



Dipartimento Relazioni
Industriali

CoViD-19

**Misure emergenziali di sostegno al reddito
nel settore manifatturiero e nell'artigianato**

Dario Frisoni - Coordinatore

Costanza Giustini

Stefano Pancioni

v. 1.0

20/03/2020

Il presente elaborato costituisce l'esito di una esercitazione svolta nel mese di marzo 2020 dagli studenti del corso in Diritto delle Relazioni Industriali (corso di laurea in Relazioni di Lavoro) dell'Università di Modena e Reggio Emilia

MISURE EMERGENZIALI DI SOSTEGNO AL REDDITO PER COVID-19

L'obiettivo del lavoro che ci è stato assegnato è quello di ricercare le varie misure emergenziali di sostegno al reddito per le imprese, previste in via straordinaria e temporanea, per la situazione di emergenza sanitaria data dal COVID-19 (CORONAVIRUS) nel settore manifatturiero e nel settore dell'artigianato.

▪ Decreto "Cura Italia": misure straordinarie per sanità, famiglie e lavoro

Il capitolo che riguarda il sostegno all'occupazione, la difesa del lavoro e del reddito "vale più di 10 miliardi", "affiché nessuno perda il posto di lavoro a causa del coronavirus". La ministra del Lavoro, Nunzia Catalfo, ha dettagliato che sono previste risorse per 1,3 miliardi per il **Fondo di integrazione salariale** e 3,3 miliardi per la **cassa integrazione in deroga** che andrà a coprire anche le aziende "con un solo dipendente". Il governo ha poi precisato che **la cig dura al massimo 9 settimane**. (Fonte: <http://www.salute.gov.it/portale/nuovocoronavirus/dettaglioNotizieNuovoCoronavirus.jsp?lingua=italiano&menu=notizie&p=dalministero&id=4247>)

La tipologia di intervento applicabile dipende *in primis* dal settore di appartenenza dell'azienda. Poiché la sospensione dell'attività lavorativa dovuta al contenimento dell'epidemia può essere ricondotta nella causale degli eventi oggettivamente non evitabili/non imputabili a dipendenti e imprese (l'altra possibile causale è quella relativa a situazioni temporanee di mercato):

- **le aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)** possono ricorrere alle relative misure di integrazione del reddito.
- le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della CIGO possono ricorrere ai diversi **fondi di solidarietà a loro applicabili** e a cui sono iscritti ovvero alla **Cassa in deroga**, come detto estesa anche alle aziende con un solo dipendente e inizialmente prevista **soltanto per i comuni** (di cui all'allegato 1 al DPCM del 1° marzo 2020) **in cui era stata prevista la sospensione dell'attività lavorativa** (art. 15 D.L. n. 9/2020) e per le Regioni Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio (art. 17 D.L. n. 9/2020), poi estesa dal decreto Cura Italia al resto del Paese.

Le imprese industriali manifatturiere e le imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione (art. 10 D.lgs. n. 148/2015) **possono quindi usufruire della CIGO** per eventi oggettivamente non evitabili (cfr. art. 11, comma 1, lett. a) D.lgs. n. 148/2015), avendo come destinatari lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tempo determinato, lavoratori a chiamata e apprendisti.

La causale da utilizzare è "Sospensione dell'attività aziendale determinata da COVID-19/CORONAVIRUS" (DPCM 8 marzo 2020; trattasi di evento oggettivamente non evitabile ex art. 11, comma 1, lett. a) D.lgs. n. 148/2015)", garantendo ai soggetti sopra indicati l'80% della retribuzione per un periodo di:

- Per ciascuna unità produttiva, durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 4, comma 1 D.lgs. n. 148/2015)
- Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, 30 mesi in un quinquennio mobile (art. 4, comma 2, D.lgs. n. 148/2015)

(Fonte: <http://www.bollettinoadapt.it/ammortizzatori-sociali-in-caso-di-sospensione-per-covid19/>)

Inoltre all'art. 13 del D.L. n. 9/2020 è previsto in favore dei datori di lavoro che presentano domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) o di accesso all'assegno ordinario, per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato 1 del Dpcm 1° marzo 2020, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, **l'esonero dall'osservanza della procedura di consultazione sindacale** (procedura semplificata di accesso alla cassa integrazione).

La **domanda di accesso all'integrazione salariale**, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, che in ogni caso non può essere superiore a tre mesi.

Da notare che i lavoratori destinatari delle norme devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 23 febbraio 2020.

Le aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), previa adozione da parte del Ministero del Lavoro di un decreto di interruzione degli effetti del predetto trattamento, possono presentare **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo in ogni caso non superiore a tre mesi.**

Inoltre, la possibilità di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" è esteso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

(Fonte: <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2038%20del%2012-03-2020.pdf>)

▪ **Emergenza Coronavirus, sindacati e associazioni datoriali firmano un accordo per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro**
(accordo denominato: "**Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**")

(Fonte: <https://www.secondowelfare.it/parti-sociali/emergenza-coronavirus-sindacati-e-associazioni-datoriali-firmano-un-accordo-per-la-sicurezza-dei-la.html>)

È obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività". E' quanto prevede il "protocollo di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" firmato questa mattina, dopo una lunga maratona notturna, da imprese e parti sociali che è stato sottoscritto su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del ministro dell'Economia, del ministro del Lavoro, del ministro dello Sviluppo economico e del ministro della Salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali.

Inoltre, **le aziende devono utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.** E' previsto anche l'utilizzo dei periodi di

ferie arretrati e non ancora fruiti. Infine sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.

MISURE EMERGENZIALI DI SOSTEGNO A REDDITO PER COVID-19: SETTORE MANIFATTURIERO

Il settore manifatturiero si avvale per la maggior parte del CCNL del settore metalmeccanico. A questo fine, tuttavia, occorre fare delle distinzioni, in quanto esistono diversi CCNL in relazione alle caratteristiche dell'impresa (industria, piccola e media impresa, impresa artigiana).

- **Federmeccanica (industria manifatturiera-metalmeccanica)**

Le parti sociali hanno istituito un fondo solamente allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari (COMETA), previdenziali e di assistenza sanitaria integrativa (MetaSalute) e non per sostegno al reddito in queste circostanze

La parte di nostro interesse si può trovare negli **artt.2-3-4 del titolo III** del CCNL Federmeccanica:

(Fonte:<https://www.federmeccanica.it/relazioni-industriali/contratto-collettivo-nazionale-di-lavoro-ccnl.html>)

Art.2 (Contrazione temporanea dell'orario di lavoro)

“Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro. In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente”

Art.3 (Sospensione ed interruzione del lavoro)

“[...] In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà. Incaso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le OO.SS territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonchè al trattamento di fine rapporto.”

Art. 4 (Recuperi)

“Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 3 è ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate tra le OOSS territoriali o tra le Direzioni e le Rappresentanze sindacali o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale” purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

- **Confapi (piccola e media industria privata)**

Le parti sociali (Confapi, FIM CISL, FIOM CGIL, UILM) hanno istituito, tramite l'**E.B.M. (Ente Bilaterale Metalmeccanici)** dei fondi per il sostegno ai lavoratori e alle imprese per diverse casistiche, come malattia continuativa, permessi ex L. 104/92, infortunio INAIL, Nascita o Adozione e Diritto allo Studio per quanto riguarda i primi e fondi per sopperire a carenza di personale per malattia per i secondi. Tuttavia, non abbiamo trovato riscontro di fondi istituiti dalle parti sociali per il sostegno al reddito in caso di sospensione delle attività lavorative.

(Fonte:<https://www.entebilateralemetalmeccanici.it/>)

L'E.B.M. venne istituito dal CCNL nel 2013 (e poi mantenuto con l'ultimo rinnovo di contratto) con l'attivazione dei seguenti fondi:

- 1) **Fondo sicurezza metalmeccanici**, gestito da un Organismo paritetico nazionale metalmeccanici (O.P.N.M.) [...]
- 2) **Fondo sviluppo bilateralità metalmeccanici** che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:
 - a) valorizzare, sostenere e accrescere la formazione dei lavoratori apprendisti metalmeccanici e definirne indirizzi e contenuti;
 - b) garantire certezza per le imprese ed effettività dei percorsi formativi per i giovani coinvolti nei percorsi di apprendistato. [...]
- 3) **Fondo sostegno al reddito metalmeccanici**, quale strumento integrativo degli strumenti previsti per legge che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di individuare, valorizzare, sostenere e accrescere modalità e tipologie di interventi inerenti il sostegno al reddito.

In questo contesto le parti sin d'ora comunemente definiscono, nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo sostegno al reddito metalmeccanici, le seguenti azioni e i seguenti interventi mutualistici:

- a) sostegni sia alle imprese che ai lavoratori, finalizzati alla garanzia della copertura in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata;
- b) sostegno finalizzato a integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio, maternità;
- c) sostegno alla formazione dei delegati sindacali;
- d) altre azioni, nell'ambito delle risorse raccolte, a sostegno dell'integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Il Fondo sostegno al reddito metalmeccanici è alimentato come previsto nel c.c.n.l. del 29 luglio 2013. Inoltre il Fondo sostegno al reddito metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Come si può notare e come già affermato in precedenza non è presente alcun richiamo alla sospensione temporanea dell'attività sebbene la casistica D) potrebbe comprendere questa circostanza.

Artt. 25-27 *CCNL* *Confapi*
(Fonte:<https://www.assolavoro.eu/sites/default/files/allegati/METALMECCANICA%20-%20Piccola%20e%20media%20industria%20-%20Confapi.pdf>)

Per quanto riguarda i lavoratori delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione impianti, questo CCNL ricalca quello di Federmeccanica con una precisazione relativa a chi si trova in malattia durante un periodo nel quale si faccia ricorso a CIGO, CIGS o contratto di solidarietà “Fermi restando i limiti di trattamento economico di malattia previsti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al lavoratore che si ammali durante un periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro con ricorso alla Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o di contratto di solidarietà, compete un trattamento economico, ad integrazione dell'eventuale trattamento di malattia a carico dell'INPS, per i lavoratori a cui spetta, fino a raggiungere il medesimo trattamento globale netto riconosciuto ai lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o in contratto di solidarietà.”
Altra differenza si può riscontrare nelle modalità di recupero, definite come visto in sede aziendale per Federmeccanica, mentre “contenute nel limite di un'ora al giorno ed entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione” per Confapi.

- **Confimi (Industria Manifatturiera Italiana)**

(Fonte:https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/21290/mod_data/content/123255/CCNL_METALMECCANICA_CONFIMI%20%283%29.pdf)

Il CCNL Confimi istituisce fondi solamente per quanto riguarda previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, quindi non per sostegno al reddito in caso di sospensione delle attività.

Per quanto riguarda le misure di sostegno al reddito e di cassa integrazione che riscontriamo nel CCNL CONFIMI, al titolo III (contrattazione di secondo livello) possiamo riscontrare che:

Nella sezione “intese modificative” si legge che:

“Al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale, mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi, la contrattazione potrà realizzare specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l. e degli accordi dallo stesso richiamati. [...] Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del c.c.n.l. oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.

Le intese sottoscritte sono trasmesse per la loro validazione alle parti stipulanti il c.c.n.l. e, in assenza di pronunciamento, trascorsi 20 giorni di calendario dal ricevimento, acquisiscono efficacia e modificano, per le materie e la durata definite, le relative clausole del c.c.n. [...]”

Artt.23-24-25 DEL CCNL (Contrazione temporanea orario di lavoro) prevede che:

“Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984, n. 863, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi, in via sperimentale per la vigenza del presente contratto nazionale, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro. A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo i permessi annui retribuiti degli articoli 19 e 20 i residui delle giornate di ferie”

Prosegue poi, come per Confapi, analizzando la situazione di chi si trova in malattia in queste circostanze:

“Fermi restando i limiti di trattamento economico di malattia previsti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al lavoratore che si ammali durante un periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o di contratto di solidarietà, compete un trattamento economico, ad integrazione dell'eventuale trattamento di malattia a carico dell'INPS, per i lavoratori a cui spetta, fino a raggiungere il medesimo trattamento globale netto riconosciuto ai lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o in contratto di solidarietà.”

Per quanto riguarda invece sospensione e interruzione del lavoro, questo contratto collettivo ricalca le norme previste da Confapi e già illustrate in precedenza.

MISURE EMERGENZIALI DI SOSTEGNO A REDDITO PER COVID-19: SETTORE ARTIGIANATO

IMPRESSE ARTIGIANE iscritte al FSBA (Fondo solidarietà bilaterale per l'artigianato), senza limiti dimensionali, per l'intero territorio nazionale

FSBA: Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato istituito dalle parti sociali nazionali in attuazione dell'articolo 3 com.14 della legge 92/1992 (Legge Fornero).

Tale fondo interviene a favore di lavoratori artigiani iscritti a EBNA (Ente Bilaterale Nazionale Artigianato) (Fonte:<http://www.fondofsba.it/>) con prestazioni integrative di disoccupazione e con altre prestazioni di sostegno al reddito. Prevede infatti l'erogazione di misure destinate ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa (come in questo caso di grave emergenza sanitaria nazionale e mondiale).

Quindi le imprese artigiane che rientrano nel campo di applicazione del CCNL ARTIGIANATO (escluse quelle del settore edilizia) hanno l'OBBLIGO CONTRATTUALE di aderire alle bilateralità attraverso versamenti effettuati esclusivamente tramite il modello F24 (inps).

A SOSTEGNO DELL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DELLA BILATERALITA' DA PARTE DI AZIENDE E LAVORATORI DEL COMPARTO INTERESSATI DAL COVID-19:

(Fonte:<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/02/Accordo-interconfederale.pdf>)

(come cita il testo dell'accordo interconfederale in data 26 Febbraio 2020)

“Le Parti Sociali Confartigianato Imprese, CNA, Casartigianati, CLAAI e CGIL, CISL e UIL [...] ritengono opportuno un intervento a favore delle aziende e dei lavoratori del Comparto attraverso un ulteriore rafforzamento e una specifica finalizzazione degli strumenti della bilateralità. [...] essendo FSBA lo strumento che interviene con prestazioni di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per difficoltà aziendali in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese che rientrano nella sfera di applicazione di FSBA, le Parti Sociali introducono [...] uno specifico

intervento di venti settimane nell'arco del biennio mobile, connesse alle sospensioni dell'attività aziendale determinate dal Coronavirus, sull'intero territorio Nazionale. [...] le Parti concordano con Fondartigianato, San.Arte e tutti gli altri strumenti della Bilateralità, ciascuno con le proprie competenze, con tempestività definiscano specifici interventi a favore dei lavoratori ed imprese..."

Accordo che ha carattere ed efficacia provvisoria, ovvero per tutta la durata dell'emergenza.

COSA PREVEDE TALE ACCORDO INTERCONFEDERALE?

Prevede l'erogazione di un ASSEGNO ORDINARIO nei confronti di tutti i lavoratori (compresi gli apprendisti) ESCLUSI quelli a domicilio o i dirigenti, di importo pari all'80% della retribuzione spettante per le ore non lavorate. La relativa DURATA è di 20 settimane nell'arco del biennio mobile (100 giorni su una settimana lavorativa di 5 giorni, 120 giorni su una settimana lavorativa di 6 giorni).

(Fonte:<http://www.fondofsba.it/Content/Index/COVID-19%20-CORONAVIRUS->)

In considerazione quindi della diffusione sul territorio italiano del Covid-19, è stata rilasciata dal fondo FSBA una **DELIBERA D'URGENZA** (2 Marzo 2020):

(Fonte:http://www.fondofsba.it/public/Contenuto/FSBA_Delibera_COVID_19.pdf)

tenuto conto dell'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle Parti Sociali in data 26 Febbraio 2020 e tenuto conto degli specifici Provvedimenti del Governo e delle Ordinanze Regionali, la Presidenza ha deliberato di:

1. Recepire l'Accordo Interconfederale del 26 Febbraio i cui effetti decorrono dalla stessa data di sottoscrizione e per l'intero territorio nazionale
2. Adeguare l'operatività del fondo in base alle seguenti caratteristiche:
 - Introduzione di una NUOVA CAUSALE di sostegno al reddito: COVID-19-CORONAVIRUS
 - Predisposizione da parte del fondo di un apposito modello tipo di Accordo Sindacale per consentire la sottoscrizione degli accordi anche in modalità telematica
 - Costituzione di un intervento a sostegno della sospensione lavorativa, il cui utilizzo è subordinato alla sottoscrizione di Accordo Sindacale, la cui durata e validità temporale non può superare il 31 Marzo 2020. Prevedendo anche un monitoraggio sull'utilizzo di FSBA in merito all'emergenza al fine di accertare la reale necessità di mantenere in essere la causale prevista.

La DELIBERA che attiva l'intervento e riconosce l'integrazione salariale prevede alcune **DEROGHE** alla disciplina ordinaria, è prevista infatti la possibilità di:

- Sottoscrivere accordi sindacali anche successivamente all'inizio della sospensione effettiva dell'attività di lavoro
- Derogare il requisito di anzianità aziendale di 90gg (di regola necessario per l'erogazione dell'assegno ordinario) PURCHE' i lavoratori risultino assunti in data precedente al 26 Febbraio 2020
- Sospendere il limite di 6 mesi di regolarità contributiva per le aziende neo-costituite

A seguito quindi di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 26 Febbraio 2020, si richiede quindi di prevedere e stipulare un accordo sindacale interno alle imprese che non potrà superare il mese di Marzo (previsto termine per il 31 Marzo 2020), salvo la previsione di una eventuale proroga.

il Consiglio Direttivo di EBNA-FSBA del 10 marzo 2020, ha ratificato la Delibera d'urgenza della Presidenza di FSBA del 2 marzo. Lo stesso Consiglio, tenuto conto delle richieste di chiarimento pervenute dagli Enti bilaterali regionali, ha definito le seguenti modalità operative:

1. Gli Accordi di assegno ordinario già in essere, devono essere completati prima di attivare Accordi COVID-19.
2. Gli Accordi di assegno di solidarietà già in essere, possono essere interrotti per accedere all'Accordo COVID-19, mediante richiesta all'Ente bilaterale competente per territorio.
3. Per accedere all'Accordo COVID-19, l'impresa deve avere anzianità contributiva non inferiore a 36 mesi. In caso di impresa già esistente e non in regola, la posizione contributiva (36 mesi) deve essere regolata in un'unica soluzione, prima di effettuare richieste di prestazione.
4. Per quanto riguarda le imprese del settore Trasporto, la regolarità contributiva richiesta per accedere alle prestazioni decorre dalla data dell'Accordo TRASPORTOFSBA del 3 dicembre 2017.
5. Al fine di velocizzare l'erogazione delle prestazioni Accordo COVID-19, l'impresa può procedere al termine di ciascun mese, alla rendicontazione delle assenze, senza la necessità di allegare il file XML relativo all'Uniemens, fatte salve possibili successive verifiche da parte dell'Ente.