



ASSEGNO ORDINARIO CON CAUSALE “COVID-19 NAZIONALE”

GUIDA OPERATIVA PER LA GESTIONE DEI DIPENDENTI DIRETTI

NORMATIVA, ISTRUZIONI, MODULISTICA

TESTO A CURA DI

**LUDOVICA MATARAZZO
ANTONELLA OFFREDA
CARMINE PREVITE
ROSARIO SALIMBENE**

GRAFICA

GUALTIERO CAPPELLETTI



ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro


WORLD
EMPLOYMENT
CONFEDERATION

INDICE

I. VADEMECUM ASSEGNO ORDINARIO "COVID-19 NAZIONALE"	1
II. TABELLA RIEPILOGATIVA PROCEDURA ASSEGNO ORDINARIO "COVID-19 NAZIONALE"	11
III. FORMAT COMUNICAZIONE PREVENTIVA ASSEGNO ORDINARIO "COVID-19 NAZIONALE"	14
IV. TABELLA INDIRIZZI MAIL DELLE OO.SS. TERRITORIALI/NAZIONALI DEL TERZIARIO E DEL COMMERCIO	16

VADEMECUM ASSEGNO ORDINARIO PER EMERGENZA COVID-19

Fonti

- D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148
- D.L. n. 18 del 17 marzo 2020
- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 94343/2016
- Circolare INPS n. 20/2020
- Messaggio INPS n. 1287/2020
- Messaggio INPS n. 1321/2020
- Circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020

Cos'è

Il Fondo di Integrazione Salariale (FIS), disciplinato dagli Artt. 26 e seguenti del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e istituito presso l'INPS[1], fornisce strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a **settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale.**

Sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro[2] che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione di CIGO e CIGS e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi[3], come il Fondo di settore della somministrazione di lavoro, istituito presso Forma.Temp.

Rientrano nel campo di applicazione delle misure del FIS i dipendenti di struttura delle Agenzie per il Lavoro.

[1] Disciplinato dal Decreto Interministeriale 3 febbraio 2016, n. 94343 pubblicato in Gazzetta Ufficiale 30 marzo 2016, n. 74, nasce dall'adeguamento, a decorrere dal 1° gennaio 2016, del fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, non ha personalità giuridica, costituisce una gestione dell'INPS e gode di gestione finanziaria e patrimoniale autonoma.

[2] Art. 29, comma 2, D. Lgs. n. 148/2015.

[3] Art. 27 D. Lgs. n. 148/2015.

La scheda si focalizza sulle indicazioni operative[4] e sugli aspetti procedurali[5] per l'accesso allo strumento dell'assegno ordinario "emergenza COVID-19".

Gli strumenti

Il Fondo, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, eroga in via ordinaria:

- **l'assegno ordinario[6]** in favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria[7], non dipendenti dalla volontà del lavoratore o del datore di lavoro. L'integrazione salariale deve essere concessa per il tempo necessario alla ripresa dell'attività produttiva interrotta.
- **l'assegno di solidarietà[8]** in favore dei lavoratori di datori di lavoro che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo[9], al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario (cd. contratto di solidarietà difensivo) con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

Il Decreto Legge "Cura Italia", all'art. 19, ha introdotto una disciplina emergenziale di accesso all'assegno ordinario, prevedendo una serie di semplificazioni procedurali, attraverso l'individuazione di una causale *ad hoc* ("COVID-19 nazionale") per l'attivazione della suddetta misura.

[4] Messaggio Inps n. 1287/2020.

[5] L'INPS sta provvedendo per mettere a disposizione di tutti i soggetti interessati, nel più breve tempo possibile, le procedure telematiche per inviare le domande di accesso ai trattamenti previsti.

[6] Art. 7 del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 94343/2016.

[7] Art. 11, comma 1, D. Lgs. n. 148/2015 "Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi: a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato."

[8] Art. 6 del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 94343/2016.

[9] Artt. 4 e 24, L. n. 223/1991.

I beneficiari

Beneficiano della misura in esame i lavoratori dipendenti e lavoratori in contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Potranno beneficiare della prestazione anche i lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in c.d. *smart-working*.

L'art. 21 del D.L. n. 18/2020 riconosce la possibilità di fruire dell'assegno ordinario "COVID-19 nazionale" anche ai lavoratori già interessati dalla misura dell'assegno di solidarietà, in tali casi la concessione dell'assegno ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà in corso.

Inoltre lo stesso beneficio potrà essere fruito dai medesimi lavoratori già beneficiari di integrazioni salariali straordinarie a copertura delle ore di lavoro residue che non possono essere prestate per sospensione totale dell'attività.

I lavoratori destinatari dell'assegno ordinario devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020[10]. Agli stessi lavoratori non si applica il requisito della anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

La platea

L'assegno ordinario emergenziale è concesso ai datori di lavoro interessati da sospensione o riduzione dell'attività lavoratori dovute allo stato d'emergenza sanitaria che risultino iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) e che occupano mediamente più di 5 dipendenti[11].

[10] Art. 19, comma 8, DL n. 18/2020.

[11] Art. 19, comma 5, DL n. 18/2020.

Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti), compresi gli apprendisti con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo[12].

In particolare possono presentare la domanda di assegno ordinario i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19[13].

Ai sensi dell'art. 21 del D.L. n. 18/2020, anche i datori di lavoro che fruiscono già in sede di richiesta della misura dell'assegno di solidarietà possono presentare la domanda di concessione dell'assegno ordinario.

Durata massima dell'Assegno

L'assegno ordinario è concesso a ciascun beneficiario limitatamente al periodo di durata massima previsti dal D.L. "Cura Italia" per l'anno 2020 in ordine all'emergenza COVID-19, per una durata massima di **nove settimane**, inoltre tale misura potrà essere richiesta per il periodo decorrente dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020[14].

L'importo dell'Assegno

La misura della prestazione è fissata **nell'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**.

Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione, erogabile al netto della riduzione del 5,84% che rimane nella disponibilità del Fondo, è pari a 939,89 euro per retribuzioni uguali o inferiori a 2.159,48 euro e a 1.129,66 euro per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro[15] (Circolare INPS n. 20/2020). Il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo d'integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate[16]. Per il periodo di percezione della misura dell'assegno ordinario "COVID-19 nazionale" non è erogata a prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.

[12] Circolare INPS n. 176/2016.

[13] Art.19, comma 1, DL n. 18 del 17.03.2020.

[14] Art. 19, comma 1, DL n. 18 del 17.03.2020.

[15] Circolare INPS n. 20/2020.

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.159,48	Basso	998,18	939,89
Superiore a 2.159,48	Alto	1.199,72	1.129,66

Semplificazione dei requisiti di accesso

- I datori di lavoro possono presentare domanda di accesso all'assegno ordinario con causale **"COVID-19 nazionale"**[17]: conseguentemente la domanda non è soggetta alla verifica dei requisiti delle ordinarie causali di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148[18];
- limitatamente ai periodi di assegno ordinario concessi non si applica quanto previsto in materia di contributo addizionale[19] dal D. Lgs. n.148/2015 (art. 33, comma 2, per l'assegno ordinario);
- non si applica il **tetto aziendale** (10 volte la misura dei contributi ordinari) di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148[20];
- non si tiene conto dei seguenti limiti:
 1. limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 settimane nel biennio mobile per il Fondo di integrazione salariale (FIS)[21];
 2. limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile[22];

[16] Tale divieto di cumulo si può esplicitare nelle forme dell'incompatibilità totale, della cumulabilità totale o parziale così come individuate nella circolare INPS n. 130/2010.

[17] Art. 19 comma 1, DL n. 18 del 17.03.2020.

[18] Art. 11, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 "Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi: a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato"

[19] Art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 148/2015 "Fatta salva la disposizione di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, e' previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque non inferiore all'1,5 per cento".

[20] Art. 29, comma 4, del D. Lgs 148/2015 "4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso".

[21] Art. 12, comma 3, D. Lgs. n. 148/2015.

[22] Art. 22, comma 1, D. Lgs. n. 148/2015.

4. limite di 1/3 delle ore lavorabili[23]

5. non deve essere compilata la relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, del D.M. n. 95442/2016, né allegata la scheda causale né altre dichiarazioni, fatta eccezione per l'elenco dei lavoratori beneficiari della prestazione

6. i periodi autorizzati sono neutralizzati in caso di successive richieste.

Fase di consultazione sindacale

I datori di lavoro **che presentano la domanda sono dispensati dall'osservanza:**

- della disciplina di informazione e consultazione sindacale ai sensi dell'articolo 14 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148[24];
- dei termini di cui all'articolo 30, comma 2 del D. Lgs. n. 148/2015[25],

Resta comunque fermo l'obbligo di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La consultazione e l'esame congiunto possono essere richiesti dalle Parti e devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

[23] Art. 12, comma 5, D. Lgs. n. 148/2015.

[24] Art. 14 del D. Lgs. n. 148/2015 *"Informazione e consultazione sindacale 1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. 2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. 3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti. 4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, 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 cinque giorni successivi a quello della richiesta. 5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative. 6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo".*

[25] Art. 30, comma 2, del D. Lgs. 148/2015 *"La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa."*

L'accordo sindacale non rappresenta un requisito per l'attivazione della prestazione di assegno ordinario "COVID-19 nazionale". Le Agenzie, decorsi i tre giorni dalla comunicazione preventiva, anche in assenza di accordo, potranno presentare l'istanza di accesso all'INPS. Difatti la domanda non dovrà essere accompagnata dalla dimostrazione dell'avvenuto adempimento dell'interlocazione sindacale.

Presentazione dell'istanza all'INPS

- La domanda deve essere **presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa[26]**.
- Riguardo alla decorrenza del termine di presentazione delle domande, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo ricompreso tra la data del 23 febbraio 2020 e la data di pubblicazione del messaggio INPS n. 1321 del 23 marzo 2020, il *dies a quo* coincide con la data di pubblicazione del messaggio. Pertanto, il periodo intercorrente tra la data del 23 febbraio 2020 e la data di pubblicazione del presente messaggio è neutralizzato ai predetti fini.
- Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa verificatisi dal giorno successivo alla data di pubblicazione del presente messaggio, la decorrenza del termine di presentazione della domanda seguirà le regole ordinarie e, pertanto, è individuata nella data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
- La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro esclusivamente *on line* sul sito www.inps.it, nei Servizi online accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà".
- Al momento dell'inserimento della scheda causale, per quanto concerne la domanda di assegno ordinario, sarà possibile scegliere l'apposita causale denominata "COVID-19 nazionale".
- Questa scelta comporterà il fatto di non dover allegare alcunché alla domanda, eccetto l'elenco dei lavoratori beneficiari. Non deve essere fornita alcuna prova in relazione alla transitorietà dell'evento, al periodo di ripresa e alla non imputabilità al datore di lavoro.

[26]Art. 19, co. 2, D.L. n.18/2020.

- Le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per "COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale. Il periodo concesso con causale "COVID-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.

Modalità di pagamento

Per le aziende con dimensione aziendale sopra i 15 dipendenti rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare (UNIEMENS) gli importi successivamente, così come, in via eccezionale, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS. In considerazione della particolare situazione di emergenza a tali aziende è stata riconosciuta la possibilità di richiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa[27].

Invece, per le aziende con dimensione aziendale superiore ai 5 e fino ai 15 dipendenti, l'articolo 19, comma 5, del Decreto Legge n. 18/ 2020 c.d. Decreto "Cura Italia", prevede la possibilità di accedere al pagamento diretto da parte dell'INPS.

Risorse finanziarie disponibili

Le prestazioni di sostegno al reddito (e i trattamenti di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso, di cui all'art. 21 del D.L n. 18/2020) sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a **1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020**.

L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa: qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

L'art. 19, comma 10, del D.L. n. 18/2020 individua la copertura finanziaria delle misure, con un rimando generale all'articolo 126.

[27] Circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020.

Ulteriori chiarimenti

Malattia

Nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro la prestazione dell'assegno ordinario non è dovuta in alcun caso per le giornate di malattia fruita dal lavoratore, indipendentemente dall'indennizzabilità di quest'ultime[28].

Per le attivazioni della misura dell'assegno ordinario dovute ad una sospensione dell'attività lavorativa a zero ore è prevista una disciplina differente in funzione del periodo, antecedente o in concomitanza alla sospensione, in cui è insorta la malattia del lavoratore.

- Per i periodi di malattia insorti durante il periodo di sospensione, quest'ultima non sarà indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire la misura dell'assegno ordinario e non dovrà comunicare al datore di lavoro lo stato di malattia non sussistendo alcun obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.
- Per i periodi di malattia insorti precedentemente alla sospensione dell'attività lavorativa, nelle ipotesi di sospensione totale del personale in forza presso l'ufficio, reparto, squadra o simili cui appartiene il lavoratore in malattia, quest'ultimo beneficerà comunque della misura di assegno ordinario, a far data dalla suddetta sospensione. Invece, nelle ipotesi di sospensione parziale del personale in forza, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia già riconosciuta.

Ferie

Durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario, in caso di sospensione a zero ore, il lavoratore non avrà diritto alla maturazione delle ferie, salvo espressa previsione contrattuale contraria.

[28]Circolare INPS n. 130/2017.

Invece, per le ipotesi di riduzione dell'attività lavorativa, il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro, poiché il lavoratore continua a prestare la propria attività lavorativa, sia pure ad orario ridotto, quindi la gestione della fruizione delle ferie segue le regole del normale svolgersi del rapporto di lavoro, così come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva[29].

Permessi Legge 104/1992

Al lavoratore beneficiario della misura di assegno ordinario in caso di sospensione a zero ore dell'attività lavorativa non compete alcun giorno di permesso retribuito.

Il beneficio invece potrà essere riconosciuto in caso di riduzione di orario e segue le seguenti regole:

- riduzione verticale dell'attività lavorativa, il diritto alla fruizione dei predetti tre giorni mensili di permesso ex L. 104/92, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta.
- riduzione orizzontale (riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro), permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito[30].

Formazione

Durante il periodo di fruizione della misura di assegno ordinario "COVID-19 nazionale" l'azienda potrà intraprendere percorsi di formazione per i lavoratori beneficiari dello strumento di integrazione salariale, finalizzati al recupero occupazionale del personale interessato dalle sospensioni o dalle riduzioni dell'orario di lavoro.

L'art. 21, comma 2, del Decreto Legislativo n. 148/2015 riconosce nell'attività di formazione uno strumento di garanzia per la continuazione dell'attività aziendale e per la salvaguardia occupazionale.

[29] Circolare INPS n.130/2017

[30] Circolare INPS n.130/2018

II. TABELLA RIEPILOGATIVA PROCEDURA ASSEGNO ORDINARIO "COVID-19 NAZIONALE"

PLATEA	<p>Lavoratori dipendenti e lavoratori in contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori già fruitori della misura dell'assegno di solidarietà ovvero lavoratori già beneficiari di integrazioni salariali straordinarie, assunti alla data del 23 febbraio 2020 ed impiegati presso datori di lavoro <u>che occupano più di cinque dipendenti.</u></p> <p>Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc.), compresi gli apprendisti con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo.</p>
REQUISITI SEMPLIFICATI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No 90 giorni di anzianità di servizio; ✓ No causali CIG; causale "Emergenza COVID-19 nazionale" ✓ No contributo addizionale; ✓ No tetto aziendale (10 volte la misura dei contributi ordinari); ✓ No limite delle: <ul style="list-style-type: none"> - 52 settimane nel biennio mobile; - 26 settimane nel biennio mobile; - 24 mesi nel quinquennio mobile; - 1/3 delle ore lavorabili. ✓ No compilazione relazione tecnica, né scheda causale. ✓ Esame congiunto della richiesta <u>eventuale</u>; ✓ I periodi autorizzati sono neutralizzati in caso di successive richieste. <p>Le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per "Emergenza COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale. Il periodo concesso con causale "Emergenza COVID-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.</p>
	<p>Inviare una comunicazione preventiva (allegato 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle RSU/RSA se presenti; ✓ Alle OO.SS. Territoriali delle unità produttive/filiali coinvolte dalla misura (allegato 2); ✓ Alle OO.SS nazionali del settore Commercio e Terziario;

<p>PROCEDURA IN SEDE SINDACALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (Opzionalmente ad Assolavoro, all'indirizzo email emergenzacovid@assolavoro.eu); ✓ Tale comunicazione preventiva potrà essere inoltrata via PEC/mail; ✓ In sede di comunicazione l'ApL dovrà indicare: <ol style="list-style-type: none"> 1. entità della sospensione e/o della riduzione dell'attività lavorativa, 2. durata prevedibile della sospensione e/o della riduzione, 3. numero di lavoratori interessati. ✓ Se richiesto dalle parti, l'esame congiunto dovrà svolgersi, anche in via telematica, entro tre giorni dalla comunicazione. ✓ L'accordo sindacale non rappresenta un requisito per l'attivazione della prestazione di assegno ordinario "COVID-19 nazionale". Le ApL, decorsi i tre giorni dalla comunicazione preventiva, anche in assenza di accordo, potranno presentare l'istanza di accesso all'INPS.
<p>PROCEDURA IN SEDE INPS <i>Presentazione della domanda</i></p>	<p>La misura potrà essere richiesta a decorrere dal 23 febbraio 2020 per un periodo massimo di 9 settimane e comunque entro il 31 agosto 2020.</p> <p>Alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria (quindi neanche la comunicazione alle OO.SS né l'eventuale verbale di esame congiunto).</p> <p>La domanda deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p>L'ApL deve presentare la domanda esclusivamente <i>online</i> sul sito www.inps.it, avvalendosi dei servizi per "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà", selezionando la causale "Emergenza COVID-19 nazionale".</p> <p>Le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per "Emergenza COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale.</p> <p>Il periodo concesso con causale "Emergenza COVID-19 nazionale", prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.</p>
	<p>La Circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020 dispone che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le aziende con dimensione aziendale sopra i 15 dipendenti l'azienda dovrà anticipare le

<p style="text-align: center;">PROCEDURA IN SEDE INPS <i>Erogazione della prestazione</i></p>	<p>prestazioni e conguagliare gli importi successivamente. Solo eccezionalmente è riconosciuta la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS;</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le aziende con dimensione aziendale superiore ai 5 e fino ai 15 dipendenti, l'articolo 19, comma 5, del Decreto Legge n. 18/2020 prevede la possibilità di accedere al pagamento diretto dell'INPS. <p>Per il periodo di percezione della misura dell'assegno ordinario "COVID-19 nazionale" non è erogata a prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.</p>
<p style="text-align: center;">ULTERIORI DISPOSIZIONI</p>	<p>Al di fuori di quanto sopra esplicitato si applicano le disposizioni previste in materia di assegno ordinario dal D. Lgs n. 148/2015.</p>

III. FORMAT COMUNICAZIONE PREVENTIVA ASSEGNO ORDINARIO "COVID-19 NAZIONALE"

SU CARTA INTESTATA APL

Spett.li

FILCAMS-CGIL
(sia territoriali che nazionali)

FISASCAT-CISL
(sia territoriali che nazionali)

UILTUCS-UIL
(sia territoriali che nazionali)

RSA-RSU (ove presenti)

Oggetto: Assegno ordinario "Covid-19 nazionale" - COMUNICAZIONE PREVENTIVA ex art. 19, comma 2, Decreto Legge n. 18/2020

Il/La sottoscritto/a _____ in qualità di legale rappresentante/delegato di *Nome ApL* con sede legale in _____ Via _____, C.F./P.IVA _____ l'attivazione del Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui al D. Lgs. n. 148/2015 per la richiesta dell'assegno ordinario con la causale "COVID-19 nazionale", ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 18/2020.

L'azienda, a causa all'attuale emergenza sanitaria ed alle relative misure di contenimento adottate per contrastare la diffusione del COVID-19, si trova costretta a ridurre/sospendere temporaneamente l'attività lavorativa del proprio personale dipendente in tutte le sedi (filiali) presenti sul territorio nazionale come riportato nel prospetto allegato (*ovvero del proprio personale dipendente impiegato in n. ____ sedi (filiali) come riportato nel prospetto allegato*).

In particolare la predetta sospensione/riduzione vede interessati n. __ lavoratori a decorrere dal _____ e per massimo 9 settimane, anche non consecutive, entro il 31 agosto 2020 nel rispetto del limite massimo previsto dall'art. 19, comma 1, del D.L. n. 18/2020.

La presente comunicazione è effettuata al fine di ottemperare agli obblighi di cui dell'articolo 19, comma 2, del D.L. n. 18/2020.

La scrivente Agenzia per il Lavoro si rende disponibile a svolgere su richiesta delle Parti, ed entro il termine di tre giorni dal ricevimento della presente, l'esame congiunto anche in via telematica. Decorso il predetto termine si procederà all'inoltro della domanda per la richiesta di assegno ordinario per il tramite della procedura telematica sul portale INPS.

L'azienda occupa attualmente n. _____ dipendenti complessivi, ed ai quali si applica integralmente il CCNL Commercio e Terziario.

Cordiali saluti

_____, li __/__/____

Firma

Allegati:

- Documento d'Identità del legale rappresentante;
- Elenco sedi (filiali);

SU CARTA INTESTATA APL

Prospetto sintetico delle sedi (filiali) e dei lavoratori interessati dalla misura di assegno ordinario "COVID-19 nazionale"

Filiale/sede	Indirizzo	Ore di riduzione/periodo sospensione	Numero lavoratori

IV. TABELLA INDIRIZZI MAIL DELLE OO.SS. TERRITORIALI/NAZIONALI DEL TERZIARIO E DEL COMMERCIO

¹FILCAMS-CGIL

REGIONE	EMAIL
NAZIONALI	nazionale@pec.filcams.it ;
ABRUZZO / MOLISE	filcams.abruzzomolise@pec.it ;
BASILICATA	filcams@pec.cgilmacerata.it ; FILCAMSCGILPOTENZA@PEC.IT ;
CALABRIA	filcams@pec.cgilcalabria.it ;
CAMPANIA	filcams.campania@pec.libero.it ;
EMILIA ROMAGNA	pec.er.filcams@pec.er.cgil.it ;
FRIULI-VENEZIA GIULIA	n.d.;
LIGURIA	filcamsge.cgil@pec.it ;
LOMBARDIA	filcams.lombardia@pecgil.it ;
MARCHE	ap.cgil@legalmail.it ; filcams.pesaro@pec.it ; filcams.ancona@pec.it ;
PIEMONTE	filcamscgilpiemonte@legalmail.it ;
PUGLIA	filcamscgilpuglia@pec.it ;
ROMA - LAZIO	organizz.filcamsromalazio@legalmail.it ;
SICILIA	filcamscgilsicilia@pec.it ;
TOSCANA	Filcams.ms@pecgil.it ; filcams.firenze@peccgil.it ; filcams.grosseto@pecgil.it ; filcamslivorno@pec.it ; filcams.prato@pecgil.it cgilsiena@pecgil.it ; filcams.pisa@pecgil.it ; filcamspistoia@pec.it ;
TRENTINO	filcams@pec.cgil.tn.it ;
UMBRIA	filcamscgilterni@pec.it ; lucasolano@pec.it ;
VALLE D'AOSTA	filcamsaosta@pec.it ;
VENETO	categoriecgilveneto@pec.it ;

¹ <http://www.filcams.cgil.it/contattaci>;

²FISASCAT-CISL

REGIONE	EMAIL
NAZIONALI	fisascat.nazionale@pec.it ;
ABRUZZO / MOLISE	fisascat.abruzzomolise@pec.it ;
BASILICATA	fisascat.basilicata@cisl.it ;
CALABRIA	fisascat.calabria@legalmail.it ;
CAMPANIA	fisascat.campania@cisl.it ;
EMILIA ROMAGNA	fisascat.emilia.romagna@cisl.it ;
FRIULI-VENEZIA GIULIA	fisascat.friulivg@arubapec.it ;
LAZIO	fisascat.lazio@cisl.it ;
LIGURIA	pec@fisascatcislgenova.telecompost.it ;
LOMBARDIA	pec@fisascatcisl Lombardia.telecompost.it ;
MARCHE	fisascat.marche@pec.it ;
PIEMONTE	fisascat.piemonte@pec.cisl.it ;
PUGLIA	fisascat.puglia@cisl.it ;
SARDEGNA	fisascatsardegna@pec.it ;
SICILIA	fisascatcisl.sicilia@pec.it ;
TOSCANA	fisascat.toscana@pec.cisl.it ;
TRENTINO	fisascat.trento@pec.cisl.it ;
UMBRIA	fisascat.umbria@pec.cisl.it ;
VALLE D'AOSTA	fisascat.valledaosta@cisl.it ;
VENETO	fisascat.veneto@pec.cisl.it ;

² <https://www.fisascat.it/site/le-nostre-sedi>;

³UILTUCS

REGIONE	EMAIL
NAZIONALI	uiltucs@pec.it ;
ABRUZZO	uiltucstaa@pec.it ;
BASILICATA	matera@uiltucs.it ;
CALABRIA	uiltucscalabria@pec.it ;
CAMPANIA	uiltucsregionalecampania@pec.it
EMILIA ROMAGNA	segreteria@pec.uiltucsemiliaromagna.it ;
FRIULI-VENEZIA GIULIA	uiltucstrieste@pec.it ;
LAZIO	segreteria@pec.uiltucsromaelazio.it ;
LIGURIA	uiltucs.genovaliguria@pec.it ;
LOMBARDIA	mail@pec.uiltucslombardia.it ;
MARCHE	uiltucs.pesaro@pec.it ;
MOLISE	uiltucsmolise@pec.it ;
PIEMONTE	sindacato@pec.uiltucspiemonte.it ;
PUGLIA	uiltucspuglia@pec.it ;
SARDEGNA	cagliari@pec.uilsardegna.it ;
SICILIA	uiltucssicilia@postacertificata.org ;
TOSCANA	segreteria@pec.uiltucstoscana.it ;
TRENTINO	trentinoaltheadige@uiltucs.it ;
UMBRIA	uiltucsterni@pec.it ;
VALLE D'AOSTA	uiltucs.aosta@pec.it ;
VENETO	uiltucs.venezia@pec.it

³ <https://uiltucs.it/sedi-territoriali>;