Scheda

Ammortizzatori Sociali applicabili ai dipendenti del Terzo Settore e della Sanità Privata alla luce del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020

Il Titolo II del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 dedicato alle "Misure a sostegno del lavoro" prevede l'utilizzo di ammortizzatori sociali già presenti nell'ordinamento (D.lgs 148/2015) introducendo specifiche deroghe e la cassa integrazione in deroga dedicata ai datori di lavoro che non possono applicare gli ammortizzatori ordinari.

Nella fattispecie le Aziende e gli Enti del Terzo Settore e della Sanità Privata possono accedere al Fondo di Integrazione Salariale con assegno ordinario. Alcune realtà del Terzo Settore e della Sanità privata che non rientrano nell'area di applicazione dell'assegno ordinario potranno accedere alla Cassa Integrazione in deroga.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE assegno ordinario

Il Fis consente, a tutti i datori di lavoro non inclusi nella normativa della Cigo-Cigs e non appartenenti a settori per i quali sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali, di richiedere prestazioni di sostegno al reddito per i propri dipendenti in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza epidemiologica.

Nuova causale di accesso *:"emergenza COVID-19".* Viene pertanto prevista una precisa deroga alle causali previste dalla norma.

Durata

Periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

Soggetti beneficiari

Tutti i datori di lavoro "non coperti" dai trattamenti ordinari e straordinari d'integrazione salariale o dai Fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi. **L'adesione al Fis** (o ad altri fondi) **è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti**. Superando il concetto d'impresa, il Fis è rivolto a tutti i datori di lavoro anche non imprenditori (es. associazioni) che pagano il contributo dovuto per l'ammortizzatore.

Fattore dimensionale

La norma prevede una deroga al fattore dimensionale aziendale previsto e pertanto il FIS si applica a tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Per il computo di calcolo del numero del personale si rimanda al manuale operativo già pubblicato rammentando che vige il concetto del pro-quota.

Destinatari delle prestazioni

I destinatari delle prestazioni sono tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale e dei lavoranti a domicilio, dipendenti alla data del 23 febbraio 2020. Viene derogata pertanto l'anzianità di 90 giorni. In caso di trasferimento di azienda, per il requisito si computa anche il periodo trascorso presso l'alienante, cioè il periodo di lavoro precedente al trasferimento. Resterebbero senza copertura i lavoratori assunti dopo la data del 23 febbraio 2020.

Erogazione delle prestazioni

Le erogazioni delle prestazioni di norma sono anticipate dal datore di lavoro alla fine di ogni periodo di paga. Il rimborso al datore di lavoro sarà effettuato dall'INPS tramite conguaglio contributivo. Viene previsto altresì il pagamento diretto da parte dell'INPS su richiesta del datore di lavoro, come deroga all'erogazione ordinaria. Nonostante il decreto preveda il pagamento diretto da parte dell'INPS, non viene

meno l'anticipo da parte del datore di lavoro che deve considerarsi da privilegiare al fine di evitare che i lavoratori restino senza retribuzione nei periodi di sospensione totale o parziale dei servizi, salvo criticità di carattere finanziario e di liquidità documentate e certificate dal singolo Ente.

Quantum della prestazione

L'assegno ordinario è pari al **80% della retribuzione** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore in cui non ha prestato la propria attività fermo restando i limiti economici fissati dalla norma e attualizzati secondo gli indici ISTAT.

Domanda di accesso e informazione, consultazione sindacale ed esame congiunto

La domanda di accesso potrà essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello a cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione. Vengono mantenuti gli obblighi relativi a informazione, consultazione ed esame congiunto con le OO.SS. che potranno essere svolti anche in telematica entro i tre giorni successivi dalla presentazione della domanda. Anche se non vi è obbligo di accordo non è esclusa la possibilità di poterlo fare o addivenire ad un'intesa. In ogni caso sarà di fondamentale importanza ricomprendere all'interno di tali intese l'anticipo della retribuzione, il monitoraggio e la verifica oltre che l'elenco dei lavoratori oggetto di sospensione totale o parziale. Si sottolinea inoltre nella previsione dello slittamento delle scadenze per il pagamento dei contributi previdenziali oltre a precisi sgravi dal punto di vista della tassazione delle imprese, il decreto agevola i datori di lavoro ad anticipare gli emolumenti FIS.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi, a danno dei lavoratori, la perdita parziale o diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. Tale disposizione ricompresa nell'articolato del d.lgs 148/2015 resta vigente ed esigibile.

Deroga ai tetti e limiti aziendali

Vengono previste specifiche deroghe ai tetti aziendali e ai limiti di utilizzo temporali ed economici previsti dal D.lgs 148/2015 anche ai fini di successive richieste, con lo stanziamento di risorse dedicate. In particolare, i periodi di assegno ordinario non sono conteggiati ai fini della durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale pari a 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 4 del d.lgs. 148/2015) e della durata massima dell'assegno ordinario erogato dai Fondi di integrazione salariale pari a 26 settimane in un biennio mobile (art. 29, c. 3, del d.lgs. 148/2015).

Inoltre, a tali assegni non si applica il tetto aziendale previsto per le prestazioni erogate dal FIS, in base al quale esse sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro e le aziende non dovranno erogare i contributi addizionali previsti in caso di accesso all'assegno ordinario con un preciso risparmio in termini di costo complessivo di accesso agli ammortizzatori.

Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

I datori di lavoro che hanno un assegno di solidarietà in corso possono presentare domanda di assegno ordinario sempre per un periodo massimo di 9 settimane. L'assegno ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà in corso e può riguardare gli stessi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà. Anche in questo caso vengono confermate le deroghe previste per l'assegno ordinario.

Casistica in corso di FIS assegno ordinario in base ai chiarimenti forniti dall'INPS non modificati dal decreto.

Indennità di malattia

Se la **malattia è insorta durante il periodo di sospensione**, il lavoratore continua a percepire l'assegno ordinario, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa. **In questo caso non è neanche necessario comunicare lo stato di malattia né al datore di lavoro né all'INPS.** Se invece **la malattia precede l'inizio della sospensione**:

- se la **totalità del personale** in forza all'unità produttiva presso cui è impiegato il lavoratore ha **sospeso l'attività**, le prestazioni garantite dal FIS **sostituiscono la malattia a partire dalla data di inizio delle stesse**;
- se la sospensione **non coinvolge la totalità del personale**, il lavoratore **continua a beneficiare dell'indennità di malattia.**

In caso di **riduzione di orario** l'assegno ordinario **non è dovuto per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime.**

Infortunio sul lavoro

L'infortunio prevale sempre sull'assegno ordinario. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del trattamento di integrazione salariale, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale. Se l'infortunio avviene nel corso del trattamento di integrazione salariale, il dipendente avrà comunque diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL e non all'assegno ordinario.

Congedo di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri per allattamento

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario**,** mentre la lavoratrice ha possibilità di decidere se avvalersi o meno della facoltà di astensione per congedo parentale, senza che quest'ultimo possa in alcun modo essere cumulato con il trattamento garantito dal Fondo. Il cumulo è invece consentito in caso di opzioni per gli strumenti alternativi al congedo**.** Per avere diritto ai permessi per allattamento ènecessario che nellagiornata vi siano prestazioni lavorative .In caso contrario prevale sempre l'assegno ordinario.

Permessi di legge 104/1992

In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito. Al contrario, in caso:

- **riduzione verticale dell'orario di lavoro:**
  il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso è riproporzionato in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa;
- **riduzione orizzontale**: permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.

Congedo straordinario

In caso di **sospensione totale del rapporto di lavoro**, il lavoratore continua a percepire esclusivamente l'integrazione salariale.

In caso di presentazione della domanda di congedo **in costanza di sospensione parziale del rapporto di lavoro**, il richiedente percepirà l'assegno ordinario per le ore stabilite unitamente all'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Ferie

Assegno ordinario

Nelle ipotesi di **sospensione a zero ore il diritto alle ferie non matura** e il datore di lavoro ha facoltà di individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione.

Pertanto tale periodo può essere anche posticipato al termine della sospensione del lavoro e coincidere con la ripresa dell'attività produttiva.

In caso di riduzione di orario, la gestione della fruizione delle ferie segue le regole del normale svolgersi del rapporto di lavoro.

Festività infrasettimanali

Assegno ordinario

In caso di riduzione di orario non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo di godimento dell'assegno ordinario, che restano a carico del datore di lavoro a prescindere dal fatto che i lavoratori siano retribuiti a paga oraria o in misura fissa mensile.

Per quanto attiene i lavoratori sospesi è necessario distinguere:

1. lavoratori retribuiti a paga oraria:

- **non sono mai integrabili le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno**, che devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro; le altre festività infrasettimanali non sono integrabili quando ricadono nei primi 15 giorni di integrazione salariale;
- **sono integrabili le festività infrasettimanali** (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) **quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.**

2. lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:

- tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

Altre indennità

Non sono integrabili, in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa, **l'indennità sostitutiva delle ferie, le festività soppresse e l'indennità di mancato preavviso**.

Cassa integrazione in deroga

La Cassa integrazione in deroga è applicabile a tutti i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione dei trattamenti FIS. Pertanto al fine di applicare tale ammortizzatore occorre verificare se l'Ente ha pagato il contributo FIS.

Il decreto nel dettare nuove disposizioni in materia di Cassa Integrazione in deroga riferite ai datori di lavoro del settore privato include espressamente tra i beneficiari enti di terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti. La Cassa coprirà tutti gli Enti che abbiamo anche un solo dipendente.

Le Regioni e Province autonome, per le quali sono stati previsti specifici trasferimenti economici, potranno riconoscere la Cassa integrazione in deroga previo accordo (anche in via telematica) con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale per un periodo non superiore alle 9 settimane e

per i lavoratori in forza al 23 febbraio 2020, escludendo il requisito dei 90 giorni di anzianità. L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. Ai fini dell'attivazione della Cassa integrazione in deroga vige l'obbligo di accordo per gli Enti con oltre 5 dipendenti.

Gli emolumenti saranno erogati direttamente dall'INPS e non è previsto l'anticipo da parte dei datori di lavoro.

Le domande sono presentate alla Regione e alle Province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione. I trattamenti sono concessi con decreto delle Regioni e delle Province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore. Le Regioni e delle Province autonome inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle prestazioni, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

L'applicazione di questo istituto riguarda specificatamente i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti

In ogni caso, al fine di evitare che l'INPS possa rigettare la richiesta, è necessario verificare con il datore di lavoro il pagamento del contributo FIS.

In caso contrario occorrerà attivare la Cassa Integrazione in deroga per la quale si attende il decreto di riparto delle risorse a favore delle Regioni e delle Province autonome. Non è stato previsto l'obbligo di accordo quadro regionale per definire criteri e procedure.

Il decreto conferma inoltre quanto previsto dagli articoli 15 e 17 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020, , che hanno introdotto e regolamentato la cassa integrazione in deroga per le aree in precedenza decretate zona rossa con durata massima tre mesi e per le Regioni Lombardia, Veneto, Emila Romagna con durata massima di un mese.