



# Guida agli ammortizzatori sociali nel settore dei #PubbliciEsercizi

Tutto quello che c'è da sapere sul fondo integrazione salariale e la cassa integrazione straordinaria

WEBINAR – 3 novembre 2020

# Sistema degli ammortizzatori sociali

## Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

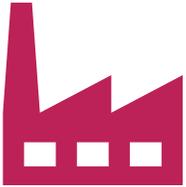
- ➔ Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria
- ➔ Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria
  - ➔ Contratto di solidarietà
- ➔ Fondi di solidarietà
  - ➔ bilaterali
  - ➔ Fondo di integrazione salariale

## Disoccupazione

- ➔ NASpl (indennità di disoccupazione)
- ➔ Indennità di disoccupazione COCOCO (DIS-COLL)

# Sistema degli ammortizzatori sociali

Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa



**INDUSTRIA**

**CIGO**

**CIGS: > 15 dip.**



**TERZIARIO**

Commercio, Servizi,

Publici esercizi

**FIS: > 5 dip.**

**CIGS: commercio > 50 dip.**



**ARTIGIANATO**

**FSBA**

# Destinatari e tipologie di ammortizzatori

Prestazione di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, in base alla dimensione aziendale

Pubblici esercizi	
Dimensione aziendale	Tipologia di ammortizzatore sociale
Fino a 5 dipendenti	Eventualmente ammortizzatori in deroga
Più di 5 fino a 15 dipendenti	Assegno di solidarietà (FIS)
Più di 15 dipendenti	Assegno di solidarietà (FIS) Assegno ordinario (FIS)

# Destinatari e tipologie di ammortizzatori

Prestazione di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, in base alla dimensione aziendale

Dimensione aziendale	Attività commerciali	Appaltatrici servizi di mensa
Fino a 5 dipendenti	Eventualmente ammortizzatori in deroga	Eventualmente ammortizzatori in deroga
Più di 5 fino a 15 dipendenti	Assegno di solidarietà (FIS)	Assegno di solidarietà (FIS)
Più di 15 e fino a 50 dipendenti	Assegno di solidarietà (FIS) Assegno ordinario (FIS)	CIGS
Più di 50 dipendenti	CIGS	CIGS

# CIGS - Cassa integrazione straordinaria

Cassa integrazione guadagni straordinaria - CIGS	
Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none"><li>→ <b>imprese commerciali con più di 50 dipendenti</b></li><li>→ aziende appaltatrici di <b>servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti</b>, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione della attività dell'impresa committente</li></ul>
Cause integrabili	<ul style="list-style-type: none"><li>→ riduzione o sospensione della attività produttiva per:<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>riorganizzazione aziendale</b></li><li>○ <b>crisi aziendale</b></li></ul></li><li>→ contratto di solidarietà</li></ul>
Procedura	<p><b>Fase sindacale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ <b>preventiva comunicazione</b> alle RSA/RSU e ai sindacati di categoria più rappresentative a livello territoriale</li><li>→ richiesta di <b>esame congiunto</b> della situazione entro 3 gg</li><li>→ oggetto esame congiunto: programma aziendale, criteri scelta lavoratori da sospendere, modalità rotazione lavoratori o ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione</li><li>→ tempistica: conclusione entro 25 g dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dip.</li></ul> <p><b>Fase amministrativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ Presentazione della domanda</li></ul>

# CIGS - Cassa integrazione straordinaria

Cassa integrazione guadagni straordinaria - CIGS	
<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ riorganizzazione aziendale: 24 mesi anche continuativi</li><li>→ crisi aziendale: 12 mesi anche continuativi</li><li>→ Contratto di solidarietà:<ul style="list-style-type: none"><li>- 24 mesi in un quinquennio mobile</li><li>- fino a 36 mesi se nel quinquennio mobile solo contratti di solidarietà</li></ul></li></ul>
<b>Contribuzione</b>	<p><b>Contributo ordinario</b></p> <p>Base di calcolo: retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali</p> <p><b>Aliquota:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ <b>0,60% a carico del datore</b></li><li>→ <b>0,30% a carico del lavoratore</b></li></ul> <p><b>Contributo aggiuntivo</b></p> <p>Base di calcolo: retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate</p> <p>Aliquota (carico datore di lavoro):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ <b>9%: fino a 52 settimane in un quinquennio mobile</b></li><li>→ <b>12%: oltre 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile</b></li><li>→ <b>15%: oltre limite di 104 settimane in un quinquennio mobile</b></li></ul>

# CIGS - Cassa integrazione straordinaria

Integrazione salariale straordinaria	
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ operai, impiegati, intermedi, quadri, apprendisti (professionalizzante), soci di cooperative di produzione e lavoro con rapporto subordinato</li><li>→ con almeno 90 giorni di anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva richiedente il trattamento</li></ul> <p>esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti non professionalizzanti</li></ul>
<b>Importo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ 80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata (entro il massimale)</li></ul> <p>Massimali 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ retribuzione fino a € 2.159,48: € 998,18 (lordo)   939,89 (netto contribuzione)</li><li>→ retribuzione superiore a € 2.159,48: € 1.199,72 (lordo)   € 1.129,66 (netto contribuzione)</li></ul>

# FIS - Computo della soglia dimensionale e contribuzione

La soglia dimensionale deve essere **verificata ogni mese**, calcolando la **media occupazionale nel semestre precedente**.

Rileva per la contribuzione al fondo

## Computo della soglia dimensionale

- ➔ **media nel semestre precedente** del numero di TUTTI i lavoratori dipendenti (compresi lavoranti a domicilio, dirigenti, apprendisti), calcolando part time e intermittenti proporzionalmente all'orario di lavoro svolto
- ➔ **media semestrale** calcolata ogni mese

# Computo della soglia dimensionale e contribuzione

L'obbligo di contribuzione può essere discontinuo in base alle oscillazioni del calcolo della soglia occupazionale.

## Fluttuazione dell'obbligo contributivo

- ➔ l'obbligo **sussiste nel mese che segue un semestre** per il quale il calcolo della soglia occupazionale **supera i cinque dipendenti**
- ➔ l'obbligo **non sussiste nel mese che segue un semestre** per il quale il calcolo della soglia occupazionale **non supera i cinque dipendenti**

# Contribuzione ordinario

Il fondo di integrazione salariale è finanziato attraverso due tipologie di contribuzione: **ordinaria e addizionale.**

## Contributo ordinario

- ➔ **tra 6 e 15 dipendenti: 0,45%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, **2/3 a carico datore e 1/3 a carico del lavoratore**
- ➔ **con più di 15 dipendenti: 0,65%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, **2/3 a carico datore e 1/3 a carico del lavoratore**

# Contribuzione addizionale

Quando i datori di lavoro ricorrono alle prestazioni del fondo, è dovuto un **contributo addizionale**

## Contributo addizionale

- ➔ **4% delle retribuzioni perse** (carico datore)
- ➔ **retribuzione persa**: differenza tra retribuzione normalmente spettante e quella effettivamente erogata per all'orario ridotto o sospeso

# Beneficiari e requisiti

Sono destinatari delle prestazioni del fondo **lavoratori dipendenti di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del fondo di integrazione salariale**, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

## Beneficiari

- ➔ **lavoratori con contratto di lavoro subordinato** delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, **compresi gli apprendisti con apprendistato professionalizzante**
- ➔ **con almeno 90 giorni di anzianità di lavoro**
- ➔ **Esclusi dirigenti, lavoratori a domicili e apprendisti non “professionalizzanti”**



# Assegno Ordinario

Una prestazione di sostegno al reddito in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa per i lavoratori dipendenti

- ➔ Causali Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (art. 11 d.lgs. n. 148/2015 decreto ministeriale 95442/2016)
- ➔ Causali Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (art. 21 d.lgs. n. 148/2015 decreto ministeriale 94033/2016)

# Assegno di solidarietà

Prestazione di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti in caso di riduzione dell'orario di lavoro

- ➔ Causale: accordo di solidarietà (un accordo collettivo aziendale sottoscritto con le organizzazioni sindacale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o rappresentanza sindacale unitaria (RSU))

## Misura delle prestazioni e Destinatari

Sia per l'assegno di solidarietà che per l'assegno ordinario, corrisponde all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale (art. 3, comma 1, d.lgs. n. 148/2015).

- ➔ Si applicano i massimali previsti per le integrazioni salariali, che per il 2020 sono stabiliti (circ. INPS n. 20/2020): 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni fino a 2.159,48 euro lordi e 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni superiore a 2.159,48 euro lordi
- ➔ contribuzione sociale con l'applicazione dell'aliquota prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%.

# Durata delle prestazioni

Durata massima complessiva di entrambe le prestazioni è di 24 mesi in un quinquennio mobile  
(Periodo mobile: il quinquennio/biennio si computa a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto per ogni singola unità produttiva)

- ➔ Assegno ordinario: 26 settimane in un biennio mobile
- ➔ Assegno di solidarietà: 12 mesi in un biennio mobile (entro il limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile la durata massima viene computata per metà. Quindi, in caso di ricorso esclusivamente all'assegno di solidarietà la durata massima può arrivare a 36 mesi)

# Durata delle prestazioni

In base alla combinazione tra le due diverse prestazioni la durata massima segue lo schema sintetizzato nella circolare INPS n. 176/2016

- ➔ 36 mesi di assegno di solidarietà
- ➔ 24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + ulteriori 6 mesi di assegno ordinario
- ➔ 24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + 6 mesi di assegno di solidarietà

## Accordo di solidarietà: caratteristiche

La peculiarità dell'accordo di solidarietà: una causale dell'intervento d'integrazione salariale (art. 21 dlgs n. 148/2015)

- ➔ contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni comparativamente più rappresentative ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria)
- ➔ stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro
- ➔ la finalità è quella di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego (licenziamenti collettivo 223/1991; licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo legge 604/66)

# Accordo di solidarietà: la riduzione oraria

La peculiarità dell'accordo di solidarietà: la modalità di riduzione oraria (art. 21 dlgs n. 148/2015)

- ➔ la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento 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 per cento nell'arco dell'intero periodo del contratto

# Accordo di solidarietà: gli elementi essenziali

Gli elementi essenziali dell'accordo sono individuati dalla circolare INPS n. 130/2017

1. Data di stipula del contratto;
2. Esatta individuazione delle parti stipulanti;
3. Contratto collettivo applicato;
4. Orario di lavoro e sua articolazione;
5. Data dell'apertura della procedura di mobilità e numero di esuberanti dichiarati;
6. Quantificazione del personale eccedentario al momento della stipula dell'accordo;
7. Specificazione che l'accordo è stipulato per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (per datori di lavoro con n. dipendenti medio compreso fra 5 e 15);
8. Motivazioni e cause che hanno determinato l'esuberanza di personale;
9. Data di decorrenza del contratto di solidarietà;
10. Durata del contratto di solidarietà;
11. Forma di riduzione dell'orario di lavoro (tradotta in termini settimanali);
12. Articolazione puntuale della riduzione;
13. Parametrizzazione sull'orario medio settimanale;
14. Indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
15. Modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata

## Accordo di solidarietà: presentazione della domanda

- ➔ Presentazione della domanda in via telematica all'INPS entro 7 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo di solidarietà
- ➔ Domanda corredata dall'accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo e dal datore di lavoro (NB: l'elenco dei lavoratori è parte integrante dell'accordo)
- ➔ Inizio della riduzione dell'attività lavorativa entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda

# Accordo di solidarietà: casi di inammissibilità

D.M. n. 94033/2016 artt. 3 e 4

- ➔ lavoratori a tempo determinato per attività stagionali;
- ➔ lavoratori part-time, a meno che non sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro (es: sono da escludere i part-time stagionali);
- ➔ lavoro straordinario
- ➔ nel corso di procedure di licenziamento collettivo a meno che ci sia la non opposizione dei lavoratori (vedi art. 4 legge n. 223/1991 - DM 46448/2009 integrato l'art. 7 dal DM 85145/2014 - *Semplificazione delle modalità di accesso al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali denominati «contratti di solidarietà».*

# Assegno ordinario: la procedura sindacale

L'impresa è obbligata ad ottemperare agli obblighi di informazione e consultazione sindacale (art. 14 dlgs n.148/2015)

- ➔ Invio di una comunicazione preventiva alle RSA o RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:
  - a) le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro
  - b) entità e durata prevedibile della sospensione/riduzione
  - c) numero dei lavoratori interessati
- ➔ Su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione
- ➔ La procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione preventiva (10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti)

# Assegno ordinario: la procedura sindacale

Necessario evidenziare che la consultazione non deve necessariamente sfociare in un'intesa: l'obbligo di cui all'art. 14 del d.lgs 148/2015 è assolto allegando alla domanda:

- ➔ comunicazione preventiva e relativa ricevuta delle raccomandate A/R o delle PEC inoltrate alle organizzazioni sindacali

## Oppure

- ➔ copia del verbale di consultazione

# Assegno ordinario: le causali CIGO

## art.11 dlgs. 148/2015

- ➔ situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti
- ➔ situazioni temporanee di mercato

# Assegno ordinario: le causali CIGO

art.11 dlgs. 148/2015 dettagliate delle causali contenute nel DM 95442/2016

- ➔ mancanza di lavoro/commesse crisi di mercato ovvero una contrazione di attività lavorativa derivante da una significativa riduzione di ordini e commesse;
- ➔ fine cantiere/fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva;
- ➔ mancanza di materie prime/componenti;
- ➔ sciopero di un reparto/sciopero di altra azienda;
- ➔ incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità, sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori;
- ➔ guasti ai macchinari - manutenzione straordinaria

# Assegno ordinario: le causali CIGS

[art.21 dlgs. 148/2015](#)

- ➔ Riorganizzazione aziendale
- ➔ Crisi aziendale

# Assegno ordinario: le causali CIGS

art.21 dlgs. 148/2015 dettagliate dal DM 94033/2016 e fac simile di allegati contenuti nella circolare INPS n. 130/2017

- ➔ Riorganizzazione aziendale prevede la presentazione di un programma:
  - interventi volti a fronteggiare le inefficienze;
  - tipologia di investimenti
  - valore medio annuo investimenti
  - sospensioni dal lavoro ricollegabili alla riorganizzazione da effettuare e non oltre 80% ore lavorabili nell' u.p.
  - previsione di recupero occupazionale dei lavoratori interessati (almeno il 70% degli interessati)
  - copertura finanziaria degli investimenti

# Assegno ordinario: le causali CIGS

[art.21 dlgs. 148/2015 dettagliate dal DM 94033/2016 e fac simile di allegati contenuti nella circolare INPS n. 130/2017](#)

## ➔ Crisi aziendale :

- Indicatori economico finanziari negativi riferiti al biennio precedente;
- Ridimensionamento o stabilità organico su biennio precedente
- Presentazione di un piano di risanamento finalizzato alla salvaguardia occupazionale

# Assegno ordinario: le causali CIGS

art.21 dlgs. 148/2015 dettagliate dal DM 94033/2016 e fac simile di allegati contenuti nella circolare INPS n. 130/2017

- ➔ Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto - assenza delle condizioni a) e b) art. 1 comma 1 del DM 94033/2016:
- Presentazione di un piano di risanamento finalizzato alla salvaguardia occupazionale

## Assegno ordinario: le causali escluse

Sono cause non integrabili, alcune situazioni ed eventi che sono riconducibili e imputabili al datore di lavoro:

- ➔ mancanza di fondi;
- ➔ chiusura per ferie;
- ➔ preparazione campionario;
- ➔ infortunio o morte del titolare;
- ➔ sosta stagionale, inventario;
- ➔ mancanza di fondi impresa committente;
- ➔ sospensione dei lavori in caso di contratto d'appalto (già contemplata nel capitolato di appalto e quindi connessa al rischio di impresa, risultando con ciò riconducibile ai rapporti intercorrenti tra le parti)
- ➔ inizio dell'attività produttiva nell'anno precedente a quello della richiesta di assegno ordinario;
- ➔ non effettivo avvio dell'attività produttiva;
- ➔ significative trasformazioni societarie nell'anno antecedente l'istanza

# Assegno ordinario: la presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata alla sede INPS territorialmente competente:

- ➔ non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa (art. 15 dlgs 148/2015);
- ➔ non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa (DM 94343/2016 art. 7)

## FIS e FIS Covid-19: due discipline a confronto

Le aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" (Circolari INPS n. 84/2020 punto 1.8 e n.115/2020 punto 3)

Le aziende che hanno esaurito le 18 settimane di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" possono eventualmente fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale:

- una delle causali individuate dal decreto n. 95442/2016 (mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica);
- per eventi oggettivamente non evitabili, c.d. "EONE", per i quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa avviene per effetto dell'ordine della autorità/ente pubblico.

# FIS e FIS Covid-19: due discipline a confronto

Specialità e Deroghe della disciplina COVID Nazionale rispetto a quella ordinaria:

- ➔ causale specifica per emergenza COVID-19
- ➔ non richiesto il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro
- ➔ procedura semplificata senza obbligo di informazione e consultazione dei sindacati (esame congiunto anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva)
- ➔ non è dovuto il pagamento del contributo addizionale
- ➔ non si applica il tetto contributivo aziendale
- ➔ periodo non computato nelle 26 settimane nel biennio mobile
- ➔ periodo non computato nei 24 mesi nel quinquennio mobile
- ➔ periodo neutro in caso di successive richieste
- ➔ non si applica il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile
- ➔ è possibile il pagamento diretto dell'INPS

# FIS e FIS Covid-19: due discipline ad incrocio

- ➔ I periodi di sospensione/riduzione di cui al d.l. 18/2020 e sue successive modificazioni (d.l. 34/2020) se fruiti senza interruzioni a partire dal 23 febbraio 2020 si sono esauriti alla fine di giugno 2020
- ➔ con il d.l. 104/2020 convertito in legge n. 126/2020 sono state previste ulteriori 18 settimane a decorrere dal 13 luglio 2020.

## Le scelte delle imprese:

- utilizzo degli ammortizzatori ordinari per «coprire» le due settimane in questione

# FIS e FIS Covid-19: due discipline ad incrocio

- ➔ con il d.l. 104/2020 convertito in legge n. 126/2020 le 18 settimane a decorrere dal 13 luglio 2020 si esauriscono a metà novembre
- ➔ con il d.l. n. 137/2020 vengono riconosciute ulteriori 6 settimane ... fino al 31/1/2021

Cosa fare ?