

Gentile Cliente,

a seguito dell'aggravarsi dell'emergenza sanitaria Covid-19, il Governo ha varato tra le altre, misure a tutela e sostegno delle attività lavorative e dei lavoratori dipendenti.

In sintesi i provvedimenti in tema di lavoro.

<p><b>Art. 19 – Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario</b></p>	<p>I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, possono presentare domanda – con decorrenza 23 febbraio 2020 e comunque entro agosto 2020 – di concessione del trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>di cassa integrazione guadagni ordinaria</b></li><li>• <b>di assegno ordinario (FIS)</b></li></ul> <p>con causale "emergenza COVID-19", per un periodo <b>massimo di nove settimane</b>.</p> <p>La <b>procedura di informativa, consultazione sindacale e termini del procedimento</b> ex artt. 14, 15 comma 2 e 30 comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 e per l'assegno ordinario ove previsto possono essere svolte in via telematica.</p> <p>La <b>domanda</b>, in ogni caso, deve essere presentata <b>entro il quarto mese successivo</b> a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica delle causali di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 148/2015.</p>
--	---



**Art. 19 – Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario**



**Attenzione**

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario qui in esame non sono conteggiati ai fini dei limiti annuali, biennali e quinquennali e non computano per eventuali altre richieste.

All'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto contributivo aziendale.

Ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi per emergenza Covid-19 **non si applica:**

- la **contribuzione addizionale** (art. 5, 29 comma 8 e 33 comma 2 del D.Lgs. n. 148/2015).

**L'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti e tramite la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.**

I lavoratori destinatari delle norme qui riportate devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020; inoltre non devono dimostrare il possesso delle 90 giornate di anzianità e lavoro effettivo presso l'unità produttiva in cui è richiesto il trattamento.

In particolare:

- **La C.I.G.O. - Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria** è riservata alle aziende industriali.

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate. Sono previsti degli importi massimi mensili erogabili ai dipendenti e precisamente:

- € 939,89 per i dipendenti con retribuzioni di importo inferiore o uguale ad €2.159,48;
- € 1.129,66 per i dipendenti con retribuzioni di importo superiore ad € 2.159,48.

- **Il F.I.S. – Fondo Integrazione Salariale - Assegno ordinario** si applicherà a 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. Il trattamento di integrazione salariale ammonta



	<p>all'<b>80% della retribuzione globale</b> che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.</p> <p>Gli importi massimi mensili erogabili ai dipendenti sono i medesimi sopra indicati per la cassa integrazione guadagni ordinaria.</p> <p>Il predetto trattamento può essere anticipato dal datore di lavoro o, su istanza del datore di lavoro, può essere concesso anche con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.</p>
<p><b>Art. 20 – Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria</b></p>	<p>Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 (data di entrata in vigore D.L. n. 6/2020) hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare <b>domanda di concessione del trattamento ordinario</b> di integrazione salariale <b>per un periodo non superiore a nove settimane.</b></p> <p> <b>Attenzione</b></p> <p>La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso.</p> <p>La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro ed è subordinata alla sospensione degli effetti di concessione del precedente provvedimento.</p>



<p><b>Art. 21 – Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso</b></p>	<p>I datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che al 23 febbraio 2020 (data di entrata in vigore D.L. n. 6/2020) hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare <b>domanda di concessione dell’assegno ordinario per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l’assegno di solidarietà già in corso.</b></p> <p>La concessione dell’assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell’assegno di solidarietà a totale copertura dell’orario di lavoro.</p> <p>I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario non sono conteggiati ai fini dei limiti annuali, biennali e quinquennali e il trattamento non è soggetto alla contribuzione addizionale.</p>
<p><b>Art. 22 – Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga</b></p>	<p>Le Regioni e Province autonome, a favore dei datori di lavoro privati e del settore agricolo che non possono godere di strumenti di integrazione salariale possono riconoscere, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da Covid-19, <b>previo accordo con le organizzazioni sindacali – anche in via telematica – trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga</b>, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque <b>per un periodo non superiore a nove settimane.</b></p> <p> <b>Attenzione</b></p> <p>L’accordo con le organizzazioni sindacali non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.</p> <p><b>Il trattamento di cui al presente articolo è riconosciuto, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data.</b></p> <p>I trattamenti in deroga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono concessi con decreto delle Regioni e Province autonome;</li> <li>• da trasmettere all’INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall’adozione. Le Regioni e le Province autonome, unitamente al decreto di</li> </ul>



	<p>concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione dei predetti trattamenti.</p> <p>Le domande dei datori di lavoro sono presentate alle Regioni e Province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.</p> <p> <b>Attenzione</b></p> <p>Per le Province autonome di Trento e di Bolzano intervengono i rispettivi fondi di solidarietà bilaterale del Trentino e dell'Alto Adige costituiti ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015.</p> <p>Per il trattamento in deroga a seguito di emergenza Covid-19:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>non è richiesto il requisito di anzianità aziendale di 90 giornate;</b></li><li>• <b>non è dovuta la contribuzione addizionale.</b></li></ul> <p>Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS (art. 44, comma 6-terD.Lgs. n. 148/2015).</p>
--	---

 **IMPORTANTE**

Per poter attivare i predetti ammortizzatori sociali, è bene analizzare la **questione relativa all'eventuale esaurimento delle ferie residue prima di collocare i dipendenti in C.I.G.O., F.I.S. o Cassa Integrazione in DEROGA**. Sulla base delle indicazioni operative ordinarie, e fatte salve eventuali diverse direttive che potranno essere successivamente diramate in funzione dello stato emergenza, si precisa:

- **C.I.G.O. e F.I.S.:** non è necessario che i dipendenti abbiano già goduto di tutte le ferie residue, in quanto la fruizione delle ferie potrà essere posticipata al periodo successivo alla cessazione della C.I.G.O. e del F.I.S.

Tuttavia, è opportuno segnalare, che vari orientamenti giurisprudenziali e prassi amministrativa dell'INPS, hanno ritenuto che è opportuno prima di accedere agli ammortizzatori sociali in questione, che i datori di lavoro abbiano già smaltito tutte le ferie residue (anno precedente) e pertanto, ove possibile, suggeriamo di procedere in tal senso.

- **Cassa Integrazione in DEROGA:** è necessario che i dipendenti abbiano già goduto di tutte le ferie residue.



**Art. 23 – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi, per emergenza Covid-19**

A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, e **per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni**, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, **per i figli di età non superiore ai 12 anni**, di uno **specifico congedo**, per il quale è riconosciuta una **indennità pari al 50% della retribuzione**.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.



**Attenzione**

Gli eventuali periodi di congedo parentale (ex congedo di maternità facoltativa) fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione citati sono convertiti nel presente congedo con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. I **genitori lavoratori iscritti** in via esclusiva alla **Gestione separata** hanno diritto a fruire, per il periodo di dodici giorni, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al **50%** di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al **50%** della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.



**Attenzione**

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite di età di 12 anni non si applica in riferimento ai figli con handicap in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado.

Fermo quanto già evidenziato, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di



	<p>strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione.</p>
<p><b>Art. 24 – Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104</b></p>	<p>Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa, è incrementato di ulteriori complessive <b>dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.</b></p> <p>Il beneficio di cui sopra è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.</p>

*Rimanendo a disposizione per qualsiasi evenienza, cogliamo l'occasione per porgere*

*Cordiali saluti*



Via Vittorio Emanuele III, 371  
Belpasso (CT)



095/7912193



info@studiotumello.com



www.studiotumello.com



Viale Regina Margherita, 4  
Milano (MI)



328 1227167