

Oggetto: coronavirus e ricorso al Fis

Viste le numerose domande che ci stanno pervenendo relativamente alla gestione del personale in questo momento di forte diminuzione, a causa del COVID-19, dell'attività lavorativa in specifici settori commerciali e truistici, abbiamo valutato le possibili misure che il datore di lavoro può adottare per contenere i costi.

La prima misura è il ricorso al Fondo di Integrazione Salariale, istituito dal 2016, che ha l'obiettivo di tutelare, in costanza di rapporto di lavoro, il reddito dei lavoratori dipendenti appartenenti ai settori:

- Non rientranti nel campo di applicazione della CIG/CIGS.
- Privi di accordi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

L'applicazione del Fondo riguarda tutti i datori di lavoro appartenenti a settori esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria, che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Datore	Prestazione	Misura	Modalità di erogazione	Oneri Ricorrenti	Oneri Addizionali in caso di attivazione FIS
Aziende con in media più di 5 e fino a 15 dipendenti	Assegno di solidarietà	80% retribuzione persa dal lavoratore nel mese (entro i limiti stabiliti dall'Inps in base al tetto mensile))	Anticipazione da parte dell'impresa fatta salva l'erogazione diretta da parte Inps in caso di difficoltà finanziarie documentate	0,45% lordo mensile (no dirigenti)	4% della retribuzione persa dal lavoratore
Aziende con in media più di 15 dipendenti	Assegno di solidarietà o Assegno ordinario	80% retribuzione persa dal lavoratore nel mese (entro i limiti stabiliti dall'Inps in base al tetto mensile)	Anticipazione da parte dell'impresa fatta salva l'erogazione diretta da parte Inps in caso di difficoltà finanziarie documentate	0,65% lordo mensile (no dirigenti)	4% della retribuzione persa dal lavoratore

L'Assegno di solidarietà (per datori di lavoro con almeno 6 dipendenti e fino a 15) è una misura che consente di ridurre l'orario di lavoro nel limite del 60% dell'orario normale di lavoro. Il restante 40% deve essere lavorato – anche in smart working - e retribuito. Può essere utilizzato fino ad un massimo di 12 mesi.

L'Assegno ordinario (per datori di lavoro con oltre 15 dipendenti) è una misura che consente di ridurre o sospendere totalmente l'attività lavorativa di tutti i dipendenti per 13 settimane.

Le misure straordinarie adottate dal Governo per l'emergenza COVID-19 hanno escluso, per le zone rosse, la preventiva fase di consultazione sindacale, pertanto lo stesso tipo di valutazione sarà probabilmente esteso anche al resto dell'Italia, che dal 9 marzo è zona rossa.

I lavoratori a cui spettano le prestazioni del Fondo d'Integrazione Salariale devono avere, alla data di presentazione della domanda, un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda. Probabilmente anche questo vincolo potrebbe essere eliminato per permettere anche ai lavoratori di recente assunzione, di accedere all'ammortizzatore sociale.

L'articolo 33 del D.Lgs n. 148/2015 prevede che, in caso di accesso alle prestazioni di assegno ordinario e di assegno di solidarietà, il datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia tenuto al versamento di un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse.



In pratica, tale contributo addizionale integra il finanziamento del Fondo unitamente alla contribuzione ordinaria versata dal datore mensilmente (lo 0,65% o lo 0,45% dell'imponibile IVS a seconda del numero di dipendenti).

Tale contributo addizionale, dovuto dal datore di lavoro, è pari al 4% della retribuzione persa dai lavoratori coinvolti.

In base a quanto stabilito dalla Circolare Inps n. 9/2017, il contributo addizionale deve essere corrisposto ed esposto sul flusso Uniemens compilato a partire dal periodo paga successivo a quello in cui l'Inps autorizza l'azienda ad accedere alle risorse del fondo.

Laddove l'autorizzazione Inps dovesse pervenire nel mese in cui termina l'accesso al Fondo o nei mesi successivi, l'azienda dovrà versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo di intervento del FIS nel mese di paga successivo a quello di autorizzazione.

In alternativa al Fis un'altra misura che è possibile adottare è quella del ricorso alle ferie e ai permessi maturati e non goduti. In questo caso è opportuno, ma non obbligatorio, sottoscrivere un accordo con il lavoratore per disciplinare le modalità di godimento degli stessi.

Sono allo studio del Governo ulteriori misure per attenuare gli effetti negativi sull'economia del COVID-19, ma al momento quanto descritto è di immediata attuazione.

Qualora Lei intenda fare ricorso al Fis è bene attivarsi immediatamente al fine di non gravare di ulteriori costi il bilancio societario.

Lo Studio rimane a disposizione per valutare ulteriori misure per fronteggiare il presente momento.

Cordialmente

Marzo 2020

Lo Studio