



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 NAZIONALE

In seguito all'entrata in vigore del *Decreto Legge n. 18/2020* che ha introdotto la causale "COVID 19 Nazionale", anche per accedere ai Fondi bilaterali di categoria, come chiarito dal *messaggio INPS n. 1287 del 20 marzo 2020* e dalla *circolare INPS n.47 del 28 marzo 2020*, Le Segreterie Nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Faisa Cisl e Ugl Fna hanno elaborato le presenti 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.

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 1, lettera a), dell'AN 4 luglio 2018*).

Nuova Causale

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

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 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.



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.

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.

Quanto dura il periodo di erogazione dell'assegno ordinario?

In applicazione della nuova disposizione prevista dall'articolo 19 del decreto legge n. 18/2020, l'assegno ordinario erogato dal Fondo Bilaterale di solidarietà TPL – da attivare con la causale "COVID-19 Nazionale" - per i periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, avrà una durata massima di 9 settimane, comunque fino al mese di agosto 2020 compreso.

È necessario espletare le procedure sindacali prima di accedere al Fondo?

Sì. L'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono comunque essere svolti, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione aziendale preventiva. All'atto di presentazione della domanda l'azienda non è obbligata a dare comunicazione all'INPS dell'esecuzione della procedura di informazione/consultazione.

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.

In merito all'istituto della malattia, le Organizzazioni Sindacali Nazionali unitamente alle Associazioni Datoriali hanno richiesto al Commissario del Fondo chiarimenti, lo stesso ha inviato specifica nota di richiesta all'INPS.

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*), senza possibilità di cumulo con il trattamento garantito dal Fondo.

In caso di rinuncia al congedo parentale in luogo dell'utilizzo di strumenti alternativi, quali ad esempio il *voucher baby-sitting*, il relativo contributo può essere richiesto all'INPS individualmente attraverso Pin dispositivo ed è cumulabile con le prestazioni erogate 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.

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 (*cfr. msg INPS 26411/2009*).



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

In caso 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, secondo quanto previsto dal CCNL, matureranno in proporzione alle ore effettivamente lavorate (*cfr. msg INPS n. 9268/2012 e circ. INPS n. 130/2017 punto 2.5.1*).

Durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario, in caso di sospensione a zero ore, il diritto alle ferie non matura.

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 (*cfr. 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.

In merito all'istituto delle festività, le Organizzazioni Sindacali Nazionali unitamente alle Associazioni Datoriali hanno richiesto al Commissario del Fondo chiarimenti, lo stesso ha inviato specifica nota di richiesta all'INPS.

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

Nel caso di 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?

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, non è inoltre dovuto, in quanto non previsto dal decreto istitutivo del Fondo, l'assegno al nucleo familiare (*circ. 186/2016 punto 4.1.9*).

In merito all'istituto degli assegni famigliari, le Organizzazioni Sindacali Nazionali unitamente alle Associazioni Datoriali hanno richiesto al Commissario del Fondo chiarimenti, lo stesso ha inviato specifica nota di richiesta all'INPS.

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

Sì. 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, 3 aprile 2020

Le Segreterie Nazionali