

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione con indicazione de:

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata;
- i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.

La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Procedimento

Integrazioni Salariali Ordinarie

Eccezioni per interventi
determinati da

EVENTI
OGGETTIVAMENTE
NON EVITABILI

Integrazioni Salariali Ordinarie

DURATA

non è applicato il periodo di intervallo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa per nuove domande e non c'è durata massima di 52 settimane nel biennio mobile.

CONTRIBUZIONE

Non è applicata la contribuzione aggiuntiva.

ANZIANITA'

Non è applicato il requisito dell'anzianità di lavoro di almeno 90 gg.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

La comunicazione dell'avvio non deve essere preventiva, e quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro è superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta di una delle parti da presentarsi entro 3 giorni dalla comunicazione di avvio, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

PROCEDIMENTO

Il termine di presentazione delle domande è la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Integrazioni Salariali Straordinarie

GESTIONE DEGLI INTERVENTI
ASSISTENZIALI DI SOSTEGNO
ALLE GESTIONI
PREVIDENZIALI - INPS

Riceve le relative contribuzioni ordinarie e
addizionali ed eroga le relative
prestazioni.



Campo di Applicazione Art. 20

Integrazioni Salariali Straordinarie

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente piu' di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti: a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini; b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attivita' dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attivita' in dipendenza di situazioni di difficolta' dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale; d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attivita' in conseguenza della riduzione delle attivita' dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale; e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile; f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; g) imprese di vigilanza.
2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente piu' di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti: a) imprese esercenti attivita' commerciali, comprese quelle della logistica; b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti: a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e societa' da queste derivate, nonche' imprese del sistema aeroportuale; b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali

Contribuzione

Integrazioni Salariali Straordinarie

CONTRIBUZIONE ORDINARIA

E' stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui:

- 0,60 % a carico dell'impresa o del partito politico
- 0,30 % a carico del lavoratore.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

E' previsto il versamento a carico delle imprese del contributo addizionale nella misura stabilita alle caratteristiche generali, in caso di ricorso all'integrazione salariale e per la durata del periodo di intervento.

Causali

Integrazioni
Salariali
Straordinarie

CRISI AZIENDALE

Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento con indicazione degli interventi correttivi da affrontare e degli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Il programma di riorganizzazione aziendale deve:

- presentare un piano di interventi per fronteggiare le inefficienze;
- contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori;
- essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato all'intervento.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

Integrazioni Salariali Straordinarie

CRISI AZIENDALE

DURATA

- Relativamente a ciascuna unita' produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale puo' avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi.
- Una nuova autorizzazione non puo' essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

PROROGA

Per il 2020, entro il limite complessivo di spesa di 95 milioni di euro, l'art. 22 bis prevede per alcune tipologie di imprese e a determinate condizioni una proroga della durata dell'intervento, previo accordo.

Integrazioni Salariali Straordinarie

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

DURATA

- Relativamente a ciascuna unita' produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale puo' avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

PROROGA

Per il 2020, entro il limite complessivo di spesa di 95 milioni di euro, l'art. 22 bis prevede per alcune tipologie di imprese e a determinate condizioni una proroga della durata dell'intervento, previo accordo.

Integrazioni Salariali Straordinarie

CRISI e RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

CONSULTAZIONE SINDACALE - 1/2

L'impresa e' tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato:

- alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria;
- alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale;

le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entita' e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Entro 3 giorni dalla comunicazione e' presentata da una delle parti, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda e' trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unita' produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unita' produttive ubicate in piu' regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Sono oggetto dell'esame congiunto:

- il programma che l'impresa intende attuare, con durata e numero dei lavoratori interessati e comprensivo delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario;
- le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere;
- le modalita' della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Integrazioni Salariali Straordinarie

CRISI e RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

CONSULTAZIONE SINDACALE - 2/2

L'intera procedura di consultazione si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui e' stata avanzata la richiesta di esame congiunto, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Non è obbligatoria la stipula di un accordo.

In caso di mancato rispetto delle modalita' di rotazione tra i lavoratori è previsto l'incremento della contribuzione addizionale dell'1%, applicato alla contribuzione dovuta per i singoli lavoratori a cui non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo per cui è stata accertata la violazione (DLM 10 marzo 2016).

Integrazioni Salariali Straordinarie

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

CRISI e RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Nei casi in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, l'art. 24bis prevede che la procedura di consultazione sindacale puo' concludersi con un accordo su un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

i lavoratori impattati possono richiedere un assegno di ricollocazione di importo variabile tra i 250 e i 5000 euro, utilizzabile in costanza di ammortizzatore.

L'assegno di ricollocazione consiste in un importo da utilizzare, a scelta del destinatario dell'assegno, presso i centri per l'impiego o i soggetti accreditati che forniscono servizi di assistenza intensiva per la ricerca di occupazione, i quali assegnano un tutor che affianca la persona in un programma personalizzato di ricerca intensiva di impiego. L'importo dell'assegno viene riconosciuto non alla persona disoccupata, ma all'ente che fornisce il servizio e solo se la persona trova lavoro.

Il lavoratore che nel periodo di assistenza intensiva alla ricollocazione accetta l'offerta di un contratto di lavoro usufruisce di un duplice beneficio:

l'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza dell'originario datore, entro il limite massimo di nove mensilità;

la corresponsione da parte dell'Inps di un contributo mensile pari al 50 % del trattamento di integrazione salariale che gli sarebbe stato corrisposto.

Integrazioni Salariali Straordinarie

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

DURATA

- Relativamente a ciascuna unita' produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale puo' avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.
- Ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarieta' viene computata nella misura della meta' per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, ad eccezione delle imprese edili e affini.
- La durata massima puo' quindi raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

PROROGA

Per il 2020, entro il limite complessivo di spesa di 95 milioni di euro, l'art. 22 bis prevede per alcune tipologie di imprese e a determinate condizioni una proroga della durata dell'intervento, previo accordo.

Integrazioni Salariali Straordinarie

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Il ricorso a questo trattamento di integrazione salariale è consentito esplicitamente previo accordo sindacale, in cui:

- deve essere quantificato e motivato l'esubero oggetto del contratto di solidarietà;
- devono essere specificate le eventuali modalità attraverso cui l'impresa, per temporanee esigenze di maggior lavoro, può aumentare, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

il lavoro straordinario non è ammesso per i lavoratori in solidarietà, fatte salve ipotesi del tutto eccezionali che devono essere giustificate e motivate .

Le riduzioni di personale possono avvenire esclusivamente con la “non opposizione” dei lavoratori (volontarietà quale criterio nella procedura collettiva, dimissioni o risoluzioni consensuali)

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 % dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 % nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Procedimento

Integrazioni Salariali Straordinarie

- Il ricorso alle integrazioni salariali straordinarie, per i dipendenti delle imprese che gestiscono i servizi di mensa e quelli di pulizia, deve essere in stretta correlazione con la contrazione dell'attività del committente che ha fatto ricorso ad uno qualsiasi degli ammortizzatori ordinari o straordinari.
- La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale e' presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.
- La sospensione o la riduzione dell'orario ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda.
- La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Procedimento

Integrazioni Salariali Straordinarie

- Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa e' tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.
- Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.
- L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, puo' chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.



FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE
PER L'ARTIGIANATO

ENTE
BILATERALE
NAZIONALE

Agenzie Marittime e Mediatori Marittimi



FONDO
DI
SOLIDARIETÀ

Enbicredito

Ente bilaterale nazionale
per il settore del credito

Fondi di Solidarietà

DEFINIZIONE

Fondi di Solidarietà Bilaterali

Art. 26



- Sono fondi istituiti tramite decreto del Ministero del Lavoro e dell'Economia e costituiscono vere e proprie Gestioni separate INPS. Da ciò deriva l'obbligatorietà della contribuzione a carico del datore di lavoro e l'erogazione di prestazioni integralmente sostitutive di quelle statali.
- L'istituzione dei fondi e' obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione dei trattamenti ordinari e straordinari, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente piu' di 5 dipendenti.

FINALITA'

Fondi di Solidarietà Bilaterali

Art. 26



- Assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale.
- Stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per i relativi trattamenti e comunque nel rispetto della durata massima complessiva.
- Possono erogare prestazioni integrative ulteriori in caso di cessazione del rapporto di lavoro, contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, ecc.

CONTRIBUZIONE

Fondi di Solidarietà Bilaterali

Art. 26



- I decreti istitutivi determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.
- In caso di erogazione di assegno ordinario per le causali relative alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie e' previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attivit  lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti istitutivi e comunque non inferiore all'1,5 %.

DEFINIZIONE

Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

Art. 27



- Sono di fatto i fondi dei settori dell'artigianato e della somministrazione già operanti con un sistema di bilateralità consolidato e disciplina già adeguata alle disposizioni della Legge Fornero e che, successivamente, hanno adeguato le proprie disposizioni anche alla normativa del DL 148/2015.
- Vengono istituiti senza l'intervento di un decreto ministeriale ma nonostante la loro natura privatistica, vige l'obbligatorietà della contribuzione (è la stessa legge a stabilirne l'ammontare minimo) ed erogano prestazioni sostitutive di quelle statali.
- Il DL 148/2015 stabilisce l'obbligatorietà della costituzione di questi fondi per i datori di lavoro che impiegano più di 5 dipendenti pena lo slittamento nel fondo di integrazione salariale

FINALITA'

Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

Art. 27



Assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

- un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario;
- l'assegno di solidarietà, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto in ogni caso non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Sono titolati ad erogare anche una prestazione integrativa rispetto alle indennità di cessazione del rapporto, nonché somme volte a contribuire al finanziamento di programmi di qualificazione o riconversione professionale.

CONTRIBUZIONE

Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

Art. 27



- Per questi fondi sono gli accordi e i contratti collettivi a definire l'aliquota di contribuzione ordinaria e addizionale (con limite minimo fissato dalla legge), le tipologie di prestazioni erogabili in funzione della finalità del fondo, l'adeguamento dell'aliquota o la rideterminazione delle prestazioni, la possibilità di prevedere prestazioni accessorie, i criteri e i requisiti per la gestione del fondo.

Fondo di Integrazione Salariale

DEFINIZIONE

Art. 29



- L'art. 28 tratta il Fondo di Solidarieta' Residuale, gia' istituito presso l'INPS, e in tale legge adeguato al **Fondo di Integrazione Salariale** previsto all'art. 29 e istituito con decreto del Ministero del Lavoro n. 94343/2016, da cui viene sostituito.
- Il FIS è istituito presso l'INPS ed opera nei confronti di tutti quei dipendenti dei datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle Integrazioni Salariali e che non hanno costituito fondi né ordinari né alternativi.
- Il Decreto del Ministero del Lavoro istitutivo del FIS non ha esplicitamente incluso l'erogazione, ai beneficiari dell'assegno ordinario, degli ANF. Da ciò deriva l'interpretazione INPS per cui i destinatari dell'assegno ordinario erogato dal FIS sono esclusi dalla fruizione degli Assegni al Nucleo Familiare.

Fondo di Integrazione Salariale

Art. 29

FINALITA'



Il Fondo garantisce:

- l'assegno di solidarieta', per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile, ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti e in esito ad accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare le eccedenze di personale nel corso della procedura di mobilità e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo plurimi;
- l'assegno ordinario limitatamente ai di datori che occupano mediamente piu' di 15 dipendenti, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attivita' lavorativa previste in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

Fondo di Integrazione Salariale

Art. 29

CONTRIBUZIONE



E' prevista una contribuzione obbligatoria:

- ordinaria, con aliquota ripartita tra datore di lavoro e lavoratori nella misura di due terzi e un terzo e fissata allo 0,65 %, per i datori di lavoro che occupano mediamente piu' di 15 dipendenti, e allo 0,45 % per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 sino a 15 dipendenti.
- addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni, pari al 4 % della retribuzione persa.

Le prestazioni possono essere erogate in misura non superiore a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberategli a qualunque titolo.

PROCEDIMENTO ED EROGAZIONE

Fondo di Integrazione Salariale

Art. 29



- I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro.
- La sede INPS territorialmente competente puo' autorizzare il pagamento diretto in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro, su sua espressa richiesta.
- Per ciascuna unità produttiva, i trattamenti non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. L'assegno di solidarietà, viene computato nella misura della metà fino a 24 mesi e per intero oltre tale limite.

Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano



La disciplina ricalca quella dei fondi ordinari e comprende i datori di lavoro, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle Integrazioni Salariali e non aderenti ad altri fondi di solidarietà bilaterali (né ordinari né alternativi), che occupino almeno il 75 % dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e di Bolzano.

Inoltre, i datori di lavoro che rispettino tali requisiti possono aderire al fondo anche se originariamente avevano costituiti altre tipologie di fondi di solidarietà.



Contratto di Espansione

DL n. 34/2019 (Decreto Crescita)

Contratto di Espansione

Presentazione e riferimenti Normativi

ART. 41 DL. 148/2015

Il DL n. 34/2019 ha sostituito "il Contratto di Solidarietà Espansiva" all'art. 41 del DL 148/2015 con "il Contratto di Espansione".

SPERIMENTALE

è stato introdotto nel nostro ordinamento a partire dal 30 giugno 2019 con applicazione sperimentale per i soli anni 2019 e 2020.

FINALITA'

si propone di gestire il ricambio in azienda di competenze e professionalità attraverso l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più anziani, l'avvicendamento di lavoratori di nuova assunzione, la formazione del personale in essere e la temporanea riduzione dell'orario di lavoro assistita dal contratto di solidarietà.

- si applica alle imprese con più di 1.000 dipendenti, che siano interessate da processi di reindustrializzazione e riorganizzazione comportanti, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali per il progresso e lo sviluppo tecnologico dell'attività e la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico.
- In sostanza, si tratta di aziende che non possono limitarsi ad aggiornare le competenze dei lavoratori già in forza mediante percorsi di riqualificazione, ma devono assumere nuove figure professionali.
- La disposizione di legge infatti stabilisce come caratteristica inderogabile del contratto di espansione la previsione di "assunzione di nuove professionalità".

Contratto di Espansione

- L'impresa deve avviare una procedura di consultazione, secondo le modalità e i termini previsti per il ricorso alle Integrazioni salariali Straordinarie (art. 24).
- Deve quindi comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle RSA o alla RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:
 - le cause della riduzione dell'orario di lavoro,
 - l'entità e la durata prevedibile della riduzione,
 - il numero dei lavoratori interessati,
 - la volontà di sottoscrivere in sede governativa, un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e con le associazioni sindacali o con le loro RSA o con la RSU.

Contratto di Espansione

Il contratto di espansione deve avvenire attraverso la stipula di un contratto collettivo aziendale, riportante:

- Con riferimento ai lavoratori da assumere: il numero, i profili professionali, la programmazione temporale delle assunzioni.
- Relativamente ai dipendenti in organico: la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro, il numero dei lavoratori interessati dalla riduzione in regime di solidarietà, il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di accompagnamento alla pensione.

il contratto di espansione comporta la presentazione di un progetto di formazione e di riqualificazione delle risorse già in forza

Contratto di Espansione

INTERVENTO INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

- Il contratto di espansione può avvalersi dell'ammortizzatore sociale della cassa integrazione straordinaria al pari di un contratto di solidarietà difensivo per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi. Tale durata massima è prevista in deroga ai limiti ordinari di 24 mesi nell'arco di un quinquennio mobile.
- In relazione alle ore non lavorate per effetto della riduzione d'orario concordata è riconosciuto ai lavoratori il trattamento di integrazione salariale.
- Al riguardo il Ministero del Lavoro con la circolare 17 ottobre 2019 n.18 ha affermato che l'ammortizzatore sociale a sostegno del contratto di espansione riguarda unicamente le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS

Contratto di Espansione

- il contratto di espansione permette di accompagnare i lavoratori più anziani alla pensione di vecchiaia o anticipata. Si tratta, in particolare, dei lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o alla pensione anticipata.
- La cessazione dei rapporti di lavoro deve avvenire mediante accordi di non opposizione da parte dei lavoratori interessati e previo esplicito consenso in forma scritta.
- A fronte della cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro garantisce ai lavoratori interessati, fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, un'indennità mensile pari al trattamento pensionistico lordo maturato.

Contratto di Espansione

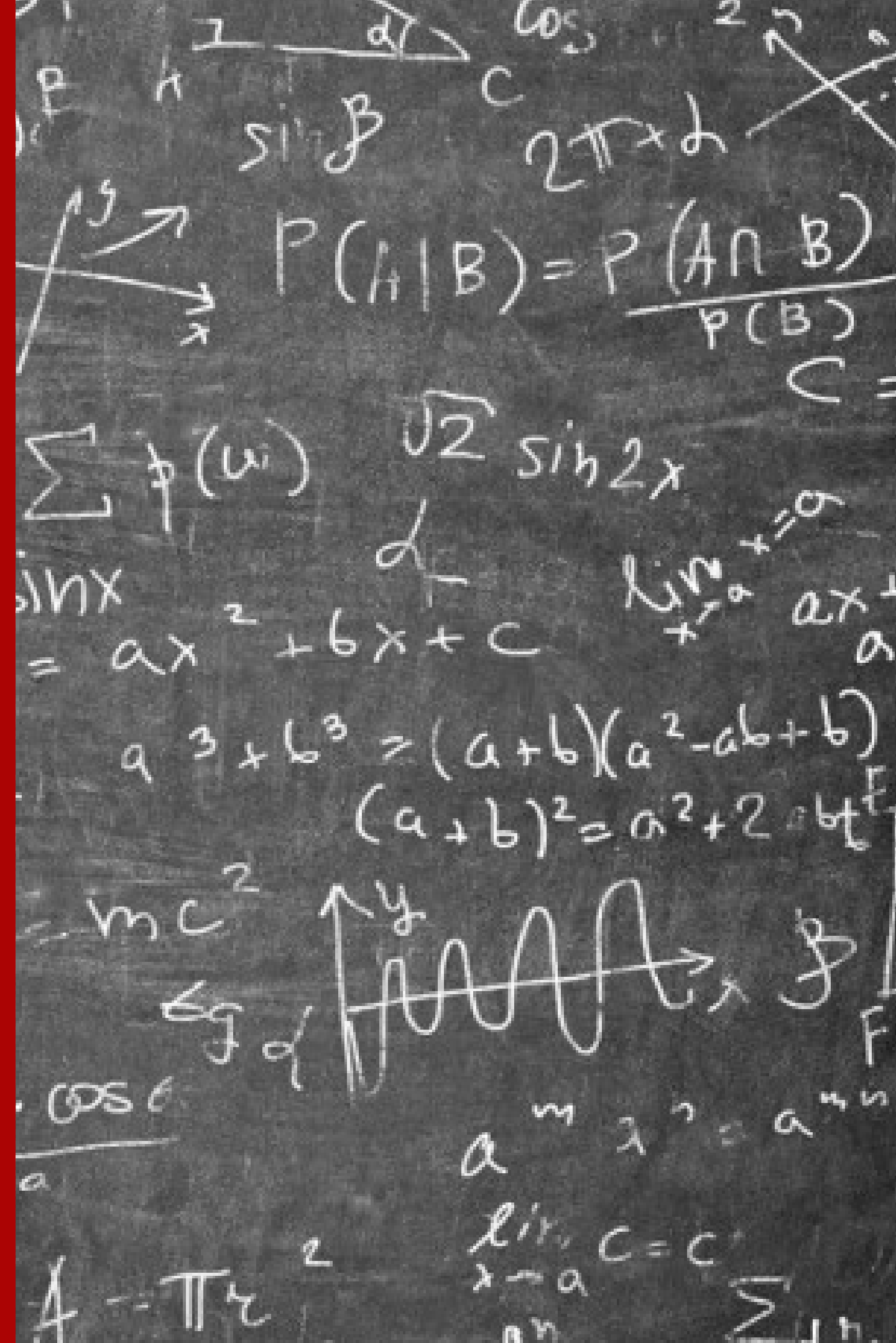
- Il richiamo al criterio della non opposizione individuale configura la cessazione dei rapporti di lavoro come licenziamenti per riduzione di personale e quindi l'attivazione nella maggior parte dei casi, vista la dimensione occupazionale delle aziende che possono ricorrere al contratto di espansione, della procedura di licenziamento collettivo, che dovrà necessariamente concludersi con accordo sindacale che sancisca il criterio non oppositivo, applicato ai soli lavoratori prossimi alla pensione, quale unico criterio di scelta dei lavoratori da licenziare.
- Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro è tenuto a versare anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa collegata alla NASPI.
- Per i lavoratori che accedono alla procedura di accompagnamento opera la "cristallizzazione" dei requisiti di accesso alla pensione.

Contratto di Espansione

Calcolo degli Ammortiz zatori Sociali in Busta Paga

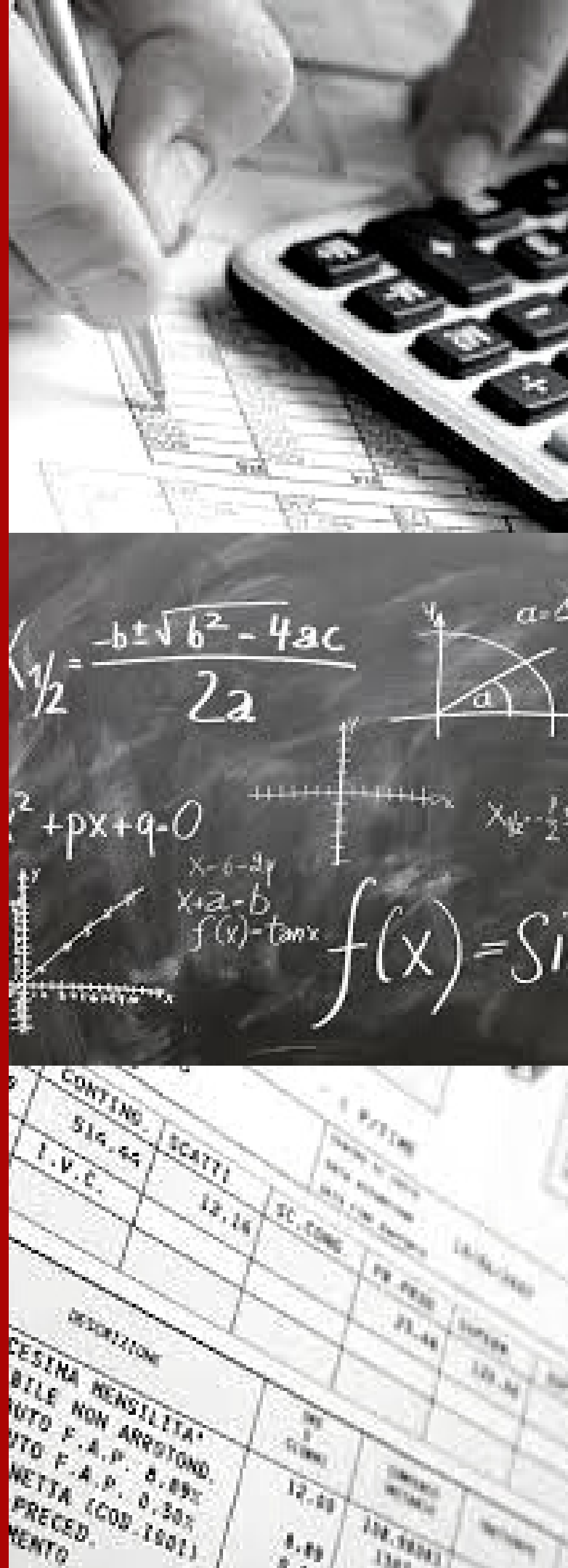
SOSPENSIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO

RIDUZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO



Elementi per il calcolo dell'Integrazione Salariale

Cobas Lavoro Privato
- tutti i diritti riservati -



FORMULA

$CIG = 80\% R_{Goraria} \times n^{\circ} \text{ ore integrabili}$

RETRIBUZIONE GLOBALE

E' composta da tutte le somme a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto se avesse lavorato, escluso quindi ogni elemento legato alla prestazione lavorativa (ad es. lo straordinario).

DIVISORE ORARIO MOBILE

Per determinare la quota oraria si applica il divisore mobile, ossia un divisore orario calcolato sulla base delle ore lavorabili ogni singolo mese. Non si applica il divisore orario del CCNL

MASSIMALI MENSILI

Retr. Lorda compresi ratei
mensilità aggiuntive

	Lordo	Netto
Inferiore o uguale a 2.159,48 euro	998,18	939,89
Superiore a 2.159,48 euro	1.199,72	1.129,66

Calcolo degli Ammortizzatori sociali in Busta Paga

Sospensione dell'orario di lavoro

Operaio Full Time delle TLC - Retribuzione Contrattuale di 1400 euro in Cassa Integrazione Ordinaria a zero ore dal 1 al 31 gennaio

1. $RG = RC + \text{rateo } 13ma = RC + RC/12 = 1400 + 116,67 = 1516,67$ euro.
2. $RG \times 80\% = 1516,67 \times 80\% = 1213,34$ euro.
3. 1213,34 euro è una retribuzione inferiore ai 2159,48 euro e quindi al lavoratore viene applicato il massimale di 998,18 euro lordi, cioè 939,48 euro al netto della contribuzione.
4. Sui 939,48 euro il lavoratore avrà applicato il prelievo fiscale.

Le Festività che cadono in una settimana a zero ore:

- per gli impiegati sono sempre integrabili da parte dell'INPS;
- per gli operai quelle civili (25/4 - 1/5 - 2/6) sono sempre a carico del datore, quelle religiose sono a carico dell'INPS solo se cadono dopo la seconda settimana di sospensione.

I massimali lordi soggiacciono a una trattenuta contributiva figurativa agevolata del 5,84%;

Calcolo degli Ammortizzatori sociali in Busta Paga

Riduzione dell'orario di lavoro

**Operaio Full Time delle TLC - Retribuzione Contrattuale di 1400 euro
in Cassa Integrazione Ordinaria a rotazione dal 1 al 30 settembre.**

1	7	14	21	28
40 h lavorate	32 h CIG 8 h ferie	16 h CIG 24 h lavorate	40 h lavorate	16 h CIG

1. **Massimale** netto applicato: **939,48**.
2. **Divisore orario mobile** nel mese di riferimento: **176**
3. **Paga Oraria CIG**: $\text{massimale} / \text{divisore orario mese} = 939,48 / 176 = \mathbf{5,34}$.
4. **Ore Integrabili**: $32 + 16 + 16 = \mathbf{64}$
5. **CIG mese**: $\text{Paga Oraria CIG} \times \text{Ore Integrabili} = 5,34 \times 64 = \mathbf{341,76 \text{ euro}}$

- Le Festività che cadono in una settimana a orario ridotto, non sono mai integrabili da parte dell'INPS e quindi sono sempre a carico del datore.
- I massimali lordi soggiacciono a una trattenuta contributiva figurativa agevolata del 5,84%;

Calcolo degli Ammortizzatori sociali in Busta Paga

Mensilità Aggiuntive e TFR

Per le ore in cassa integrazione non si maturano i ratei di mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi.

L'integrazione salariale è comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, quindi al momento dell'erogazione della 13ma mensilità il datore può decurtare:

- i ratei mensili in caso di sospensione a zero ore;
- i ratei orari in caso di riduzione, riferiti alle ore non lavorate e compatibilmente con l'eventuale riconoscimento nel CCNL applicato dell'intero rateo per periodi di lavoro uguali o superiori a 15 giorni.

Il TFR matura sull'intera retribuzione, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, come se il lavoratore avesse lavorato.



Ammortizzatori Sociali per Covid-19

DL 18/2020 "Cura Italia" modificato con la legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27 e DL n. 34/2020

Introduce norme speciali in materia di integrazione salariale per i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

- INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA
ASSEGNO ORDINARIO

- TRATTAMENTO ORDINARIO DI
INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE
GIÀ IN CASSA INTEGRAZIONE
STRAORDINARIA

- TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO
PER I DATORI CHE HANNO TRATTAMENTI
DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO

- CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Causale "Emergenza Covid-19"

Integrazione salariale ordinaria / Assegno ordinario

I datori di lavoro che occupano mediamente piu' di 5 dipendenti, appartenenti a settori e tipologie rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o iscritti al FIS o ai Fondi di Solidarietà, possono ricorrere all'integrazione salariale/assegno ordinario con **causale "Emergenza Covid-19"**, per la **durata massima di 9 settimane** (incrementate di ulteriori **5 settimane** per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso) utilizzabili nel periodo **dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020**. Limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane, possono essere concesse ulteriori **4 settimane** utilizzabili nel periodo dal **1 settembre al 31 ottobre 2020** per un totale complessivo di **18 settimane**.

Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso della durata massima di 14 settimane, per un totale complessivo di **18 settimane**.

Integrazione salariale ordinaria / Assegno ordinario

Di seguito le principali caratteristiche in deroga al DL 148/2015.

DOMANDA

- Obbligo di procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto che devono essere svolti entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva, anche in caso di proroga.
- presentazione entro la fine del mese successivo l'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

DOMANDA

- Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020.
- Le domande per periodi dal 1 maggio vanno presentate entro il mese successivo quello d'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.
- In caso di ritardo, la richiesta può al massimo riferirsi a un periodo decorrente da una settimana precedente la domanda.

DURATA E CONTRIBUZIONE

- Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi per Covid-19 non si applica quanto previsto in materia di contribuzione aggiuntiva
- I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi per Covid-19 non sono conteggiati al fine dei limiti previsti per la durata massima e minima e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste

REQUISITI DEI DESTINATARI

- Devono essere alle dipendenze dei datori richiedenti alla data del 25 marzo 2020.
- Non si applica il requisito dell'anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni

Integrazione salariale ordinaria

Assegno ordinario

Punti di attenzione

- I datori iscritti al FIS a cui è concesso l'assegno ordinario con causale Covid-19 passa da più 15 a più 5 dipendenti mediamente occupati.
- Non è applicato il tetto aziendale delle prestazioni garantite dal FIS non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti.
- Per la CIGO non è applicato il limite di 1/3 massimo di ore integrabili

- L'INPS provvede al monitoraggio dei limiti di spesa fissati e se emerge che tali limiti sono stati raggiunti, anche in via prospettica, non accetta ulteriori domande.
- I datori iscritti al FIS possono richiedere il pagamento diretto del trattamento all'INPS senza necessità di serie e documentate difficoltà finanziarie.
- Ai beneficiari di assegno ordinario, limitatamente alla causale Covid-19, spetta l'assegno per il nucleo familiare.

- Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per Covid-19 per la durata massima di 9 settimane (incrementate di ulteriori 5 settimane per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso) utilizzabili nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020. Limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane, possono essere concesse ulteriori 4 settimane utilizzabili nel periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.
- il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso con causale Covid-19 non è conteggiato ai fini della durata massima delle integrazioni salariali straordinarie e della durata massima complessiva.

Trattamento ordinario
di integrazione
salariale per
le aziende che si
trovano già in Cassa
integrazione
straordinaria

Art. 20

- I datori iscritti al FIS che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario per Covid-19 per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione dell'assegno ordinario sospende e sostituisce il trattamento di assegno di solidarietà già in corso. La concessione può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.
- il periodo di assegno ordinario concesso con causale Covid-19 non è conteggiato ai fini della durata massima dell'assegno di solidarietà e della durata massima complessiva.

Art. 21

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

Cassa Integrazione in Deroga

Le **Regioni e Province autonome**, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, inclusi quelli agricoli, della pesca, del terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione per settore, tipologie e classi dimensionali le precedenti tutele, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga **per la durata massima di 9 settimane** (incrementate di ulteriori **5 settimane** per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso) utilizzabili nel periodo **dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020**. Limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane, possono essere concesse ulteriori **4 settimane** utilizzabili nel periodo **dal 1 settembre al 31 ottobre 2020** per un totale complessivo di 18 settimane. Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, e' possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso di quattordici settimane. Sono esclusi i datori di lavoro domestico.

DESTINATARI

- Il trattamento e' riconosciuto ai dipendenti gia' in forza alla data del 25 marzo 2020.
- Per i lavoratori sono riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

CONSULTAZIONE SINDACALE

- I trattamenti sono concessi previo accordo sindacale, ma non e' richiesto per i datori che occupano fino a 5 dipendenti.

Cassa Integrazione in Deroga

PROCEDIMENTO

DOMANDA

- Le domande di accesso per le prime 9 settimane sono state presentate alle Regioni e Province autonome, o al Ministero del Lavoro per i datori con unità produttive in diverse Regioni e i trattamenti venivano concessi con relativo decreto.
- I trattamenti di integrazione salariale in deroga per i periodi successivi alle prime 9 settimane sono concessi dall'Inps a domanda del datore di lavoro. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più Regioni o Province autonome il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro. Il limite numerico di sedi produttive del medesimo datore localizzate in più Regioni o Province autonome oltre il quale il trattamento è riconosciuto dal Ministero del Lavoro, sarà stabilito con Decreto interministeriale da emettere entro il 3 giugno 2020.

PUNTI DI ATTENZIONE

- Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, ad eccezione dei datori individuati dal Decreto interministeriale da emanarsi entro il 3 giugno 2020 per i quali è prevista la possibilità di anticipare il trattamento.
- la domanda va presentata all'INPS non prima del 18 giugno. Trascorso tale termine, le domande vanno presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ma entro 15 giorni per le aziende con pagamento diretto.
- Il trattamento, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

Cassa Integrazione in Deroga

Modalità di Erogazione

- Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'Inps trasmette la domanda unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'Inps. L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'Inps provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. In quest'ultimo caso, spetterà poi all'azienda il successivo recupero delle somme sui lavoratori interessati. L'Inps provvede a regolamentare le modalità operative del procedimento della presente disposizione.

Cassa Integrazione in Deroga

Modalità di Erogazione

- Considerando che le aziende hanno 15 giorni per studiare le nuove procedure e presentare la domanda e l'Inps avrà ulteriori 15 giorni per approvarle e disporre il pagamento dell'anticipo del 40% , non è difficile prevedere che il pagamento del solo acconto delle prime 5 settimane previste dal DL Rilancio non arriverà prima di metà luglio. Quindi i lavoratori anche con questa nuova procedura dovranno attendere due mesi prima di vedere una parte dei soldi della cassa integrazione. Peraltro, con il metodo dell'acconto i lavoratori potrebbero essere costretti a restituire le somme ricevute dall'Inps, visto che in questa fase di forte incertezza economica l'effettiva cassa integrazione utilizzata sul singolo lavoratore potrebbe risultare inferiore al 40% dell'acconto che è calcolato invece sulle ore programmate.
- Il datore di lavoro e', in ogni caso, obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalita' stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilita' successiva a quella in cui e' collocato il periodo di integrazione salariale

Blocco dei Licenziamenti per Giustificato Motivo Oggettivo

Art. 80
Decreto Rilancio

- Tutti i datori di lavoro, anche con un organico estremamente ridotto, fino al **17 agosto** non possono procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ragioni inerenti l'attività produttiva e ragioni inerenti il regolare funzionamento dell'impresa). Nel blocco rientrano anche i licenziamenti plurimi ivi compresi quelli di un datore di lavoro, dimensionato sotto i 15 dipendenti, che intenda cessare la propria attività.

A titolo di esempio, i licenziamenti esclusi dal blocco:

- a) i licenziamenti per giusta causa e licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, ivi compresi quelli di natura disciplinare;
 - b) i licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;
 - c) i licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto;
 - d) i licenziamenti dei dirigenti;
 - e) i licenziamenti durante o al termine del periodo di prova;
 - f) gli apprendisti.
-
- Per i datori di lavoro che nel periodo 23 febbraio - 17 marzo (data a partire dalla quale è scattata la sospensione dei licenziamenti) hanno proceduto a recessi per giustificato motivo oggettivo si deroga al comma 10 dell'art. 18 della legge n. 300/1970. Ciò significa che: il datore può procedere a revoca del licenziamento anche se sono trascorsi più di 15 giorni, il rapporto riprende senza soluzione di continuità, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo antecedente la revoca e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

- Al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, alternando periodi di lavoro a percorsi formativi.
- Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato Fondo Nuove Competenze costituito presso l'ANPAL (Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro).
- Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del decreto, sono individuati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse e per il rispetto del relativo limite di spesa.

Fondo Nuove Competenze

Art. 88 Decreto Rilancio

Proroga per la
NASPI in
scadenza tra il 1
Marzo e il 30
Aprile.

Art. 92
Decreto Rilancio

- NASpi e DIS COLL vengono prorogate di ulteriori due mesi, a decorrere dal giorno di scadenza. In ogni caso, tale misura è limitata ai soli beneficiari della prestazione il cui periodo di fruizione termini nell'arco temporale compreso tra il 1 marzo e il 30 aprile 2020.
- Condizione essenziale affinché il percettore del trattamento di disoccupazione possa fruire della proroga di due mesi del sussidio, è che lo stesso non sia beneficiario delle indennità di 600 euro, nonché delle ulteriori indennità previste dal decreto "Rilancio".

Rapporto tra Ammortizzatori Sociali e Altri Istituti





Malattia

CIGO/CIGS/CIGD/FIS

SOSPENSIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

- Se la malattia interviene durante lo sospensione, prevalgono gli ammortizzatori sociali;
- Se la malattia è precedente l'inizio della sospensione:
 - Se tutto il personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, il lavoratore in malattia entrerà in CIG/CIGS/CIGD/FIS dall'inizio della sospensione;
 - se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continua a beneficiare dell'indennità di malattia.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

- Prevale sempre l'indennità di malattia.



Permessi Legge 104/92

CIGO/CIGS/CIGD/FIS

SOSPENSIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

- Se la sospensione a zero ore riguarda l'intero mese, il lavoratore perde il diritto di fruire dei permessi L. 104/92.
- Se la sospensione a zero ore interviene durante il mese, ogni 10 giorni di prestazione lavorativa continuativa si matura il diritto di fruire di 1 giorno di permesso L. 104/92 (più ulteriori 2 giorni di permesso come quota/parte dei 12 giorni di permesso aggiuntivi previsti per Covid-19).

RIDUZIONE VERTICALE DELL'ORARIO DI LAVORO

I 3 giorni di permesso L. 104/92 (e i 12 giorni di permesso aggiuntivi previsti per Covid-19) sono soggetti a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa, secondo i criteri previsti per il part-time verticale.

RIDUZIONE ORARIA GIORNALIERA

Le giornate di permesso L. 104/92 (ivi compresi i 12 giorni di permesso aggiuntivi previsti per Covid-19) non subiscono riproporzionamento.



Congedo Covid-19

1/2

Si tratta di un congedo istituito per la cura dei figli durante il periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche.

Può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 15 giorni per nucleo familiare (e non per ogni figlio).

La fruizione è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite di età previsto (12 anni) non vige nel caso di figli con disabilità. Per i giorni di congedo Covid-19 fruiti, è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.

Sull'incompatibilità di tale congedo con i trattamenti di integrazione salariale, l'INPS con messaggio n. 1621/2020 ha chiarito che:

- in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, la fruizione del congedo Covid-19 è incompatibile limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata;
- nel caso in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro orizzontale, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo Covid-19.



Congedo Covid-19

2/2

SITUAZIONI DI COMPATIBILITA' E DI INCOMPATIBILITA'

Fruizione congedo parentale e congedo COVID-19	incompatibile la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore.
Fruizione riposi giornalieri della madre o del padre e congedo COVID-19	non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore dei cosiddetti riposi giornalieri per allattamento per lo stesso figlio.
Malattia di uno dei genitori	l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 oppure del congedo parentale.
Congedo di maternità/paternità	l'altro genitore non può fruire del congedo COVID-19 per lo stesso figlio. Ammesso invece se ci sono più figli.
Lavoro agile (smart working) dell'altro genitore	la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile
Ferie	il congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea fruizione di ferie dell'altro genitore.
Aspettativa non retribuita	il congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea aspettativa non retribuita dell'altro genitore.
Part-time e lavoro intermittente	il congedo COVID-19 è compatibile ed è fruibile anche durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore

- Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a 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 che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.
- La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.
- I datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.



Lavoro Agile

Decreto Rilancio



Credits

ORGANIZZAZIONE

Cobas Lavoro Privato

MATERIALE ED ESPOSIZIONE

Serena Antonelli