni annui di intervento CISOA</p> <p>Enti del terzo settore</p>
Destinatari	lavoratori subordinati in forza al 23 febbraio 2020
Causale	<p>Covid 19 nazionale</p> <p>non risulta necessaria la usuale relazione tecnica di accompagnamento</p>
Durata	massimo 9 settimane dal 23 febbraio al 31 agosto. L'INPS di Trento conferma che la durata massima di 9 settimane è da considerarsi per unità produttiva
Utilizzo	<p>Sospensione dell'attività a zero ore oppure riduzione dell'orario attività</p> <p>In caso di prestazione lavorativa ridotta, pienamente valida la circolare INPS n. 58 del 20 aprile 2009, in base alla quale si computano le singole giornate di sospensione dal lavoro e si considera usufruita una settimana di CIGO soltanto nel caso in cui la contrazione dell'orario abbia interessato 6 giorni (5, in caso di settimana corta): da ciò ne consegue che il numero delle settimane effettivamente fruite nasce dalla somma dei singoli giorni.</p>
Unità produttiva	<p>Non dovrebbe valere, ai fini della concessione, la tradizionale definizione già fornita dall'INPS con la circolare n. 197/2015 e con il messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, in quanto il D.L. 18/2020, intende tutelare tutti i lavoratori subordinati a prescindere dal loro "incardinamento" o meno in una struttura ben definita (cosa che appare ben evidente dalla "non richiesta" del requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro, a prescindere dalla durata oraria) e dal fatto che si fa riferimento "tout court" ai lavoratori subordinati in forza alla data del 23 febbraio 2020: in ogni caso, è opportuno attendere i chiarimenti amministrativi dell'INPS.</p>
Accordo Regionale o Province Autonome	<p>Propedeutico a tutto è un accordo quadro sottoscritto tra Regioni (o Province Autonome) e parti sociali, al quale i datori di lavoro richiedenti debbono attenersi in quanto stabilisce l'iter di riferimento.</p> <p>L'accordo da raggiungere a livello regionale può essere concluso con le predette associazioni sindacali anche in via telematica, scongiurando, in tal modo, qualsiasi ipotesi di riunione o di assembramento. L'accordo stesso tra Regioni (o Province Autonome) e parti sociali non è richiesto, come obbligatorio, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. (salvo quanto eventualmente previsto nell'accordo quadro)</p> <p><u>Rispetto agli altri territori, per le Province Autonome di Trento e Bolzano esiste una particolarità: i trattamenti in deroga destinati ad esse vengono trasferiti sui rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige.</u></p>
Ferie	<p>Ferie e permessi: l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglienza dell'istanza (circ. 47 del 29.03.2020), ma gli accordi regionali potrebbero prevedere obbligo di utilizzo al 31.12 dell'anno precedente</p>

Malattia	<p>il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia ed eventuale integrazione quando il reparto o l'unità produttiva è interamente sospesa a zero ore.</p> <p>Valgono le consuete regole del D.Lgs. 148/2015 e circolare INPS 197 del 2015</p>
Non si applica	<p>contributo addizionale</p> <p>limite delle 52 settimane nel biennio</p> <p>limite di 1/3 delle ore lavorabili nei sei mesi precedenti</p> <p>limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile</p> <p>anzianità minima del lavoratore</p>
Informazione, consultazione e esame congiunto	<p>L'accordo quadro regionale disciplina le modalità</p>
Termine di presentazione della domanda	<p>Entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui è iniziato il periodo di sospensione o riduzione attività.</p> <p>Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati;</p> <p>a) tra il 23 febbraio e il 23 marzo 2020: il <i>dies a quo</i> coincide con il 23 marzo (periodo tra 23 febbraio e 23 marzo è neutralizzato a tali fini);</p> <p>b) dal 24 marzo: il termine di decorrenza per la domanda è la data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p>
Modalità di presentazione della domanda	<p>Modalità di presentazione della domanda: tramite i Portali Regionali e Provinciali di prossima attivazione. Per il Trentino la domanda di Cig in deroga sarà tramite portale INPS (rimaniamo in attesa delle istruzioni operative)</p>
Aziende plurilocalizzate	<p>Per i datori di lavoro con unità produttive in cinque o più regioni la prestazione sarà concessa con decreto del Ministero del Lavoro che però potrà richiedere fino a trenta giorni. A seguito del decreto ministeriale, scatta un'altra autorizzazione dell'Inps. Poi le aziende dovranno inoltrare all'Istituto la documentazione per la liquidazione dei pagamenti.</p>
Ticket	<p>Ad oggi non abbiamo istruzioni in merito</p>
Valore indennità	<p>80% della retribuzione media del mese precedente, con il massimale:</p> <p>fino a euro 2.159,48 spetta lordo euro 998,18</p> <p>oltre 2.159,49 spetta lordo euro 1.199,72</p>
Pagamento	<p>Pagamento diretto a carico dell'Inps tramite presentazione del modello SR41, che potrà comunque essere presentato solamente dopo aver ricevuto l'autorizzazione da parte dell'INPS (la sede INPS di Trento ci ha confermato che è in fase di studio una procedura semplificata).</p>
Assegno al nucleo familiare	<p>a carico dell'INPS e quindi deve essere valorizzato nel modello SR41</p>

<p>Mensilità supplementari</p>	<p>Se il ccnl non prevede una disciplina specifica e se non è stato sottoscritto uno specifico accordo sindacale: in sede di liquidazione della mensilità supplementare il datore di lavoro può ridurre l'importo in proporzione alle ore utilizzate di Cigo (es. lavoratore che ha usufruito 200 ore di Cigo: retribuzione lorda/2.076 (173*12) * 1.876)</p> <p>C'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p>
<p>TFR e anzianità di servizio</p>	<p>Matura anche durante la sospensione a zero ore</p>
<p>Ratei mensili ferie e permessi</p>	<p>Non si maturano durante la sospensione a zero ore, mentre maturano in caso di riduzione della prestazione lavorativa. Ai fini della maturazione dei ratei mensili, occorre fare riferimento a quanto previsto dal CCNL.</p> <p>Tuttavia in assenza di regolamentazione, il criterio più corretto sembra essere quello del riproporzionamento su base annua (rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate) anche se c'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p>
<p>Festività</p>	<p>Disposizioni generali di legge che disciplinano il trattamento di festività a carico del datore di lavoro (L. n. 260/1949 e L. n. 90/1954):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono sempre pagate dal datore di lavoro; - Le altre festività sono sempre a carico del datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime 2 settimane di sospensione. <p>Se, invece, la festività cade oltre le 2 settimane di sospensione, il datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deve comunque retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura fissa o mensilizzati; • Non è obbligato a corrispondere alcun trattamento a suo carico per i lavoratori sospesi non retribuiti in misura fissa (es. pagati a ore).
<p>Allattamento</p>	<p>Se lavoratrice o il lavoratore sono in sospensione a zero ore, non sono integrabili i riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino. Se c'è solo una riduzione dell'orario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - qualora le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento; - qualora le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.
<p>Intermittenti</p>	<p>non possono essere utilizzati per sostituire lavoratori in cassa integrazione per le medesime mansioni. L'indennizzo spetta a norma della circolare n. 41 del 2006 paragrafo 4-5</p>
<p>MYAncl</p>	<p>Nei documenti si trovano tutti gli accordi regionali sottoscritti</p>

Fondo di solidarietà bilaterale Artigianato FSBA (Accordo Interconfederale 26/02/2020)

Settori interessati	Imprese artigiane non edili FSBA con codice autorizzazione 7B N.B.; l'impresa deve avere anzianità contributiva al FSBA non inferiore a 36 mesi. In caso di impresa già esistente e non in regola, la posizione contributiva (36 mesi) <u>deve essere regolata in un'unica soluzione, prima di effettuare richieste di prestazione.</u> Per le aziende che non hanno una "vita" pari a 36 mesi, la regolarità deve essere garantita per tutto il periodo di esistenza.
Destinatari	lavoratori subordinati in forza al 23 febbraio 2020
Causale	Covid 19 nazionale
Durata	La validità temporale da considerare per questo primo periodo è dal 26 febbraio 2020 al 25 aprile 2020. Gestione richiesta su base mensile.
Utilizzo	Solo sospensione anche su base giornaliera e non riduzione orario. In caso di prestazione lavorativa giornaliera, pienamente valida la circolare INPS n. 58 del 20 aprile 2009, in base alla quale si computano le singole giornate di sospensione dal lavoro e si considera usufruita una settimana soltanto nel caso in cui la contrazione dell'orario abbia interessato 6 giorni (5, in caso di settimana corta): da ciò ne consegue che il numero delle settimane effettivamente fruite nasce dalla somma dei singoli giorni.
Unità produttiva	non dovrebbe valere, ai fini della concessione, la tradizionale definizione già fornita dall'INPS con la circolare n. 197/2015 e con il messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, in quanto il D.L. 18/2020 , intende tutelare tutti i lavoratori subordinati a prescindere dal loro "incardinamento" o meno in una struttura ben definita (cosa che appare ben evidente dalla "non richiesta" del requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro, a prescindere dalla durata oraria) e dal fatto che si fa riferimento "tout court" ai lavoratori subordinati in forza alla data del 23 febbraio 2020: in ogni caso, è opportuno attendere i chiarimenti amministrativi dell'INPS.
Accordo EBAT	Predisposizione da parte del Fondo di un apposito modello tipo di Accordo Sindacale, per la tipologia di intervento in questione, nel quale vengono previste specifiche disposizioni per consentire la sottoscrizione degli accordi anche in modalità telematica.
Ferie	Come da comunicazione del 1° aprile 2020 da parte di Ebat, la fruizione di ferie e permessi residui al 31/12/2019 non è ostativa al pagamento della cassa
Malattia	il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia ed eventuale integrazione quando il reparto o l'unità produttiva è interamente sospesa a zero ore. Valgono le consuete regole del D.Lgs. 148/2015 e circolare INPS 197 del 2015

<p>Non si applica</p>	<p>contributo addizionale limite delle 52 settimane nel biennio limite di 1/3 delle ore lavorabili nei sei mesi precedenti limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile anzianità minima del lavoratore</p>
<p>Informazione, consultazione e esame congiunto</p>	<p>Gestita tramite Ebat</p>
<p>Termine di presentazione della domanda</p>	<p>Gestione su base mensile</p>
<p>Modalità di presentazione della domanda</p>	<p>Il Consulente richiede il Ticket sul sito Inps e compila la domanda di Sospensione COVID-19 nel sito web FSBA seguendo le istruzioni proposte dalla piattaforma Sinaweb https://areariservata.fondofsba.it/auth/signin?ReturnUrl=%2F</p> <ul style="list-style-type: none"> - una volta compilati i dati relativi all'accordo sindacale, inserito il codice ticket INPS e selezionati i dipendenti interessati, genera l'accordo sindacale e salva il pdf prodotto dalla piattaforma - procede al protocollo della domanda, senza allegare alcun accordo sindacale - fa firmare al legale rappresentante dell'azienda l'accordo sindacale di sospensione, generato dalla piattaforma Sinaweb, negli appositi spazi (sono previste due firme) e compila la data e l'autodichiarazione (che motiva la richiesta legata al Coronavirus) - invia ad EBAT l'accordo sindacale firmato, comunicando contestualmente il numero di protocollo della domanda assegnato dal sito web FSBA, all'indirizzo e-mail segreteria@ebat.tn.it indicando nell'oggetto la dicitura "Richiesta FSBA per:" quindi il nome dell'azienda e il protocollo della domanda. <p>NON È PIU' NECESSARIO COMPILARE ED INVIARE I FILE EXCEL – TALE PROCEDURA VALE PER LE DOMANDE PROTOCOLLATE DOPO IL 27 MARZO 2020</p> <p>EBAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riceve l'accordo sindacale firmato dall'azienda - raccoglie le firme delle Parti Sociali - carica l'accordo sindacale di sospensione definitivo nella piattaforma online Sinaweb (dove sarà possibile anche per l'azienda o il Consulente paghe delegato visionarlo e scaricarlo)
<p>Ticket</p>	<p>Si richiede nel sito Inps – Cassetto Previdenziale - Uniemens prima di avviare la procedura su sito Sinaweb</p>
<p>Valore indennità</p>	<p>80% della retribuzione media del mese precedente, con il massimale di € 1.198,53. Non si applica la trattenuta del 5,84%</p>
<p>Pagamento</p>	<p>La liquidazione avverrà da parte di FSBA direttamente all'azienda (che riceverà quindi un bonifico del totale lordo delle spettanze per mese) la quale provvederà, tramite il proprio</p>

	<p>consulente, ad inserire quanto dovuto ad ogni singolo lavoratore nella prima busta paga utile.</p> <p>Non è previsto anticipo da parte del datore di lavoro.</p>
Assegno al nucleo familiare	<p>matura per intero (articolo 3, comma 9, del Dlgs 148/2015)</p>
Mensilità supplementari	<p>Salvo diversa disposizione dell'accordo sindacale o del contratto collettivo, in analogia alle regole applicabili alle integrazioni salariali, si ritiene corretto il seguente comportamento del datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La riduzione dell'orario di lavoro non fa venir meno la maturazione dei ratei. I ratei maturano in misura proporzionale alle ore lavorate. • In presenza di sospensione dell'orario di lavoro, si ha maturazione dei ratei se, nel mese, le giornate lavorate raggiungono comunque il numero previsto dal CCNL applicato per la maturazione dei ratei (es. numero pari o superiore a 15 giorni). In caso contrario se, a seguito della sospensione, le giornate lavorate nel mese non raggiungono il numero previsto dal CCNL applicato, non maturano i ratei.
TFR e anzianità di servizio	<p>Matura anche durante la sospensione a zero ore</p>
Ratei mensili ferie e permessi	<p>Salvo diversa disposizione dell'accordo sindacale o del contratto collettivo, in analogia alle regole applicabili alle integrazioni salariali, si ritiene corretto il seguente comportamento del datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La riduzione dell'orario di lavoro non fa venir meno la maturazione dei ratei. I ratei maturano in misura proporzionale alle ore lavorate. • In presenza di sospensione dell'orario di lavoro, si ha maturazione dei ratei se, nel mese, le giornate lavorate raggiungono comunque il numero previsto dal CCNL applicato per la maturazione dei ratei (es. numero pari o superiore a 15 giorni). In caso contrario se, a seguito della sospensione, le giornate lavorate nel mese non raggiungono il numero previsto dal CCNL applicato, non maturano i ratei.
Festività	<p>Considerato che FSBA non integra mai le giornate di festività, si ritengono applicabili, in sostituzione alla regola previste in caso di cassa integrazione guadagni (Inps messaggio n. 13552/2009), le disposizioni generali di legge che disciplinano il trattamento di festività a carico del datore di lavoro (L. n. 260/1949 e L. n. 90/1954).</p> <p>Pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono sempre pagate dal datore di lavoro; - Le altre festività sono sempre a carico del datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime 2 settimane di sospensione. <p>Se, invece, la festività cade oltre le 2 settimane di sospensione, il datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deve comunque retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura fissa o mensilizzati; • Non è obbligato a corrispondere alcun trattamento a suo carico per i lavoratori sospesi non retribuiti in misura fissa (es. pagati a ore).



Unione Provinciale di Trento

Allattamento	<p>se lavoratrice o il lavoratore sono in sospensione a zero ore, non sono integrabili i riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino.</p> <p>Se c'è solo una riduzione dell'orario:</p> <ul style="list-style-type: none">- qualora le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento;- qualora le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.
Intermittenti	<p>non possono essere utilizzati per sostituire lavoratori in cassa integrazione per le medesime mansioni.</p> <p>I lavoratori intermittenti non possono accedere al trattamento.</p>
Allegati	<ul style="list-style-type: none">- Allegato 3 – Sintesi procedura EBAT al 02-04-2020- Allegato 4 – Procedura FSBA al 31-03-2020