

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Con il termine ammortizzatori sociali si intende comunemente l'insieme degli strumenti previsti dalla legge per "sostenere" economicamente i lavoratori dipendenti nei casi di cessa-zione o sospensione del rapporto di lavoro, dovuti a cause non imputabili al lavoratore o al suo datore di lavoro.

Il primo ammortizzatore sociale in Italia è "nato" nell'ambito della contrattazione collettiva del settore industria metalmeccanica, successivamente è stato reso obbligatorio dal decreto legislativo luogo tenenziale 9 novembre 1945, n. 788 *"Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria"*. Da allora si sono succeduti vari interventi legislativi e - attualmente - per i casi di sospensione del rapporto di lavoro la norma di riferimento è il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *"Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, che regola principalmente i trattamenti di integrazione salariale (ordinari e straordinari) e i fondi di solidarietà.

Gli ammortizzatori sociali "tutelano" gran parte dei lavoratori del nostro Paese, ma non tutti, infatti non trovano applicazione in alcuni settori economici, nei confronti di alcune categorie professionali (es. dirigenti) e, limitatamente ad alcuni settori, nei casi di datori di lavoro con meno di cinque o quindici dipendenti, anche se, dopo la riforma del 2015, le esclusioni si sono fortemente ridotte.

## **STRUMENTI UTILIZZABILI NELLA SITUAZIONE DI EMERGENZA IN CORSO**

L'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione dell'infezione da coronavirus COVID-19 in Italia si configura come un evento imprevisto e imprevedibile, inoltre, i provvedimenti adottati dalle autorità competenti per contrastarla su tutto il territorio nazione, in particolare i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) dell'8 marzo 2020, del 9 marzo 2020, dell'11 marzo 2020 e del 22 marzo 2020, che dispongono anche limitazioni alla mobilità individuale, hanno determinato e stanno determinando sia la riduzione delle attività lavorative sia il differimento dell'avvio di nuove attività per gran parte degli imprenditori e dei liberi professionisti, compresi gli agenti di assicurazione.

Gli strumenti a disposizione dei datori di lavoro che, in conseguenza della suddetta infezione, si trovino nell'impossibilità di impiegare tutti i lavoratori subordinati in forza, alla luce del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, sono:

- a) Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo), per i settori nei quali è prevista (es. industria in generale);
- b) Fondo di integrazione salariale (FIS), per i settori nei quali è prevista (es. terziario) e a condizione che l'organico medio del datore di lavoro del semestre precedente sia superiore a 5 lavoratori, ovvero il Fondo di solidarietà, per i settori nei quali è stato istituito, come quello delle compagnie assicurative;
- c) Cassa integrazione guadagni in deroga (Cigd), per i settori e nei casi in cui non si possa ricorrere a uno degli strumenti precedenti.

Il decreto legge 17 marzo 2020 ha ampliato e, in parte, semplificato il ricorso alla Cassa integrazione guadagni ordinaria, al Fondo di integrazione salariale, relativamente all'assegno ordinario, e alla Cassa integrazione guadagni in deroga, così come ha fatto con riferimento allo smart working (lavoro agile).

## **STRUMENTI UTILIZZABILI DAGLI AGENTI DI ASSICURAZIONE**

Il settore assicurativo, analogamente a quello del credito, non è stato sottoposto a sospensione obbligatoria dell'attività, ciò nonostante l'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione dell'infezione da coronavirus COVID-19 e i provvedimenti adottati in Italia per fronteggiarla, possono avere effetti negativi sulle attività degli operatori, principalmente compagnie e agenti di assicurazione. Al riguardo, l'art. 19 del d.l. 18/2020 prende in considerazione i *"datori di lavoro che nell'anno 2020 Pagina 2 di 3*

*sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19".*

Considerato che l'intero settore assicurativo non rientra nel campo di applicazione della Cigo, gli agenti, trovandosi nell'impossibilità di impiegare tutti i lavoratori subordinati in forza, possono procedere alla loro sospensione, ricorrendo - alternativamente - a uno dei seguenti strumenti:

- **Fondo di integrazione salariale (FIS)**, se l'organico medio del semestre precedente è superiore a 5 lavoratori dipendenti;

• **Cassa integrazione guadagni in deroga** (Cigd), se l'organico medio del semestre precedente é pari o inferiore a 5 lavoratori dipendenti.

La sospensione può riguardare tutti i lavoratori in forza, con un criterio di omogeneità e proporzionalità nella applicazione della quantità oraria o solo una parte, in quest'ultimo caso occorre adottare soluzioni che consentano la rotazione dei lavoratori fungibili.

La durata del ricorso a tali strumenti è di **9 (nove) settimane** dal 23 febbraio 2020, con possibilità di farlo anche in modo flessibile purché entro il mese di agosto 2020.

Possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale ordinari FIS o Cigd **i lavoratori dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020**, nei confronti dei quali non si applica la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ossia il possesso di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione del trattamento.

E' opportuno verificare l'attribuzione all'agente di assicurazione del **codice 0J** da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), avvenuta al momento dell'iscrizione (inizio attività con dipendenti) o successivamente. Il codice 0J individua il datore di lavoro tenuto al versamento dei contributi per il FIS (0,45% se la media occupazionale è maggiore di 5 lavoratori ovvero 0,65% se la media occupazionale è maggiore di 15 lavoratori).

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale (Cigd) e assegno ordinario (FIS) concessi ai sensi dell'art. 19 d.l. 18/2020 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste di ammortizzatori sociali. Inoltre, limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito (FIS) non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Ciò significa che ricorrendo ai suddetti strumenti il datore di lavoro non "intacca" i periodi di ricorso agli ammortizzatori sociali che la legge mette a sua disposizione (es. 24 mesi in un quinquennio mobile) e, relativamente alla misura dell'assegno ordinario (FIS), non si applica il limite dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro.

Ricorso al Fondo di integrazione salariale

L'agente di assicurazione con un organico superiore a 5 lavoratori dipendenti, tenuto al versamento del contributo FIS e che intenda ricorrere all'assegno

ordinario (FIS) deve **informare preventivamente le organizzazioni sindacali** firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) applicato o di riferimento, mediante apposita comunicazione, [fisac.cgil@pec.it](mailto:fisac.cgil@pec.it); [uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it); [first@pec.firstcisl.it](mailto:first@pec.firstcisl.it); [fnazionale@legalmail.it](mailto:fnazionale@legalmail.it) e **procedere** - con le stesse organizzazioni - alla consultazione e **all'esame congiunto**, finalizzato ad accertare che ricorra la necessità di sospendere i lavoratori (causale COVID-19) nonché a stabilire la rotazione, ove possibile, e la durata del ricorso. In considerazione dell'emergenza in corso, l'art. 19 del d.l. 18/2020 ha stabilito che **l'intera procedura** di informazione, consultazione ed esame

congiunto **debba essere svolta - anche in via telematica - entro i 3 (tre) giorni successivi** a quello della comunicazione preventiva. *Pagina 3 di 3*

**Il trattamento di integrazione salariale** (assegno ordinario) è **anticipato** al lavoratore dipendente **dal proprio datore di lavoro**, il quale lo recupera mediante l'ordinaria procedura di conguaglio, come avviene, ad esempio, con l'indennità di maternità o con gli assegni familiari. Solo nel caso in cui ricorra un'oggettiva difficoltà finanziaria del datore di lavoro, accertata nel corso dell'esame congiunto, il medesimo trattamento può essere pagato al lavoratore dipendente dall'Inps (c.d. pagamento diretto).

La sospensione del lavoratore è disposta mediante comunicazione individuale che, in questo particolare momento, può anche essere inviata tramite e-mail.

**La domanda** di concessione del trattamento di integrazione salariale **deve essere presentata** dal datore di lavoro all'Inps **entro la fine del quarto mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, anziché nel termine ordinario di sette giorni dall'accordo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, accedendo al portale Inps, anche tramite un intermediario abilitato (es. commercialista).

Ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga

La gestione della Cigd rientra tra le competenze della Regione e delle Province autonome di Bolzano e Trento, pertanto, l'agente con un organico pari o inferiore a 5 lavoratori dipendenti che intenda ricorrervi deve farne **richiesta - in via telematica - alla Regione o alla Provincia autonoma competente** in base alla sede di lavoro, allegando l'elenco dei lavoratori da sospendere e le percentuali orarie di sospensione, rispetto all'orario normale di lavoro. Come accennato in precedenza, la Cigd è a disposizione dei datori di lavoro per i quali non siano previsti ammortizzatori ordinari (es. Cigo, FIS).

Sebbene in materia di Cigs sia previsto l'accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello

nazionale, l'art. 22 del d.l. 18/2020 non lo richiede per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, mentre per i datori di lavoro che occupano oltre 5 dipendenti è necessario l'accordo sindacale, che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale entro 3 (tre) giorni dalla richiesta da inviare a [fisac.cgil@pec.it](mailto:fisac.cgil@pec.it); [uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it); [first@pec.firstcisl.it](mailto:first@pec.firstcisl.it); [fnanazionale@legalmail.it](mailto:fnanazionale@legalmail.it) .

In questi giorni le Regioni e la Province autonome stanno stipulando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori degli accordi quadro, che regolano l'utilizzo della Cigd nel territorio di rispettiva competenza.

La sospensione del lavoratore è disposta mediante comunicazione individuale che, in questo particolare momento, può anche essere inviata tramite e-mail.

**Il trattamento di integrazione salariale** è concesso con decreto della Regione e **pagato** al lavoratore dipendente **dall'Inps** (c.d. pagamento diretto), non esistendo altre modalità.

Nelle Province autonome di Bolzano e Trento l'erogazione dell'assegno ordinario di Cigo è garantito - con le stesse modalità valide sul resto del territorio nazionale - dai fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148