

COVID 19: STRUMENTI DISPONIBILI (NELL'ATTUALE NORMATIVA) PER LA GESTIONE DI EVENTUALI SOSPENSIONI DAL LAVORO.

Con la consapevolezza che l'attuale emergenza non possa essere governata mediante i consueti strumenti di gestione delle sospensioni e nella prospettiva di poter adottare, in futuro, dispositivi più efficaci, si riassumono sinteticamente le caratteristiche degli strumenti che la normativa vigente propone e che sono:

➤ **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO),**

✓ destinata alle aziende che esercitano la seguente attività, **a prescindere dal requisito occupazionale:**

- Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- Cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività similari;
- Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- 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;
- Imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- Imprese addette all'armamento ferroviario;
- Imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso di capitale interamente pubblico;
- Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- Imprese artigiane che svolgono l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo escluse quelle che svolgono tale attività in laboratori distinti dall'attività di escavazione.

➤ **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS),**

✓ destinata alle aziende **che occupano più di 15 dipendenti** e che esercitano la seguente attività:

- Imprese industriali, comprese edili e affini;
- Imprese artigiane in conseguenza di riduzione in imprese che esercitano influsso gestionale prevalente;
- Imprese di mense, ristorazione e pulizia che subiscono la sospensione dell'azienda appaltante;
- Imprese di produzione e manutenzione del materiale rotabile nei servizi ferroviari;
- Imprese di vigilanza;
- Cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi.

✓ Destinata alle aziende **che occupano più di 50 dipendenti** e che esercitano la seguente attività:

- Imprese commerciali e della logistica;
- Agenzie viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

✓ Destinata alle aziende che esercitano la seguente attività, **a prescindere dal numero dei dipendenti:**

- Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, comprese le imprese del sistema aeroportuale;
- Partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni (nei limiti di spesa);
- l'editoria a seguito di norme particolari.

Serve ricordare che nell'individuare le aziende destinatarie dei diversi ammortizzatori non fa testo il CCNL applicato e nemmeno la presunzione dell'attività prevalente, ma la vera attività economica desumibile dalla descrizione depositata presso la Camera di Commercio (cod. ATECO).

➤ **Fondo di solidarietà bilaterale**

In corrispondenza degli accordi collettivi che hanno dato vita ai seguenti fondi:

- Fondo Poste
- Fondo Credito
- Fondo Assicurativi
- Fondo Trasporto Pubblico
- Fondo Credito Cooperativo
- Fondo di solidarietà del Trentino
- Fondo Trasporto Aereo
- Fondo di solidarietà di Bolzano - Alto Adige
- Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo - SOLIMARE.

➤ **Fondo alternativo:**

- lavoratori dell'artigianato,
- lavoratori somministrati.

➤ **Fondo di integrazione salariale (FIS)**

- Destinato ai dipendenti da aziende appartenenti a settori esclusi da CIGS e CIGO e che occupano mediamente >5 dipendenti e non hanno costituito i fondi bilaterali o alternativi.

Il requisito occupazionale deriva dal calcolo della media del semestre precedente la richiesta.

Fermo restando il requisito soggettivo in capo al lavoratore, che è normalmente di 90 giorni di anzianità presso l'unità produttiva, serve ricordare che gli Eventi Oggettivamente Non Evitabili nel settore industriale non richiedono anzianità alcuna. Se ne deduce¹ che le sospensioni determinate dai recenti eventi sanitari, poiché oggettivamente non evitabili, non richiedono l'anzianità ai lavoratori dei settori industriali coinvolti nella sospensione.

Tutti i lavoratori possono accedere all'integrazione salariale, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro, purché subordinato, compresi gli apprendisti professionalizzanti, ma con l'eccezione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio².

➤ **Altre forme di prestazione lavorativa:**

- smartworking.

¹ Non è ancora pervenuto un orientamento coerente da parte dell'Istituto, la deduzione deriva dalla semplice lettura della norma.

² Da non confondere con i lavoratori coinvolti nello smartworking.

Poiché al momento non sono nella disponibilità immediata:

- La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, poiché legata a eventi di crisi, riorganizzazione e contratti di solidarietà, fortemente determinati da scelte aziendali;
- Fondo di solidarietà bilaterale e Fondo alternativo, poiché disciplinati dalle rispettive determinazioni indicazioni provenienti dai CCNL che li hanno istituiti,

rimane l'utilizzo della **CIGO e del FIS**, quali strumenti esclusivi per la disciplina delle sospensioni decise dalla aziende, anche sulla base delle recenti disposizioni di legge.

Entrambi hanno durate massime e condizioni particolari che disciplinano l'utilizzo, come di seguito riassunte:

	Durata	Tetto massimo di utilizzo
CIGO	Durata massima: 13 settimane, rinnovabili fino a 52 settimane nel biennio. Da queste scadenze è possibile derogare, con l'esclusione del settore edile, qualora la richiesta scaturisca da Eventi Oggettivamente Non Evitabili (EONE) ³ .	
	La durata complessiva di tutti gli ammortizzatori (anche in concorso tra loro) non può superare i 24 mesi nel quinquennio mobile, fatta salva la durata del Contratto di solidarietà.	
FIS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Da > 5 fino a 15 dipendenti: possibile solo l'assegno di solidarietà⁴ per la durata max di 12 mesi nel biennio mobile; ➤ > di 15 dipendenti: assegno di solidarietà per max 12 mesi nel biennio mobile + 6 mesi di assegno ordinario nel biennio mobile. 	L'azienda può utilizzare una quota non superiore al volume dei contributi complessivamente versati ⁵ x 10

Normalmente, per poter utilizzare entrambi gli ammortizzatori: CIGO o FIS, serve attivare la procedura di consultazione che consiste nella comunicazione preventiva che il datore di lavoro è tenuto a inviare alle RSU o, in loro mancanza, alle RSA, nonché alle OO. SS. territorialmente competenti comprensiva di:

- Causa delle sospensione o riduzione d'orario;
- Entità e durata prevedibile della sospensione;
- numero dei lavoratori interessati.

³ Fatte salve le considerazioni citate al punto precedente, dove si ritiene che l'emergenza sanitaria possa essere rubricata come Evento Oggettivamente Non Evitabile (nonostante INPS non abbia al momento emanato alcuna disposizione in merito), il conteggio delle giornate fruita tiene conto dei giorni di effettiva sospensione che, sommate tra loro, danno luogo alla settimana di utilizzo, anche se collocate in modo discontinuo.

⁴ Nella richiesta dell'assegno di solidarietà il raggiungimento dell'accordo collettivo è condizione ineludibile. Serve ricordare che nell'abito di tale accordo la riduzione dell'orario di lavoro non può superare la misura del 60% dell'orario contrattuale e che, a carico di ciascun lavoratore, la riduzione non può superare il 70%.

⁵ Il contributo dovuto per alimentare il FIS è pari a 0,45% per le aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti; lo 0,65% per le aziende che superano i 15 dipendenti, sempre ripartito tra il lavoratore e il datore di lavoro, nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il contributo è obbligatorio dal 2016, l'omissione al pagamento configura evasione contributiva.

Alla comunicazione segue la richiesta di esame congiunto che deve completarsi entro 25 gg. dalla data della comunicazione, ridotti a 10 gg. qualora l'azienda occupi non più di 50 dipendenti.

Qualora, come questo caso presume, la sospensione sia dovuta a Eventi Oggettivamente Non Evitabili e, pertanto, non sia differibile, la comunicazione si limita a:

- La durata prevedibile della sospensione;
- Il numero dei lavoratori interessati.

Solo nel caso in cui la sospensione sia superiore alle 16 ore settimanali, si procede all'esame congiunto mediante la richiesta inoltrata da uno dei soggetti interessati, da presentarsi entro 3 giorni dalla comunicazione.

In questo caso, l'esame si deve concludere entro i cinque giorni successivi la richiesta.

Il pagamento dell'indennità è, normalmente, anticipato ai lavoratori dall'azienda che poi conguaglierà al momento della corresponsione dei contributi a INPS.

Serve ricordare che al termine della procedura di esame congiunto, il raggiungimento dell'accordo non è condizione obbligatoria per poter richiedere l'integrazione a INPS, fatta salva la richiesta dell'assegno di solidarietà.

In ogni caso, il valore dell'indennità equivale all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate da 0 al massimo previsto dal CCNL, fino ai seguenti massimali mensili:

- Retribuzione lorda = < 2.159,48 € = 998,18 € lordi
- Retribuzione lorda > 2.159,48 € = 1.199,72 € lordi

L'omessa o tardiva presentazione della domanda obbliga l'azienda a corrispondere ai lavoratori una somma equivalente all'indennità non percepita.

Smartworking:

tra le diverse forme che incidono sulla prestazione lavorativa, una segnalazione a parte merita lo smartworking, per l'insistenza con cui viene citato quale forma da privilegiare, poiché in grado di prevenire la diffusione del virus, nonché per la norma contenuta nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 febbraio 2020, segnatamente all'art. 2, in cui si precisa che la modalità di lavoro agile è applicabile in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti⁶.

**Dipartimento Mercato del Lavoro
Camera del Lavoro Metropolitana
Milano 27 febbraio 2020**

⁶ A questo proposito va segnalata l'importanza dei contratti collettivi che, in modo autonomo, hanno posto le basi allo svolgimento del lavoro agile e non possono essere elusi dalla nuova disposizione prevista dal DPCM.