

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E DEROGA, ASSEGNO ORDINARIO

COME FUNZIONANO



DURATA

La **CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA/ASSEGNO ORDINARIO-FIS "EMERGENZA COVID-19"** ha una **DURATA MASSIMA DI 9 SETTIMANE**, ricomprese tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020.

Per la sola **CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA** possono **ESSERE ATTIVATE** massimo di **13 SETTIMANE** (4 settimane dal 23 febbraio al 22 marzo ai sensi dell'art 17 DL 9/20 riferibili anche alle aziende rientranti nel campo di applicazione dell'assegno ordinario comprese tra 5,1 e 15 dipendenti, per le sole domande presentate entro il 1° aprile 2020; 13 settimane dal 23 febbraio al 31 agosto ai sensi dell'art 22 DL 18/20 per domande presentate in data successiva). La sommatoria dei due diversi strumenti di cassa in deroga previsti dalla normativa non può comunque eccedere le 13 settimane complessive.



REQUISITI

Ne hanno diritto i lavoratori assunti a **tempo indeterminato** (ivi compresi i **contratti a termine** sino alla scadenza del rapporto e gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante)

ASSUNTI ENTRO LA DATA del 17 marzo 2020, dipendenti di aziende:

- che hanno diritto alle integrazioni salariali ordinarie (art 10 Dlgs 148/15).
- che versano i contributi al fondo di integrazione salariale Fis con più di 5 dipendenti
- lavoratori in somministrazione operanti presso aziende che hanno richiesto la cassa, per la durata del rapporto di lavoro.
- Per le unità produttive site in Emilia Romagna, di datori di lavoro che occupano da 1 a 5 dipendenti e che non hanno accesso ai trattamenti di integrazioni ordinari o per i dipendenti di aziende per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie (art 20 Dlgs 148/15), ivi compresi i **lavoratori intermittenti** nel limite massimo delle giornate lavorative emergenti dalla media delle giornate concretamente lavorate nei 12 mesi precedenti la richiesta di integrazione salariale.



TRATTAMENTO ECONOMICO

Le **INTEGRAZIONI SALARIALI** sono riferite ad un **MASSIMALE** stabilito dalla legge, rapportato alle giornate lavorative del mese.

Per l'anno 2020 i massimali di cassa integrazione sono:

- per **retribuzioni lorde fino a 2.159,48 euro mese** (comprese le mensilità aggiuntive di 13ma-14ma rapportate su 12 mesi) **euro 998,18 lordi**, pari ad un netto previdenziale di 939,89 euro -massimale basso-
- per **retribuzioni lorde superiori a 2159,48 euro mese** (comprese le mensilità aggiuntive di 13ma-14ma) **euro 1.199,72 lordi**, pari ad un netto previdenziale di 1.129,66 euro -massimale alto-

Per il solo settore dell'edilizia i massimali sono rivalutati secondo le seguenti misure (massimale basso 1197,82 euro lordi, pari ad euro netti previdenziali 1.127,87; massimale alto 1.439,66 euro lordi, pari ad un netto previdenziale di 1.355,58)



SISTEMA CALCOLO

Mese aprile: per un lavoratore dell'industria il cui orario di lavoro è di 40 ore settimanali su 5 giorni, le ore lavorabili del mese sono 176 (8 ore per 22 giornate del mese). Se la retribuzione mensile lorda di un lavoratore è pari a 1850 euro lordi per tredici mensilità il calcolo utile a stabilire il massimale di riferimento è il seguente: $1850 \times 13 / 12 = 2004,17$. Per cui si applica il massimale basso pari ad euro lordi 998,18, pari ad euro netti previdenziali 939,89.

Il netto previdenziale (sul quale ho già pagato i contributi) si suddivide per le ore lavorabili del mese (176) ottenendo l'integrazione oraria di cassa $939,89 / 176 = 5,34$ euro netti previdenziali per ciascuna ora di intervento della cassa. Sulle erogazioni nette previdenziali si applicano le ritenute Irpef applicabili per fascia di reddito.



SALARIO DIFFERITO

Il **trattamento di fine rapporto** matura per intero; i ratei di **ferie e permessi** non spettano in caso di sospensione a zero ore, mentre maturano in misura piena in caso di riduzione d'orario, fatte salve le specifiche previsioni dei contratti collettivi. Le **mensilità aggiuntive** (tredicesima e quattordicesima) maturano sulla base delle ore effettivamente prestate, fatte salve specifiche discipline previste dai contratti collettivi. La contrattazione può intervenire integrando i trattamenti previsti dalla legge o dai contratti collettivi.

Gli **operai e gli impiegati del SETTORE AGRICOLO assunti a tempo indeterminato** (ivi compresi gli apprendisti e i **soci di cooperativa** agricola che lavorino in qualità di **dipendenti** che hanno prestato almeno **180 giornate di lavoro l'anno presso lo stesso datore di lavoro**) possono beneficiare del normale **TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE** previsto per il **SETTORE "CISOA"** (L.457/72), per un **MASSIMO di 90 GIORNATE** nel corso dell'anno solare, con un **TRATTAMENTO ECONOMICO** per le giornate di lavoro non prestate **PARI ai 2/3 della RETRIBUZIONE** utile al calcolo della prestazione.

Nel caso di aziende che abbiano **già utilizzato le 90 giornate** si accede ai trattamenti di cassa integrazione in **deroga**.



RAPPORTO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON ALTRI ISTITUTI

MALATTIA

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di evento morboso l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista. Spetta l'indennità di malattia solo nei casi in cui il lavoratore sia ammalato prima della sospensione in Cig e a condizione che non sia sospesa la totalità del reparto o squadra cui appartiene, ovvero, se il lavoratore si ammala durante il periodo di intervento della cassa con sospensione ad orario ridotto.

FESTIVITÀ

Le festività che ricadono all'interno dei periodi di integrazione salariale sono a carico del datore di lavoro nei casi di intervento della Cigs a riduzione. Per i lavoratori sospesi e retribuiti in maniera fissa mensile le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale. Per i lavoratori sospesi e retribuiti ad ore, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno sono sempre a carico del datore di lavoro così come le festività cadenti nei primi 15 giorni dall'inizio della sospensione. Oltre tale limite le festività sono poste a carico dell'integrazione salariale.

ANF

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale,

l'assegno per il nucleo familiare. Secondo la circolare Inps 47/2020 da tale previsione sono esclusi i lavoratori che beneficiano del Fis-assegno ordinario, previsione che riteniamo non giustificata alla luce della norma generale di riferimento e sulla quale sono in corso richieste di chiarimento all'Inps.

MATERNITÀ

La lavoratrice in gravidanza non può essere sospesa in Cig durante tutto il periodo nel quale vige il divieto di licenziamento, esclusi i casi nei quali sia sospesa tutta l'azienda o tutto il reparto in presenza di autonomia funzionale del medesimo. Dall'inizio dell'interdizione obbligatoria e fino al termine del periodo il periodo di eventuale Cig viene sospeso e la lavoratrice ha diritto al trattamento di maternità.

INFORTUNIO

In caso di infortunio l'indennità Inail con integrazione a carico del datore di lavoro prevale sulle integrazioni salariali. Nei casi in cui l'infortunio sia precedente al ricorso alla cassa integrazione, per tutto il periodo della prognosi, sarà corrisposta l'inabilità temporanea Inail integrata dal datore di lavoro e il lavoratore non potrà essere posto in Cig. Se l'infortunio avviene in un periodo di riduzione lavorativa posto a carico delle integrazioni salariali, o subisce una ricaduta collegata all'infortunio stesso, il trattamento di Cig viene sospeso e sostituito dall'indennità Inail con relativa integrazione.

CONGEDI PARENTALI

In caso di ricorso ai congedi parentali, ove già richiesto e cada in periodo di ricorso alla Cig, vista la non cumulabilità dei due trattamenti, la lavoratrice (o il lavoratore) percepirà il trattamento di Cig, peraltro più favorevole. Nei casi in cui la lavoratrice sia già in congedo parentale all'inizio del trattamento di Cig potrà interrompere il congedo. Per quanto attiene le ore di riposo giornaliero durante il primo anno di vita del bambino (allattamento) sono considerata lavorative e quindi integrabili. In caso di intervento della Cig ad orario ridotto, ove le ore di allattamento ricadono durante le ore di sospensione sono integrabili, viceversa spetta l'indennità di allattamento.

PERMESSI 104/DONAZIONI SANGUE

In caso di sospensione totale nel corso del mese, i permessi ex Legge 104 non maturano. In caso di sospensione parziale bisogna effettuare una riduzione proporzionale dei giorni di permesso fruibili. Per le donazioni di sangue il trattamento prevale sull'integrazione salariale ed è posto a carico dell'Inps, con anticipazione del datore di lavoro.

CONTRIBUTI

I contributi maturano in misura normale a carico Inps -accredito figurativo- sia per i trattamenti di pensione anticipata che

Per le pensioni di vecchiaia. Il valore dei contributi è rapportato al salario lordo senza riferimento ai massimali di integrazione salariale.