

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E DEROGA ASSEGNO ORDINARIO

PERIODO DAL 1° GENNAIO 2021 - Legge di Bilancio n° 178/2021



DURATA

La CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, l'ASSEGNO ORDINARIO attinente sia il Fondo di integrazione salariale (FIS) che i Fondi bilaterali alternativi (ARTIGIANI e SOMMINISTRATI) e la CASSA IN DEROGA collegati all'emergenza "Covid-19", hanno una DURATA MASSIMA DI 12 SETTIMANE.

Le 12 SETTIMANE di CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA possono essere collocate nel periodo 1° GENNAIO - 31 MARZO 2021, mentre le 12 SETTIMANE di ASSEGNO ORDINARIO O CASSA IN DEROGA possono essere richieste nell'arco temporale tra il 1° GENNAIO E IL 30 GIUGNO 2021.

Il TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE per i LAVORATORI AGRICOLI (CISOA) per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19 è concesso PER UNA DURATA MASSIMA DI 90 GIORNATE nel periodo compreso tra il 1° GENNAIO E IL 30 GIUGNO 2021, in deroga ai limiti di fruizione previsti dalla legge, riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda.

Il periodo massimo di 12 settimane o le 90 giornate per i lavoratori agricoli sono indipendenti da quanto già utilizzato in precedenza, con la sola avvertenza che i periodi precedentemente richiesti ed autorizzati, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 1° gennaio 2021, si intendono imputati alle 12 settimane o alle 90 giornate.

Non è previsto alcun contributo addizionale a carico delle imprese che richiedano l'accesso ai trattamenti sopra richiamati.

I periodi di integrazione salariale utilizzati in relazione all'emergenza "Covid-19" non sono conteggiati nei limiti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale "ordinario". Le 90 giornate di trattamento per i lavoratori agricoli sono ritenute valide ai fini del calcolo delle 181 giornate di effettivo lavoro per l'accesso all'eventuale trattamento "ordinario".

REQUISITI

L'accesso ai trattamenti di integrazione salariale - cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa in deroga - sono riferiti ai lavoratori (assunti a tempo indeterminato, ivi compresi i contratti a termine sino alla scadenza del rapporto e gli appren-

disti con contratto di lavoro professionalizzante) che risultino dipendenti delle aziende alla data del 1° GENNAIO 2021, fatte salve le anzianità pregresse nei casi di trasferimento di azienda regolato ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di cambio appalto con passaggio dei lavoratori alle dipendenze del subentrante.

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 oppure che versano i contributi alla bilateralità dell'artigianato (Eber).
- Lavoratori in somministrazione operanti presso aziende che hanno richiesto la cassa, per la durata del rapporto di lavoro.
- Dipendenti di datori di lavoro che occupano da 1 a 5 dipendenti e che non hanno accesso ai trattamenti di integrazioni ordinarie o dipendenti di aziende per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie (art 20 Dlgs 148/15).

L'accesso ai trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori agricoli sono riferite agli operai e gli impiegati assunti a tempo indeterminato (ivi compresi gli apprendisti e i soci di cooperativa agricola che lavorino in qualità di dipendenti) che risultino dipendenti delle aziende alla data del 1° GENNAIO 2021

TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Per l'anno 2021 i massimali di cassa integrazione sono:

- per retribuzioni lorde fino 2.159,48 euro mese (comprese le mensilità aggiuntive di 13ma-14ma rapportate su 12 mesi) 998,18 euro 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).

Per i **lavoratori del settore agricolo** il trattamento economico per le giornate di lavoro non prestate è **PARI ai 2/3 della RETRIBUZIONE** utile al calcolo della prestazione.

Per le integrazioni salariali per le quali il datore di lavoro faccia istanza di pagamento diretto della prestazione all'Inps, la norma riconosce la possibilità di richiedere una **anticipazione del 40% del valore del trattamento**.



SISTEMA CALCOLO

Mese febbraio 2021: per un lavoratore dell'industria il cui orario di lavoro è di 40 ore settimanali su 5 giorni, le ore lavorabili del mese sono 160 (8 ore per 20 giornate lavorative del mese). Se la retribuzione mensile lorda di un lavoratore è pari a 1.850 euro lordi per tredici mensilità, il calcolo utile a stabilire il massimale di riferimento è il seguente: $1.850 \times 13 / 12 = 2.004,17$. 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 (160) ottenendo l'integrazione oraria di cassa $939,89 / 160 = 5,87$ euro netti previdenziali per ciascuna ora di intervento della cassa (tale valore varia in relazione alle giornate lavorabili di ciascun mese).

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.



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.

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, 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'invalidità 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.

**PER ULTERIORI INFORMAZIONI
PUOI RIVOLGERTI AL TUO
FUNZIONARIO CGIL DI RIFERIMENTO
OPPURE CONSULTA IL SITO
WWW.CGILREGGIOEMILIA.IT**