

AMMORTIZZATORI
SOCIALI
e COVID-19
(D.L. 18/2020)

INDICE

Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) 3

Datori di lavoro	3	Contributi.....	6
Lavoratori	4	Erogazione	6
Misura della prestazione.....	5	Anticipo bancario.....	7
Durata.....	5	Rapporto con altri istituti ...	7
Procedura.....	6		

Fondo di integrazione salariale (FIS)..... 8

Aziende.....	8	Contributi.....	10
Lavoratori	9	Erogazione	11
Misura della prestazione.....	9	Anticipo bancario.....	11
Durata.....	10	Rapporto con altri istituti .	11
Procedura	10		

Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)..... 13

Aziende.....	13	Contributi.....	15
Lavoratori	13	Erogazione	15
Misura della prestazione... ..	14	Anticipo bancario.....	15
Durata.....	14	Rapporto con altri istituti .	16
Procedura	14		

Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)

Datori di lavoro: possono accedere alla CIGO le seguenti imprese:

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

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

Non è richiesto un numero minimo di dipendenti per accedere al trattamento.

Lavoratori: possono godere del beneficio i lavoratori assunti alla data del 23/2/2020, senza che sia necessaria una particolare anzianità di servizio. Si

considerano assunti al 23/2/2020 anche quei lavoratori che siano entrati nell'organico del datore di lavoro successivamente a tale data, ma in forza di un trasferimento d'azienda o di un cambio appalto. Lo stesso vale per i dipendenti assunti con contratto a termine alla data indicata, i cui rapporti siano poi stati trasformati a tempo indeterminato.

Misura della prestazione: la prestazione è fissata nell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione è pari a € 939,89 per retribuzioni (comprensive dei ratei) uguali o inferiori a € 2.159,48 e a € 1.129,66 per retribuzioni superiori a tale soglia.

Durata: il trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) con causale "COVID-19" ha una durata massima di 9 settimane e può essere utilizzata nel periodo 23 febbraio – 31 agosto 2020. Non viene conteggiato nei limiti di durata previsti normalmente per la CIGO ed è neutrale ai fini delle successive

richieste che si potranno quindi sommare, all'occorrenza, al termine del periodo emergenziale.

Procedura: è prevista una procedura semplificata. Resta fermo esclusivamente l'obbligo di informazione, consultazione e l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali, da svolgersi, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Contributi: durante il periodo di CIGO matura la contribuzione utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata. Il valore retributivo da considerarsi per il calcolo dei contributi è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione lavorativa.

Erogazione: oltre all'ordinaria modalità di erogazione della prestazione tramite conguaglio, il datore di lavoro può richiedere il pagamento diretto al lavoratore da parte dell'INPS, senza dover provare di trovarsi in difficoltà economica.

Anticipo bancario: in caso di versamento diretto da parte dell'INPS, per sopperire ai ritardi dell'ente previdenziale, vi è la possibilità per il lavoratore, una volta che il datore di lavoro abbia già inoltrato la richiesta di CIGO, di chiedere a un istituto bancario un anticipo del trattamento per un importo variabile a seconda del periodo di sospensione e della tipologia di rapporto (*part-time* o *full-time*) fino a un massimo di € 1.400,00. Si evidenzia tuttavia come talune regioni abbiano disciplinato in maniera diversa tale possibilità (ad esempio, la Regione Emilia-Romagna), per cui si invita a verificare la presenza di eventuali protocolli regionali.

Rapporto con altri istituti: l'eventuale presenza di **ferie** pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza di CIGO; durante il periodo di CIGO permane il diritto agli **ANF**; in caso di **malattia**, se la sospensione è a zero ore e interessa la totalità dei lavoratori, il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista a

carico del datore; ai fini della **NASpi** il periodo di CIGO con sospensione dell'attività a zero ore è neutro, con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, sia per il numero di settimane lavorate per calcolare la durata del trattamento NASpi (pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni, per un massimo di 78 settimane).

Fondo di integrazione salariale (FIS)

Aziende: possono accedere alla FIS "Covid-19" i datori di lavoro che occupino mediamente più di 5 dipendenti, che non rientrino nel campo di applicazione della CIGO o della CIGS e che appartengano a settori nei quali non siano stati stipulati accordi per l'attivazione di fondi di solidarietà

bilaterali o di fondi di solidarietà bilaterali alternativi (quali il Fondo di solidarietà per i lavoratori somministrati), alla cui specifica disciplina si rinvia.

Lavoratori: possono godere del beneficio i lavoratori assunti alla data del 23/2/2020, senza che sia necessaria una particolare anzianità di servizio. Si considerano assunti al 23/2/2020 anche quei lavoratori che siano entrati nell'organico del datore di lavoro successivamente a tale data, ma in forza di un trasferimento d'azienda o di un cambio appalto. Lo stesso vale per i dipendenti assunti con contratto a termine alla data indicata, i cui rapporti siano poi stati trasformati a tempo indeterminato.

Misura della prestazione: la prestazione è fissata nell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione è pari a € 939,89 per retribuzioni (comprehensive dei ratei) uguali o inferiori a € 2.159,48 e a € 1.129,66 per retribuzioni superiori a tale soglia.

Durata: l’assegno ordinario (FIS) con causale “COVID-19” ha una durata massima di 9 settimane e può essere utilizzato nel periodo 23 febbraio – 31 agosto 2020. Tale periodo non viene conteggiato nei limiti di durata previsti normalmente per la FIS ed è neutrale ai fini delle successive richieste che si potranno quindi sommare, all’occorrenza, al termine del periodo emergenziale.

Procedura: è prevista una procedura semplificata. Resta fermo esclusivamente l’obbligo di informazione, consultazione e l’esame congiunto con le organizzazioni sindacali, da svolgersi, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Contributi: durante il periodo di FIS matura la contribuzione utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata. Il valore retributivo da considerarsi per il calcolo dei contributi è pari all’importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione

lavorativa

Erogazione: oltre all'ordinaria modalità di erogazione della prestazione tramite conguaglio, il datore di lavoro può richiedere il pagamento diretto al lavoratore da parte dell'INPS, senza dover provare di trovarsi in difficoltà economica.

Anticipo bancario: in caso di versamento diretto da parte dell'INPS, per sopperire ai ritardi dell'ente previdenziale, vi è la possibilità per il lavoratore, una volta che il datore di lavoro abbia già inoltrato la richiesta di FIS, di chiedere a un istituto bancario un anticipo del trattamento per un importo variabile a seconda del periodo di sospensione e della tipologia del rapporto (*part-time* o *full-time*) fino a un massimo di € 1.400,00. Si evidenzia tuttavia come talune regioni abbiano disciplinato in maniera diversa tale possibilità (ad esempio, la Regione Emilia-Romagna), per cui si invita a verificare la presenza di eventuali protocolli regionali.

Rapporto con altri istituti: l'eventuale presenza di

ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza di FIS; non è chiaro se durante il periodo di FIS permanga il diritto agli **ANF**, ma l'INPS ha escluso che spetti al Fondo l'erogazione di tale prestazione accessoria; in caso di **malattia**, se la sospensione è a zero ore e interessa la totalità dei lavoratori, il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista a carico del datore; ai fini della **NASpl** il periodo di FIS con sospensione dell'attività a zero ore parrebbe neutro, con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro, sia per il numero di settimane lavorate per calcolare la durata del trattamento NASpl (pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni, per un massimo di 78 settimane).

Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)

Il D.L. 18/2020 prevede che siano le Regioni e le Province autonome a riconoscere la CIGD, sicché la disciplina di tale istituto potrebbe in parte variare da regione a regione, per cui si consiglia di verificare sempre l'Accordo Quadro della regione interessata.

Aziende: possono accedere alla CIGD “Covid-19” i datori di lavoro esclusi dalle prestazioni ordinarie (CIGO, FIS e fondi di solidarietà), ivi compresi quelli che occupano fino a 5 dipendenti e quelli che avrebbero diritto solo alla cassa integrazione guadagni straordinaria (ad esempio, le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti). Sono però esclusi dall'applicazione della misura i datori di lavoro domestico.

Lavoratori: possono godere del beneficio i lavoratori assunti alla data del 23/2/2020, senza che sia necessaria una ulteriore anzianità. Pare possano considerarsi assunti al 23/2/2020 anche quei lavoratori che siano entrati nell'organico del datore di

lavoro successivamente a tale data, ma in forza di un trasferimento d'azienda o di un cambio appalto. Lo stesso vale per i dipendenti assunti con contratto a termine alla data indicata, i cui rapporti siano poi stati trasformati a tempo indeterminato. Potranno inoltre accedere alla CIGD anche i lavoratori intermittenti, nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti.

Misura della prestazione: la prestazione è fissata nell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione è pari a € 939,89 per retribuzioni (comprehensive dei ratei) uguali o inferiori a € 2.159,48 e a € 1.129,66 per retribuzioni superiori a tale soglia.

Durata: massimo 9 settimane.

Procedura: per l'accesso alla CIGD occorre un accordo con le organizzazioni sindacali, che potrà essere concluso anche in via telematica. Sono tuttavia esclusi da tale obbligo i datori di lavoro che occupano fino a

cinque dipendenti (talune Regioni hanno però previsto anche per questi datori di lavoro l'obbligo di inviare una preventiva informativa ai sindacati).

Contributi: durante il periodo di CIGD matura la contribuzione utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata. Il valore retributivo da considerarsi per il calcolo dei contributi è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione lavorativa.

Erogazione: esclusivamente con pagamento diretto al lavoratore da parte dell'INPS.

Anticipo bancario: per sopperire ai ritardi dell'ente previdenziale, vi è la possibilità per il lavoratore, una volta che il datore di lavoro abbia già inoltrato la richiesta di CIGD, di chiedere a un istituto bancario un anticipo del trattamento per un importo variabile a seconda del periodo di sospensione e della tipologia del rapporto (*part-time* o *full-time*) fino a un massimo di € 1.400,00. Si evidenzia tuttavia come talune regioni

abbiano disciplinato in maniera diversa tale possibilità (ad esempio, la Regione Emilia-Romagna), per cui si invita a verificare la presenza di eventuali protocolli regionali.

Rapporto con altri istituti: l'eventuale presenza di **ferie** pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza di CIGD; durante il periodo di CIGD permane il diritto agli **ANF**; in caso di **malattia**, se la sospensione è a zero ore e interessa la totalità dei lavoratori, il trattamento di integrazione salariale parrebbe sostituire l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista a carico del datore; ai fini della **NASpi** il periodo di CIGD con sospensione dell'attività a zero ore parrebbe neutro, con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, sia per il numero di settimane

lavorate per calcolare la durata del trattamento NASpI (pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni, per un massimo di 78 settimane); inoltre, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione dell'attività, il trattamento di CIGD è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di **disoccupazione agricola**.