



*Le Segreterie Nazionali*

## **FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEL PERSONALE DELLE AZIENDE DI TRASPORTO PUBBLICO**

### **ACCESSO ALL'ASSEGNO ORDINARIO PER RIDUZIONE O SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA A SEGUITO DELL'EMERGENZA COVID-19 Aggiornato al 27.05.2020**

In seguito all'entrata in vigore del *Decreto Legge n. 18/2020*, come modificato dal *Decreto Legge n. 34/2020*, che ha introdotto una specifica causale di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, anche per accedere ai Fondi bilaterali di categoria, Le Segreterie Nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisl e Ugl Fna hanno elaborato il presente aggiornamento al Vademecum e alle FAQ che riportano le informazioni essenziali dell'operatività del Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico e le relative forme di tutela rientranti nella fattispecie del caso. Il presente documento completo delle relative FAQ, aggiornato al 27 maggio 2020, sarà costantemente adeguato rispetto alle future possibili evoluzioni normative ed applicative disposte dall'INPS.

### **MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DEL FONDO**

#### **Obiettivo del Fondo**

L'obiettivo del Fondo è quello di assicurare una copertura economica a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, dovuta a eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori.

#### **Prestazioni**

Il Fondo provvede a sostenere il reddito dei lavoratori attraverso l'erogazione di assegni ordinari (*art. 5, punto I, lettera a), dell'AN 4 luglio 2018*).

#### **Causale "emergenza COVID-19"**

Le aziende possono accedere alle prestazioni del Fondo con la causale denominata "Emergenza COVID - 19" (*art. 19 DL. n.18/2020 come modificato dall'art. 68 del DL n. 34/2020*) che prevede un iter più celere, sia in merito alla procedura sindacale sia per tempi e modalità di presentazione della domanda.



### **Durata di erogazione dell'assegno ordinario**

In applicazione della disposizione prevista dall'articolo 19 del DL n. 18/2020, come modificato dal DL n. 34/2020, l'assegno ordinario potrà essere erogato dal Fondo Bilaterale di solidarietà TPL, da attivare con la causale "Emergenza COVID-19", per una durata massima di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo, per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane.

Inoltre, è riconosciuto un ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

### **Presentazione ed iter di accoglimento della domanda**

Le aziende prima di presentare la domanda per accedere al Fondo devono espletare le procedure di informazione, consultazione ed esame congiunto, che deve essere svolto anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

La domanda deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Se la domanda è presentata dopo il termine sopra indicato, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, che hanno avuto inizio nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, è fissato al 31 maggio 2020. Per le domande presentate oltre il predetto termine, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

### **Risorse e "tetto aziendale"**

Limitatamente all'anno 2020, e solo per la causale "Emergenza COVID-19", all'assegno ordinario non si applica il tetto aziendale (*circ. INPS n.47/2020*) e il riconoscimento delle risorse sarà effettuato nel modo che segue.

Tutte le domande inoltrate, anche quelle trasmesse dalle aziende che si trovassero nelle condizioni di non avere la disponibilità finanziaria (tetto aziendale) o una disponibilità parziale per l'accesso alla prestazione di assegno ordinario, in sostanza perché l'entità della domanda supera il proprio tetto, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, potranno accedere all'assegno ordinario, attraverso le risorse previste dall'art. 19 comma 9 del D.L. n. 18/2020 come modificato dall'art. 68 del DL n. 34/2020, nei limiti delle risorse finanziarie. Gli oneri finanziari per i periodi compresi tra il 23 febbraio 2020 ed il 31 agosto 2020 (9+5 settimane) sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 250 milioni di euro per l'anno 2020.

Le risorse sono assegnate ai rispettivi Fondi dall'INPS e trasferite previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi all'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel limite di spesa.

Le ulteriori 4 settimane, richiedibili tra il 1° settembre ed il 31 ottobre 2020 sono finanziate con apposito capitolo di bilancio, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una dotazione per l'anno 2020 pari a 2.740,8 milioni di euro.



## DOMANDE E RISPOSTE

### **Che cosa è l'assegno ordinario?**

L'Assegno ordinario è una prestazione economica erogata dal Fondo per integrare (in caso di riduzione dell'orario) o sostituire (in caso di sospensione a zero ore), la retribuzione dei lavoratori al fine di fronteggiare un periodo di difficoltà.

### **Chi può beneficiare dell'assegno ordinario?**

Possono beneficiare dell'assegno ordinario i lavoratori alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 25 marzo 2020.

### **Chi eroga le somme che spettano al lavoratore?**

In merito alle modalità di pagamento dell'assegno ordinario, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente.

In via di eccezione è prevista, in conseguenza della particolare situazione di emergenza, la possibilità per l'azienda di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza l'obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Per ridurre i tempi di erogazione dell'assegno ordinario da parte dell'INPS, il DL n. 34/2020, ha introdotto una nuova procedura che sarà oggetto di specifiche indicazioni operative emanate dall'INPS.

### **A quanto ammonta l'assegno ordinario?**

L'assegno mensile è pari all'80% della retribuzione imponibile previdenziale globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e le 39 ore settimanali (limite dell'orario contrattuale nazionale) e comunque in misura non superiore ai massimali di seguito indicati.

Per il 2020, la misura massima mensile dell'assegno ordinario è pari a 998,18 euro per retribuzioni lorde uguali o inferiori a 2.159,48 euro e a 1.199,72 euro per retribuzioni lorde superiori a 2.159,48. Tali importi sono al netto dell'imponibile previdenziale, ma al lordo dell'imponibile fiscale. In sostanza sono soggetti all'imposta sul reddito delle persone fisiche IRPEF, che deve essere detratta, e che viene calcolata mediante l'applicazione di aliquote, che dipendono dallo scaglione di reddito di appartenenza del lavoratore.

### **All'importo dell'assegno ordinario si applica la riduzione del 5,84%?**

No, non si applica, in quanto non prevista nel decreto istitutivo del Fondo di categoria (*circ. INPS n. 201/2015, punto 5, circ. INPS n. 134/2019, punto 2.4.2*).

### **È prevista anche la contribuzione previdenziale?**

Sì. Nei casi di ricorso all'assegno ordinario, il Fondo provvede a versare anche la cosiddetta contribuzione correlata alla gestione d'iscrizione del lavoratore interessato.

Tale contribuzione è utile sia per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, che per la determinazione della sua misura.



## **ASSEGNO ORDINARIO E ISTITUTI NORMATIVI E CONTRATTUALI**

### **Cosa succede in caso di malattia se si percepisce l'assegno ordinario?**

In caso di malattia, l'assegno ordinario sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista (*art. 3 comma 7 Dlgs. n. 148 2015 – circ. 47/2020 lett. A*). In tutti i casi di riduzione di orario, al lavoratore sarà corrisposta l'indennità di malattia anche se la stessa è insorta prima dell'accesso al Fondo (*circ. INPS 50943 GS/25 del 8.2.1973*).

In caso di sospensione a zero ore è necessario distinguere l'ipotesi in cui la malattia sia insorta durante il periodo di sospensione, dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione (*circ. INPS n. 82/2009*).

Nel primo caso la malattia non è indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa (*circ. INPS n. 130/2017 punto 3.2.1*).

Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si possono verificare due casi:

- 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal Fondo dalla data di inizio delle stesse;
- 2) se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

### **Cosa succede in caso di Maternità, Congedo parentale e Allattamento?**

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario (*circ. INPS 130/2017 punto 2.4.2*).

Per il congedo parentale resta affidata all'interessata/o, anche dopo l'intervento del Fondo, la decisione di avvalersi o meno della facoltà di astensione.

Nel caso in cui la lavoratrice/ lavoratore decida di avvalersi dell'astensione avrà diritto alla relativa indennità (30% per congedo parentale ordinario, 50% congedo parentale straordinario *art. 23 D.L. n. 18/2020 come modificato dall'art. 73 del DL n. 34/2020*), senza possibilità di cumulo con il trattamento garantito dal Fondo.

Per avere diritto ai permessi per allattamento (riposi giornalieri) è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. Pertanto gli stessi spettano solo in caso di riduzione di orario qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, in caso di sospensione a zero ore prevale l'assegno ordinario.

### **Si ha diritto al Congedo parentale e al voucher baby sitting COVID-19?**

Se uno dei due genitori è in sospensione a zero ore: NO. I periodi di congedo parentale COVID -19 (di cui all'art. 23 del DL n. 18/2020 come modificato dall'art. 72 del DL n.34/2020), pari a 30 giorni totali retribuiti al 50%, che possono essere fruiti per un periodo frazionato o continuativo per figli fino a 12 anni, tra il 5 marzo ed il 31 luglio 2020, sono fruibili a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, incluso la fruizione dell'assegno ordinario, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o altro genitore



disoccupato o non lavoratore, con i quali, dunque, sussiste incompatibilità e divieto di cumulo (*circ. INPS n. 45/2020*).

In alternativa al congedo parentale i lavoratori potranno usufruire del voucher baby sitting COVID - 19 (di cui all'art. 23 del DL n. 18/2020 come modificato dall'art. 72 del DL n.34/2020), per un valore massimo pari a 1200 euro a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, incluso la fruizione dell'assegno ordinario, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore, con i quali, dunque, sussiste incompatibilità e divieto di cumulo (*circ. INPS n. 44/2020*).

Se, altrimenti, uno dei due genitori è posto in regime di sospensione parziale, le giornate di prestazione di congedo parentale o utilizzo del voucher (che dovranno essere comunicate nel dettaglio, per l'ottenimento della domanda), dovranno necessariamente essere fruite in giornate in cui entrambi i genitori si trovino in servizio, ovvero non fruiscono di strumenti di sostegno al reddito. La fruizione del bonus baby sitting COVID-19, per servizi integrativi per l'infanzia, è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

In merito alla fruibilità concreta degli istituti sopra descritti si è in attesa della circolare esplicativa dell'INPS.

### **In caso di infortunio sul lavoro?**

L'infortunio prevale sempre sull'assegno ordinario purché non ci sia sospensione a zero ore dell'attività lavorativa (*circ. INPS 130/2017 punto 2.4.3*). Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio dell'accesso al Fondo, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal CCNL, anche se si protrae nel periodo di fruizione dell'assegno ordinario.

Se l'infortunio avviene nel corso del trattamento di integrazione salariale, il dipendente avrà comunque diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL e non all'assegno ordinario.

### **Come sono trattati i 3 giorni di permesso mensile della legge n.104/1992?**

Per quanto riguarda i permessi di cui al comma 3 art. 33 legge 104/1992, in caso di sospensione a zero ore, non compete alcun giorno di permesso retribuito.

Al contrario, in caso di riduzione di orario, è necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale.

Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei predetti tre giorni mensili di permesso della L. 104/92, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa (*msg INPS 26411/2009*). Lo stesso criterio di riproporzionamento di cui sopra è applicabile alle 12 giornate aggiuntive, previste dall' art. 24 del D.L. 18/2020 e fruibili nei mesi di marzo ed aprile 2020, e alle ulteriori complessive 12 giornate, fruibili nei mesi di maggio e giugno 2020, introdotte dall'art. 73 D.L. n. 34/2020.

Se la riduzione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.

### **Come sono trattati i periodi di congedo straordinario retribuito per un massimo di due anni D.lgs. n. 151/2001?**

Anche per l'accesso al congedo straordinario retribuito di massimo due anni per assistere persone con handicap grave (*art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001*) è necessario distinguere le ipotesi di sospensione a zero dalle ipotesi di riduzione di orario (*circ. INPS 130/2017 punto 2.4.4 e 2.4.5*).





Pertanto, in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, non può essere avanzata nessuna richiesta di congedo straordinario e il lavoratore continua a percepire esclusivamente l'assegno ordinario.

In caso di presentazione della domanda di congedo in costanza di sospensione parziale del rapporto di lavoro (riduzione di orario), essendovi comunque attività lavorativa, il richiedente percepirà l'assegno ordinario per le ore stabilite unitamente all'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Nel caso in cui la domanda sia presentata prima della sospensione totale o parziale dell'attività lavorativa, il richiedente ha diritto a fruire la relativa indennità.

### **Maturano le ferie durante la fruizione dell'assegno ordinario?**

In caso di riduzione di orario, poiché permane lo svolgimento dell'attività lavorativa, sia pure ad orario ridotto, le ferie matureranno in proporzione alle ore effettivamente lavorate (*msg INPS n. 9268/2012 e circ. INPS n. 130/2017 punto 2.5.1*).

Quindi, i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa con ricorso al Fondo di Solidarietà determinano, di norma, un riproporzionamento delle ferie.

Tale principio opera, tuttavia, in combinazione con le norme del CCNL, nello specifico con quanto previsto dall'art. 10 dell'Accordo Nazionale 12 marzo 1980, in base al quale le assenze verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono, non daranno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni. La franchigia non opererà qualora le assenze, escludendo quelle per infortunio, malattia e maternità obbligatoria, superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso le ferie saranno ridotte proporzionalmente.

Quindi in sostanza si avrà riproporzionamento delle ferie solo se i periodi di godimento dell'assegno ordinario, complessivamente considerati insieme agli altri periodi di assenza, escludendo quelle per infortunio, malattia e maternità obbligatoria, saranno superiori nell'anno solare ai 180 giorni di franchigia.

### **Come sono retribuite le festività infrasettimanali?**

In caso di riduzione di orario le festività che ricadono all'interno del periodo di godimento dell'assegno ordinario, restano a carico del datore di lavoro a prescindere dal fatto che i lavoratori siano retribuiti a paga oraria o in misura fissa mensile (*msg INPS n. 13552/2009 e circ. INPS n. 64183 del 19/10/1972*).

Nello specifico, in base a quanto previsto dalle *L. n. 260/1949* e *L. n. 90/1954*:

- le festività civili (2 giugno, 1° maggio e 25 aprile) sono sempre pagate dal datore di lavoro;
- le altre festività sono sempre pagate dal datore di lavoro in caso di riduzione e nelle prime due settimane di sospensione a zero ore.

Se invece, la festività cade oltre le due settimane di sospensione a zero ore, il datore di lavoro deve comunque retribuire la festività ai lavoratori retribuiti in misura mensile.

### **Come sono trattati i ratei di 13° e 14° mensilità?**

Per quanto riguarda la tredicesima, in caso di fruizione dell'assegno ordinario possono presentarsi due situazioni distinte: a zero ore oppure con riduzione dell'orario di lavoro.



Nel primo caso il calcolo della tredicesima segue la regola generale di maturazione dei ratei. Per cui se la sospensione dal lavoro a zero ore è stata superiore ai 15 giorni, il rateo di mensilità aggiuntiva non matura, se è inferiore ai 15 giorni il rateo matura interamente.

Nel secondo caso, la situazione è più articolata. In breve, con l'orario ridotto si maturano due quote di tredicesima: la prima corrisponde alle ore effettivamente prestate o comunque riferite a eventuali assenze tutelate; la seconda si riferisce alle ore non lavorate per effetto della riduzione d'orario e beneficerà della parziale integrazione salariale.

### **Durante la fruizione dell'assegno ordinario si percepiscono gli assegni famigliari?**

Si. Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, esclusivamente per la causale COVID-19, ai beneficiari dell'assegno spetta l'assegno per il nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

### **Il trattamento di fine rapporto matura durante la percezione dell'assegno ordinario?**

Si. Il contributo relativo al trattamento di fine rapporto, sia in caso di riduzione a zero ore sia con orario ridotto, è versato interamente dal datore di lavoro.

### **Come sono retribuite le giornate di donazione sangue?**

Il trattamento economico prevale sull'assegno ordinario ed è a carico dell'INPS ed è anticipato dal datore di lavoro.

*Roma, 27 maggio 2020*

*Le Segreterie Nazionali*