



FAQ – ACCESSO FSBA – ASSEGNO ORDINARIO COVID_19 (in evidenza gli aggiornamenti)

Se un'azienda ha meno di 5 dipendenti, deve comunque sottoscrivere l'accordo sindacale?

L'accordo è requisito essenziale per l'accesso alle prestazioni, a prescindere dalle dimensioni aziendali. Sono state attivate modalità semplificate per la sottoscrizione dello stesso (sospensione della firma dei lavoratori; modalità di sottoscrizione via mail; al posto della sottoscrizione dell'organizzazione sindacale, è possibile allegare al testo una dichiarazione della stessa **da caricare nella piattaforma in un unico file in pdf**)

È necessaria la firma di tutte e tre le Organizzazioni Sindacali?

per la sottoscrizione dell'accordo è sufficiente una sola sigla delle tre organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi (CGIL, CISL o UIL) a scelta, salvo nel caso in cui i lavoratori non abbiano già un sindacato di riferimento

http://www.ebas.sardegna.it/wp-content/uploads/2020/03/Referenti-accordi_CGIL_CISL UIL.pdf

L'accordo deve essere compilato in ogni sua parte, deve essere allegata una copia del documento di identità del titolare e l'elenco dei lavoratori con relativo telefono e/o mail

È necessaria la firma dell'associazione di categoria?

Se l'azienda non è iscritta a nessuna delle Associazioni firmatarie degli accordi (Confartigianato, CNA, Casartigiani e CLAAI), il campo deve essere lasciato vuoto. In caso contrario è raccomandato contattare l'associazione che può essere di supporto all'azienda e al consulente, ma non è obbligatorio.

E' necessario inviare copia dell'accordo all'EBAS tramite PEC?

Abbiamo ulteriormente semplificato i passaggi, per cui l'accordo deve essere caricato direttamente nella piattaforma SINAWEB

È obbligatorio inserire l'iban del lavoratore e la sua mail?

Se non si è in possesso dei dati, inserite quelli dell'azienda. L'IBAN del lavoratore viene richiesto nel caso in cui la prestazione dovesse essere erogata direttamente a quest'ultimo perché non più in forza all'azienda. La mail viene richiesta per le comunicazioni dirette al lavoratore in fase di liquidazione delle prestazioni.

nella compilazione dell'accordo sindacale, nella scheda lavoratori la data inizio si intende la data inizio del rapporto di lavoro oppure la data inizio dell'intervento del fondo?

Si deve inserire la data di inizio e fine della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa

l'orario settimanale da inserire si intende l'orario e i giorni effettivamente svolti dal dipendente oppure l'orario full time?

Si deve inserire l'orario contrattuale svolto dal lavoratore

Se non si riesce ad avere in tempi brevi l'accordo sottoscritto dall'organizzazione sindacale, devo aspettare a presentare la domanda?

La domanda può essere inserita e protocollata in piattaforma SINAWEB. L'accordo può essere caricato anche successivamente, tramite l'apposita funzionalità UPLOAD FILE, prima della rendicontazione delle assenze

In presenza di un accordo già firmato dalle OO.SS. posso inviarlo in allegato o si deve obbligatoriamente crearlo nell'applicativo FSBA?

Si può caricare direttamente quello sottoscritto e scaricato dal sito EBAS in pdf. Dovrà scartare quello prodotto dalla piattaforma al termine del caricamento dei dati.

Se l'azienda non ha 36 mensilità perché è stata costituita dopo il mese di febbraio 2017, può accedere alla prestazione?

L'azienda viene equiparata alle aziende di nuova costituzione, pertanto è sufficiente la regolarità nei versamenti a partire dalla data di costituzione o, comunque, dalla data di prima assunzione.

Se il dipendente è stato assunto nel mese di gennaio 2020, può essere inserito all'interno dell'accordo?

L'accordo delle Parti Sociali naz.li del 26 febbraio u.s., precisa che per la causale CORONA VIRUS, viene sospeso il requisito dei 90 giorni di anzianità aziendale, pertanto è sufficiente che il dipendente fosse in forza alla data del 17 marzo 2020. In caso di sospensione di lavoratori non inclusi nella domanda originale, gli stessi possono essere inseriti nella precedente domanda, se la rendicontazione delle assenze non risultasse ancora validata, in tal caso si deve procedere con l'inserimento di una nuova domanda **per i soli lavoratori esclusi nella precedente domanda.**

Come verificare se l'azienda rientra nel campo di applicazione di FSBA?

È necessario consultare la circolare INPS 53 del 12 aprile 2019, all'interno della quale vengono indicati in modo dettagliato i codici CSC esclusi

Se un'azienda applica un CCNL artigiano, non ha un codice CSC 4 ed ha sempre versato all'EBAS, può chiedere la prestazione FSBA?

Pur potendo richiedere tutte le altre prestazioni dell'EBAS, l'azienda non rientra nell'ambito di applicazione di FSBA. Dovrà procedere con la richiesta della CIG in deroga.

Se un'azienda ha inserito in busta paga l'EAR pari a 25 euro previsti in alternativa alla quota della bilateralità, può accedere a FSBA?

La quota relativa alla bilateralità (quota fissa di euro 7,65) può essere sostituita, come chiarito anche dall'accordo interconfederale del 7 febbraio 2018, da un elemento aggiuntivo della retribuzione pari a euro 25,00 da inserire in busta paga per tredici mensilità. Lasciando a carico del datore del lavoro l'eventuale richiesta di prestazioni di sostegno al reddito erogate dall'Ente Bilaterale (nel ns. caso: nascita figlio, borse di studio, contributo c/interessi, etc). La parte variabile della quota da versare (pari allo 0,60% della retribuzione previdenziale) non è sostituibile dai 25 euro ed è OBBLIGATORIA, a partire dal 01 gennaio 2016, ai sensi dell'art.27 del D.lgs.148/15 perché, già con la precedente Riforma Fornero, il fondo bilaterale alternativo - FSBA è l'unico strumento ordinario per il settore dell'artigianato (con le esclusioni chiarite dalla circolare 53/19) per l'accesso agli ammortizzatori sociali. L'imponibile sul quale calcolare la parte variabile è l'imponibile previdenziale mensile.

Se un'azienda artigiana con codice CSC 4, che applica un CCNL diverso ha aderito e versato all'Ente Bilaterale di riferimento, nel rispetto degli obblighi contrattuali, può accedere a FSBA?

La casistica è analoga a quella precedente, la parte variabile della quota da versare (pari allo 0,60% della retribuzione previdenziale) non è sostituibile ed è OBBLIGATORIA, a partire dal 01 gennaio 2016, ai sensi dell'art.27 del D.lgs.148/15 perché, già con la precedente Riforma Fornero, il fondo bilaterale alternativo - FSBA è l'unico strumento ordinario per il settore dell'artigianato (con le esclusioni chiarite dalla circolare 53/19) per l'accesso agli ammortizzatori sociali.

Se un'azienda artigiana con codice CSC 4 ha versato utilizzando una causale diversa da "EBNA", prevista nella risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 70/E del 08/07/2010, può accedere a FSBA?

No, non esistono meccanismi di trasferimento da un Ente bilaterale all'altro, pertanto l'azienda dovrà procedere con la richiesta di rimborso all'Ente presso il quale ha erroneamente effettuato il versamento.

Se nella piattaforma SINAWEB, i dati non risultano aggiornati, è necessario chiedere la modifica prima di inserire la domanda?

No, se la modifica non è ostativa, procedete al caricamento.

La prestazione viene erogata all'azienda o al dipendente?

L'EBAS, previa validazione telematica delle prestazioni erogabili, provvederà alla predisposizione e conferma dell'ordine di pagamento e all'invio dei dati a FSBA, che provvederà al pagamento tramite bonifico bancario. L'azienda riceverà una PEC di conferma contenente il riepilogo dettagliato dei pagamenti effettuati. L'E.B.A.S. provvederà ad informare i dipendenti in riduzione/sospensione dell'avvenuto pagamento tramite mail (a questo fine l'azienda, in sede di compilazione dell'accordo sindacale dovrà accertarsi di aver inserito nell'apposita sezione, l'indirizzo mail di ciascun dipendente). L'accredito del contributo, da intendersi al lordo delle ritenute fiscali di legge, verrà effettuato sul conto corrente dell'azienda che dovrà inserirlo in busta paga. Copia della busta paga firmata dai dipendenti in riduzione/sospensione dovrà caricata nella sezione Pagamenti della domanda (in up-load). Nel caso di dipendenti licenziati/dimissionari, l'erogazione verrà effettuata direttamente al lavoratore che riceverà la relativa Certificazione Unica (modello CU) da FSBA.

Se un'azienda deve regolarizzare il periodo pregresso, può farlo e con quali modalità?

Le modalità di regolarizzazione sono indicate nella circolare versamenti 2020 presente nel nostro sito nella sezione "Adesione" all'interno della quale è possibile trovare anche un prospetto per aiutarvi nel calcolo di quanto dovuto.

Secondo la delibera del CDA del Fondo dell'8 aprile 2020, le aziende che siano non regolari alla data del 23 febbraio 2020, in relazione al contributo di cui all'art. 27 d.lgs. 148/2015 e DM 26 aprile 2016, possono adempiere tale obbligazione, con riferimento al triennio precedente, a decorrere dal 1° gennaio 2021 sino al 31 dicembre 2023 (in 36 rate) secondo il modello informatico che verrà introdotto nei giorni prossimi da FSBA.

Nel calcolo del costo arretrato devo considerare solo i dipendenti in forza alla data dell'evento, ossia quelli per il quale farò domanda di ammortizzatori sociali?

No, bisogna considerare tutti i dipendenti che sono stati in forza nell'arco delle 36 mensilità, i quali potrebbero richiedere le prestazioni di sostegno al reddito per essi previste.

Per quanto riguarda la busta paga di marzo la retribuzione dei giorni in cui spetta la prestazione x Covid 19 deve essere anticipata dall'azienda? o bisogna aspettare che l'istituto competente faccia l'accredito?

Il Regolamento del Fondo non prevede l'obbligo di anticipazione del contributo ai dipendenti, salvo non sia volontà del datore di lavoro voler anticipare o dare un acconto.

Nella compilazione delle assenze, quale retribuzione teorica inserire nel caso di part-time?

di seguito l'algoritmo applicato dal sistema per giungere al calcolo dell'integrazione salariale, che potrà chiarire qualsiasi dubbio:

$$\text{PagaOrariaMassimale} = (\text{MassimaleFSBA} * \text{PerctPartTime}) / (173 * \text{PerctPartTime} / 100)$$
$$\text{PagaOrariaDipendente} = (\text{RetribuzioneTeorica} / (173 * \text{PerctPartTime} / 100)) * \text{PerctImportoRimborsabile}$$
$$\text{Importo} = \text{se}(\text{PagaOrariaMassimale} > \text{PagaOrariaDipendente}; \text{PagaOrariaDipendente} * \text{OreAssenza}; \text{PagaOrariaMassimale} * \text{OreAssenza})$$
$$\text{Importo} = \text{se}(\text{Importo} > 1199,72 ; 1199,72 ; \text{Importo})$$

Come si può notare, per il calcolo della Retribuzione teorica, al fine di equiparare i part-time ai full-time nel calcolo della Paga oraria, il sistema ha impostato la seguente proporzione:

Retribuzione Teorica: $\text{PerctPartTime} = x : 100$

$x = (\text{Retribuzione Teorica} * 100) / \text{PerctPartTime}$

Perciò, la retribuzione teorica da inserire per i part-time non è quella che sarebbe spettata al dipendente se fosse stato full-time, ma quella effettivamente spettante in quanto dipendente part-time.

Quali sono i passaggi per l'elaborazione delle buste paga di marzo 2020?

Es. Lavoratore sospeso (zero ore) dal 12/03/2020 al 31/03/2020

1. nella busta paga di 03/2020 dal 12/03 al 31/03 viene inserita una causale di assenza (tipo cig) SENZA retribuzione.;
2. creiamo il file uniemens di 03/2020 (che contiene i giorni di assenza) e lo carichiamo in procedura sinaweb, dando anche conferma delle assenze;
3. Fsba, accertata la regolarità della domanda, paga le giornate di assenza del lavoratore tramite bonifico all'azienda (quindi ad aprile 2020 si presume);
4. Il datore di lavoro-una volta ricevuto il bonifico- inserisce nella prima busta paga utile l'importo lordo, bonificato da fsba, sul quale verranno conteggiate addizionali e detrazioni, laddove previste.

Ho appena inviato una pratica relativa al mese di aprile 2020, per questa ho trovato subito il flag verde sia in regolarità contributiva che in pagamenti in attesa a differenza delle altre inviate per il mese di marzo 2020, per le quali mi trovo il flag verde per la regolarità contributiva e la X in rosso per i pagamenti in attesa, nonostante abbia inserito la rendicontazione. Cosa significa?

Il flag rosso significa che non ci sono pagamenti in attesa perchè la validazione è già stata effettuata (veda ultima colonna "ultima competenza validata"). Se c'è il segno di spunta verde, significa invece che è stata inserita la rendicontazione delle assenze ed è in attesa della validazione.

E' necessario caricare il file XML nella piattaforma SINAWEB?

Il File XML può essere omesso in fase di rendicontazione e caricato successivamente fino alla validazione delle assenze. Successivamente il sistema non consente il caricamento.

E' possibile modificare le domande già protocollate?

Si possono effettuare modifiche anche sulle domande già protocollate cliccando sul segno di spunta verde "Inserimento dati acc. sindacale".

Dove trovo il dettaglio dei pagamenti accreditati presso il c/c delle aziende?

I dettagli arriveranno via mail e saranno scaricabili dalla sezione pagamenti delle singole domande. In busta paga andrà inserito l'importo lordo da assoggettare alle ritenute e detrazioni fiscali come da prassi.

Se al 25 aprile o al 31 marzo l'azienda non ha utilizzato le 9 settimane previste per l'emergenza sanitaria, devo predisporre una nuova domanda ed un nuovo accordo?

IL LIMITE DI 9 SETTIMANE È GESTITO DA UN CONTATORE AZIENDALE IN FASE DI RENDICONTAZIONE DELLE ASSENZE. LE DOMANDE GIÀ PRESENTATE POSSONO ESSERE PROROGATE DAGLI UTENTI AZIENDE/CONSULENTI, VARIANDO LA DATA FINE (SENZA LA NECESSITÀ DI SOTTOSCRIVERE NUOVI ACCORDI)

N.B. Il limite aziendale è pari ad un massimo di 9 settimane (45 giorni in caso di attività lavorativa aziendale su 5 giorni a settimana e 54 giorni in caso di attività lavorativa aziendale su 6 giorni a settimana), pertanto potete procedere alla variazione della data del termine accordo, cliccando sul segno di spunta verde "Inserimento dati acc. sindacale".

Al termine delle prime 9 settimane previste per l'emergenza sanitaria, devo predisporre una nuova domanda ed un nuovo accordo per l'utilizzo delle ulteriori 5 settimane e poi delle successive 4?

E' possibile effettuare richiesta di utilizzo ulteriori 5 settimane per bienni di tipologia coronavirus al raggiungimento dei massimali:

- 45 giorni in caso di attività lavorativa su 5 giorni a settimana
- 54 giorni in caso di attività lavorativa su 6 giorni a settimana

E' possibile effettuare richiesta di utilizzo ulteriori 4 settimane per bienni di tipologia coronavirus al raggiungimento dei massimali:

- 70 giorni in caso di attività lavorativa su 5 giorni a settimana
- 84 giorni in caso di attività lavorativa su 6 giorni a settimana

Cliccando sul bottone "Incremento massimale 5/4 settimane" relativo al biennio di pertinenza. Sarà poi necessario inviare le rendicontazioni dopo aver richiesto l'utilizzo delle ulteriori settimane per validare le assenze e le giornate in rosso diventeranno verdi e quindi rendicontabili.