



Dipartimento
Mercato del Lavoro

NUOVO TRATTAMENTO CIGS "COVID 19" (simile al contratto di solidarietà) DL 73/2021 "SOSTEGNI BIS", art. 40, c.1 (convertito nella L. 106/2021)

agosto 2021

➔ Numero di settimane e periodo di possibile utilizzo:

dal 26 maggio al 31 dicembre 2021 si possono richiedere massimo **26 settimane di CIGS "Covid-19"**, in alternativa a CIGO e CIGS ordinari.

NB Queste settimane non vengono calcolate nei limiti complessivi previsti nella disciplina ordinaria (D.lgs 148/2015, art. 4) ed è previsto l'esonero del versamento del contributo addizionale.

➔ Destinatari:

datori di lavoro privati che:

- **rientrano nel campo di applicazione della CIGO** (industria, artigianato per le attività escavazione e di lavorazione di materiale lapideo, edilizia e affini) **indipendentemente dalle dimensioni aziendali**- anche quelli che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che non rientrano quindi nel campo di applicazione della CIGS;
- hanno subito nel 1° semestre 2021 un **calo di fatturato** di almeno il 50% rispetto al 1° semestre 2019;
- hanno sottoscritto **accordi collettivi aziendali** (D.lgs 81/2015, art. 51) con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche RSU e RSA, di riduzione dell'attività lavorativa dei **dipendenti in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali** nella fase di ripresa successiva all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

➔ Condizioni della riduzione oraria:

- lavoratori interessati: riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile;
- singolo lavoratore: riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'intero periodo oggetto dell'accordo.

NB E' importante definire anche qual è il nuovo orario praticato e la sua distribuzione, per evitare di consentire all'azienda una flessibilità selvaggia.

La norma prevede che in questi accordi bisogna specificare le modalità di aumento di orario, nel limite del normale orario di lavoro, per eventuali esigenze temporanee di maggior lavoro.

➔ Ammontare del trattamento:

70% della retribuzione globale spettante ai lavoratori per le ore non lavorate, senza l'applicazione dei massimali mensili e con il riconoscimento della contribuzione figurativa.

Questo trattamento va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali nei sei mesi precedenti la stipula dell'accordo - *non crediamo ci siano molte situazioni così, dato il periodo.*

➔ Modalità di pagamento:

in **busta paga** se anticipato dal datore di lavoro, con successivo conguaglio, o, su sua richiesta, **pagamento diretto** da parte dell'**Inps**.

NB le quote di **TFR** maturate durante il periodo di integrazione salariale rimangono a carico del datore di lavoro.