



Tonucci & Partners

MEMO

Covid -19

*Breve guida sugli
ammortizzatori sociali
durante la pandemia*

10 aprile 2020

LA DISCIPLINA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DURANTE L' EMERGENZA COVID-19

L'emergenza derivante dalla diffusione dell'epidemia da Covid-19 ha sollevato complesse questioni legali per le aziende, concernenti, tra gli altri, anche gli aspetti legati al diritto del lavoro, alla gestione del personale ed alla riduzione – per quanto possibile – del relativo costo.

A tal riguardo, il Governo italiano ha adottato una serie di provvedimenti volti da un lato a salvaguardare l'occupazione (si veda il divieto temporaneo di licenziamento collettivo e per giustificato motivo oggettivo), dall'altro a fornire strumenti alle aziende al fine di contenere il costo del personale dipendente nel periodo di sospensione e riduzione dell'attività lavorativa, andando oltre gli strumenti "ordinari" di integrazione salariale.

In tale contesto va collocata la disciplina degli ammortizzatori sociali introdotta dal Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020 e le successive modifiche apportate dal Decreto-Legge n. 23 dell'8 aprile 2020.

I. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL DECRETO- LEGGE N. 18/2020

Il Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020 dedica i seguenti articoli alle caratteristiche degli ammortizzatori sociali che possono essere richiesti a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19:

<i>Articolo</i>	<i>Contenuto</i>	<i>Destinatari</i>
Art.19	Trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario	Datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO Datori iscritti al FIS con più di 5 dipendenti Datori iscritti ai Fondi solidarietà bilaterali art. 26 Datori iscritti a Fondi alternativi art. 27 Fondi solidarietà bilaterali del Trentino-Alto Adige
Art. 20	Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria	Datori rientranti nel campo di applicazione della CIGS con integrazione salariale straordinaria in corso alla data del 23 febbraio 2020
Art. 21	Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno in corso trattamenti di assegni di solidarietà	Datori iscritti al FIS con assegno straordinario in corso al 23 febbraio 2020



Art. 22	Cassa integrazione in deroga	Datori di lavoro del settore privato, indipendentemente dal numero dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto. È incluso il terzo settore e quello agricolo; è escluso il lavoro domestico
----------------	------------------------------	--

I.i. Trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario

È rivolto ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza coronavirus.

Il trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario è concesso per un periodo massimo di nove settimane e comunque non oltre il mese di agosto 2020.

La procedura semplificata prevede:

- la presentazione della domanda entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa;
- l'esenzione dall'implementazione della procedura sindacale di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 148/15, ferma restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti in via telematica entro 3 giorni successivi all'invio della comunicazione preventiva;
- destinatari del trattamento salariale sono i lavoratori che, alla data del 17 marzo 2020¹, risultano alle dipendenze delle società richiedenti (non è richiesta l'anzianità di 90 giorni ex art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 148/15);
- l'esenzione dal pagamento del contributo addizionale.

I periodi di integrazione salariale in esame non concorrono al computo della durata massima complessiva di trattamento autorizzabile nel biennio mobile, né al limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile (*ex* D. Lgs. n. 148/15) e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste².

¹ L'applicazione dei trattamenti in esame ai dipendenti già in forza alla data del 17 marzo 2020 è stata prevista dall'art. 41 del Decreto-Legge n. 23 dell'8 aprile 2020, che ha modificato l'art. 19 del Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020 che aveva inizialmente limitato l'applicazione delle integrazioni salariali ai soli dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020.

² Cfr. anche circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 38 dell'8 aprile 2020



L'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

I.ii. Aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria

Le aziende che alla data 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi del D.L. n. 18/2020 per un periodo non superiore a nove settimane.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso e può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

Saranno presi in considerazione i trattamenti già autorizzati e i trattamenti in corso di istruttoria le cui sospensioni dall'orario di lavoro o riduzioni di orario siano attivati dalla data del 23 febbraio 2020 e fino alla data del 28 marzo 2020 (Cfr. Circolare Min. Lav. n. 38/2020).

Il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale non è conteggiato ai fini dei limiti di durata massima dell'integrazione salariale prescritta dalla legge (D. Lgs. n. 148/2015).

Non trovano applicazione i termini procedurali di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 148/15 e vi è l'esenzione dal pagamento del contributo addizionale.

Con circolare n. 30 dell'8 aprile 2020 il Ministero del Lavoro ha precisato che per la sospensione del trattamento CIGS in corso le aziende devono inoltrare apposita richiesta, da trasmettere attraverso il canale di comunicazione già attivato nella piattaforma di CIGS-online. Sono ritenute valide anche le richieste inoltrate all'indirizzo della Div. IV dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it o all'indirizzo pec dgammortizzatorisocialidiv4@pec.lavoro.gov.it con le quali si chiede l'interruzione del trattamento di CIGS in corso, avendo cura di indicare sia la data da cui decorre la sospensione della CIGS in corso, sia la data di ripresa del programma di cassa integrazione straordinaria.



I.iii. Datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

I datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario di cui al D.L. n. 18/2020 per un periodo non superiore a nove settimane, che può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

I periodi di concessione dell'assegno ordinario non sono conteggiati ai fini dei limiti massimi di durata di integrazione salariale prescritti dalla legge e vi è l'esenzione dal pagamento del contributo addizionale.

I.iv. Cassa integrazione in deroga

I datori di lavoro del settore privato (ad esclusione del lavoro domestico), per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario in costanza di rapporto di lavoro, possono accedere alla cassa integrazione salariale in deroga, per un massimo di nove settimane, previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti).

Le specifiche procedure sia sindacali che amministrative sono state disciplinate da ciascuna Regione e Provincia autonoma in appositi accordi quadri (v. *infra*).

I beneficiari della CIGS sono i dipendenti già in forza alla data del 17 marzo 2020³ (non è richiesta l'anzianità di almeno 90 giorni).

Le domande dei datori di lavoro sono presentate alle Regioni e Province autonome, che concedono il trattamento con decreto, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione. (unitamente alla lista dei beneficiari).

Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS (il datore di

³ L'applicazione della CIGD ai dipendenti già in forza alla data del 17 marzo 2020 è stata prevista dall'art. 41 del Decreto-Legge n. 23 dell'8 aprile 2020, che ha modificato l'art. 22 del Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020 che aveva inizialmente limitato la sua applicazione ai soli dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020.



lavoro deve inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale ex art. 44, comma 6ter, D. Lgs. n. 148/2015). La domanda di CIGD è esente dall'imposta di bollo⁴.

II. I CHIARIMENTI APPLICATIVI FORNITI DALL'INPS

Con circolare n. 47 del 28 marzo 2020 l'INPS ha fornito importanti chiarimenti su alcune problematiche applicative della suddetta normativa.

II.I. CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

➤ Ipotesi di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. e cambio di appalto

La normativa sugli ammortizzatori trova applicazione con riferimento ai lavoratori che alla data del 17 marzo 2020 risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione.

Ai fini della sussistenza di tale ultimo requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, **si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.**

➤ Ferie

La presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento del trattamento ordinario di integrazione salariale o di assegno ordinario. Le informazioni relative alle ferie non sono neanche richieste, tant'è che nel format di domanda non vi è una sezione specifica nel quale poter inserire tale dato.

Quanto detto vale anche per la cassa in deroga (soluzione che appare condivisibile anche al fine di trattare uniformemente la tematica in questione sebbene nell'ambito di differenti procedure).

➤ Superamento del limite di durata massima di CIGO e assegno ordinario

L'INPS precisa che i trattamenti in questione possono essere richiesti anche dai datori di lavoro che abbiano già raggiunto i limiti di durata massima delle prestazioni di integrazione salariale richieste sulla base delle "causali" ordinarie. Ciò a dimostrazione della specificità ed eccezionalità della normativa in oggetto con causale "Covid-19 nazionale".

⁴ Esenzione introdotta dall'art. 41 del D.L. n. 23/2020.



➤ **Procedura sindacale**

Le aziende che trasmettono domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D. Lgs n. 148/2015, ferma restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

La dispensa dall'osservanza del citato articolo 14 comporta, in particolare, che le aziende non sono tenute all'adempimento di cui al comma 6 del medesimo articolo, che stabilisce: *“All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo”*.

Pertanto, all'atto della presentazione della domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario, **non deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti di cui sopra** e l'Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti.

➤ **Coordinamento con i trattamenti di cui al D.L. n. 9/2020**

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni, ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, il trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 del D.L. “Cura Italia”, con causale “COVID-19 nazionale”, eventualmente richiesto, si aggiunge ai trattamenti richiesti ai sensi dell'articolo 13 del D.L. n. 9/2020 utilizzando la causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020”.

II.II. CIGO PER AZIENDE GIÀ IN CIGS

➤ **Aziende escluse dal campo di applicazione della CIGO**

Le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario di cui all'articolo 19 del D.L. “Cura Italia”, **qualora dette aziende rientrino anche nella disciplina delle integrazioni salariali ordinarie** (cfr. art. 10 del D.lgs n. 148/15). Le aziende che non vi rientrano, **devono presentare domanda di cassa integrazione in deroga**.

➤ **Sospensione della CIGS**



La CIGO sospende e sostituisce il trattamento di integrazione salariale straordinario in corso. Al riguardo, l'INPS precisa che la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata.

Pertanto, l'azienda deve presentare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali apposita richiesta di sospensione del trattamento di CIGS in corso. L'istanza deve essere inoltrata nel canale di comunicazione attivo nella piattaforma CIGS online del citato Ministero e saranno considerate validamente presentate anche le richieste inoltrate all'indirizzo mail "dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it" o all'indirizzo pec "dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it" della Divisione IV della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e formazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Le Strutture territoriali dovranno chiedere l'annullamento parziale dell'autorizzazione collegata al decreto originario, cosicché le domande di CIGO per "COVID-19 nazionale – sospensione CIGS" potranno essere approvate solo dopo il caricamento in procedura del decreto ministeriale di sospensione della CIGS e l'annullamento parziale dell'originaria autorizzazione.

II.III. CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

➤ Ambito di applicazione

L'INPS precisa che i datori di lavoro che hanno diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dai Fondi bilaterali di settore), dovranno richiedere la prestazione con causale "COVID-19 Nazionale" alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga.

Potranno invece accedere alla cassa in deroga le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale "COVID-19 nazionale" (ad esempio, le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti).

➤ Coordinamento con i trattamenti di cui al DL n. 9/2020

Così come la CIGO, anche la cassa in deroga richiedibile sull'intero territorio nazionale è aggiuntiva sia rispetto alle disposizioni già adottate per i trattamenti in deroga, sia rispetto ai trattamenti specifici previsti per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna di cui al D.L. n. 9/20.

➤ Procedura sindacale



Fermo restando che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dalla sottoscrizione di accordo, per le aziende di maggiore dimensione è invece richiesto tale accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Al riguardo, l'INPS precisa però che deve considerarsi espletato l'accordo con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto previsto per la CIGO (di cui all'articolo 19, comma 1 del D.L. n. 18/2020). Ciò lascia intendere che, **esauriti i tre giorni dall'invio della comunicazione, gli obblighi procedurali s'intendono assolti.**

➤ ***Aziende “plurilocalizzate”: indicazioni operative***

Per le aziende localizzate in almeno cinque Regioni o Province autonome, la prestazione sarà concessa con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, entro 30 giorni dall'invio della domanda da parte dell'azienda, effettua l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, quantifica l'onere previsto e lo trasmette all'INPS. Il provvedimento di concessione è emanato con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr. anche Circolare Min. Lav. n. 38/2020).

L'azienda invia la richiesta di pagamento di CIGD all'INPS sulla piattaforma “CIGWEB” indicando il numero del decreto di concessione. L'INPS effettua l'istruttoria ed emette l'autorizzazione inviandola all'azienda a mezzo pec. Successivamente alla ricezione del provvedimento di autorizzazione, le aziende dovranno inoltrare all'INPS la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del modello “SR 41”.

Tale procedura non si applica alle aziende con unità produttive site in meno di cinque regioni o Province autonome, che sono tenute alle consuete modalità di presentazione della domanda presso le Regioni dove hanno sede le singole unità produttive.

***III. GLI ACCORDI REGIONALI SULLA CASSA
INTEGRAZIONE IN DEROGA***

Per la concreta attuazione delle disposizioni relative alla CIG in deroga, tutte le Regioni hanno sottoscritto gli accordi quadro con un *focus* particolare su procedure, requisiti e termini da rispettare. Il quadro normativo che emerge non è però uniforme ed omogeneo, soprattutto con riferimento alle procedure sindacali ed amministrative prodromiche alla richiesta di CIGD.



Qui di seguito si riportano le principali disposizioni contenute nei singoli accordi regionali:

➤ **Abruzzo**

È richiesta la sottoscrizione obbligatoria dell'accordo con le organizzazioni sindacali (per le aziende con meno di 5 dipendenti è sufficiente una mera comunicazione informativa).

Si considera altresì espletto l'accordo con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto, che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione.

La domanda deve essere presentata entro 15 giorni dal termine della fase sindacale utilizzando la procedura informatica regionale.

➤ **Basilicata**

Entro 5 giorni dall'invio della comunicazione deve essere sottoscritto l'accordo sindacale. In caso di mancato accordo, deve essere allegata la relativa documentazione attestante il corretto avvio della procedura. Le aziende fino a 5 dipendenti sono solo tenute ad effettuare la comunicazione informativa.

La domanda deve essere inviata all'indirizzo pec *ufficio.politiche.lavoro@cert.regione.basilicata.it* entro il giorno successivo a quello di avvio della relativa procedura.

➤ **Calabria**

Per i lavoratori fino a 5 dipendenti vi è solo l'obbligo di informare preventivamente le OO.SS.. Per le aziende più grandi la procedura deve ultimarsi, con la sottoscrizione dell'accordo, entro 5 giorni lavorativi dall'invio della comunicazione. In mancanza di accordo, la richiesta di CIGD può comunque essere ammessa allegando l'informativa inviata alle OO.SS.

La domanda deve essere inviata all'indirizzo pec *ammortizzatorisociali@pec.regione.calabria.it* entro quattro mesi dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro.

➤ **Campania**

È richiesto solo l'invio della comunicazione informativa alle OO.SS. (adempimento non richiesto per le aziende con meno di 5 dipendenti). In caso di mancato accordo entro 5 giorni dall'invio della predetta comunicazione, l'azienda può presentare la domanda attraverso il portale istituzionale della Regione.



➤ **Emilia Romagna**

Ai fini della presentazione della domanda è richiesta la sottoscrizione di un accordo con le OO.SS. che certifichi la sussistenza di un pregiudizio per l'attività e per i lavoratori coinvolti.

La domanda di CIG in deroga ex art. 17 del D.L. n. 9/2020 può poi essere inoltrata attraverso il sistema informatico "SARE" reso disponibile dalla Regione, entro il 30 aprile 2020 o fino a capienza delle risorse previste.

Il termine per la presentazione delle domande di CIG in deroga ex art. 22 del D.L. n. 18/2020 è invece il 31 agosto 2020.

Al fine di consentire il monitoraggio dell'effettivo utilizzo delle risorse assegnate alla Regione, le aziende devono presentare, attraverso il sistema "SARE" ed entro il 25° giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento di CIG in deroga, i dati relativi all'utilizzo della stessa in termini di giorni ed ore utilizzate.

➤ **Friuli Venezia Giulia**

Per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti è richiesta la conclusione dell'accordo sindacale. Le aziende con un numero di dipendenti inferiore dovranno solo inviare alle OO.SS. la comunicazione informativa.

La domanda, cui deve essere allegato l'accordo sindacale ovvero l'evidenza dell'informativa, va trasmessa online sul sistema Adeline, entro i seguenti termini:

a) con riferimento a sospensioni o riduzioni di orario aventi decorrenza nel periodo ricompreso fra il 23 febbraio 2020 e la data di pubblicazione dell'accordo quadro in esame sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale (26 marzo 2020), entro 60 giorni decorrenti da tale ultima data;

b) con riferimento a sospensioni e riduzioni di orario decorrenti dal 27 marzo 2020, entro 60 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

➤ **Lazio**

È richiesta la conclusione di un accordo con le OO.SS. (entro 3 giorni dall'invio della comunicazione alle OO.SS.), che si considera avvenuta anche con l'allegazione di un'autocertificazione in cui le Parti dichiarano di condividere i contenuti dell'accordo di CIGD. L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, fatta salva una esaustiva informativa sulla dimensione e condizione aziendale.

La domanda, comprensiva di accordo sindacale, laddove previsto, va inviata utilizzando la piattaforma <http://www.regione.lazio.it/cigs/web>.



Le domande stampate e sottoscritte sono trasmesse alla Regione utilizzando la pec areavertenze@regione.lazio.legalmail.it.

Le domande di CIGD inviate in data antecedente alla sottoscrizione dell'accordo quadro non verranno prese in considerazione dalla Regione Lazio.

➤ **Liguria**

Le domande sono presentate dai datori di lavoro previo accordo sottoscritto con le OO.SS., che attesti l'esistenza di un pregiudizio per la propria attività e per i lavoratori coinvolti, utilizzando l'apposita procedura telematica disponibile sul sito della Regione, nell'area tematica raggiungibile nella pagina "indice" della funzionalità "Comunicazioni Obbligatorie" attivabile dalla sezione "Servizi" della pagina www.regione.liguria.it. Deve essere poi scaricata la ricevuta della domanda di CIGD ed inviata alla Regione a mezzo pec protocollo@pec.regione.liguria.it.

Le aziende devono anche indicare le ore di CIGD usufruite per ogni mese autorizzato, utilizzando la funzionalità "Rendicontazione Mensile delle CIG in deroga" sul sito della Regione, con l'avvertenza che in mancanza non sarà possibile procedere alla liquidazione delle spettanze ai lavoratori.

➤ **Lombardia**

Sono dispensati dall'accordo con le OO.SS. i datori di lavoro operanti nella "zona rossa" (v. allegato 1 del DPCM 1 marzo 2020 e successive integrazioni), mentre è richiesto per le aziende con più di 5 dipendenti con sede nelle altre città lombarde. La procedura deve concludersi entro 5 giorni dall'invio della comunicazione alle OO.SS. (trascorso tale termine, la domanda di CIGD può essere comunque presentata).

La domanda va presentata attraverso il sistema informatico messo a disposizione sul sito regionale entro i termini da definire con successivo provvedimento.

➤ **Marche**

È richiesta una comunicazione da inviare alle OO.SS., con successivo esame congiunto che si considera espletato favorevolmente se entro le 48 ore non ci sarà nessuna risposta da parte delle organizzazioni sindacali. Per le aziende fino a cinque dipendenti l'accordo sindacale non è necessario, è sufficiente una comunicazione preventiva alle OO.SS.



La domanda di CIGD deve essere presentata dal datore di lavoro interessato in forma telematica al sistema COMarche entro il 31 luglio 2020.

➤ **Molise**

L'accordo è richiesto solo per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 5 ma la domanda di CIGD può comunque essere presentata una volta trascorsi 5 giorni dall'invio della comunicazione alle OO.SS. (in tal caso alla domanda dovrà essere allegata una dichiarazione attestante il mancato accordo nonché la lettera di avvio della procedura).

La domanda va presentata per via telematica all'indirizzo *regionemolise@cert.regione.molise.it* a partire dal 30 marzo 2020 (quelle inviate precedentemente non saranno prese in considerazione, ad eccezione di quelle riguardanti aziende fino a 5 dipendenti).

➤ **Piemonte**

Il riconoscimento del trattamento di integrazione salariale per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti è subordinato alla sottoscrizione di un accordo sindacale con le OO.SS., da allegare alla domanda di CIGD. Viene costituita una Commissione Sindacale che avrà il compito di completare le procedure avviate dai datori di lavoro e non concluse entro 7 giorni dalle OO.SS., con lo scopo di verificare la sussistenza delle condizioni per ricorrere alla CIG in deroga.

Ai datori di lavoro fino a 5 dipendenti non è richiesto l'accordo sindacale, essendo però tenuti ad allegare alla domanda di CIGD una dichiarazione in cui si attesti l'esistenza di un pregiudizio per l'attività aziendale che giustifichi il ricorso all'integrazione salariale.

La domanda va presentata alla Regione utilizzando l'applicativo AMINDER entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di integrazione salariale richiesto.

➤ **Puglia**

È richiesta la conclusione dell'accordo in sede sindacale per le aziende con più di 5 dipendenti, anche se la procedura si intende comunque esperita e conclusa decorsi 5 giorni lavorativi dalla data di ricezione della comunicazione. Il datore di lavoro dovrà dare evidenza della esplicazione della procedura allegando alla domanda copia della documentazione probante la comunicazione alle OO.SS.

L'istanza si presenta attraverso il sistema informativo lavoro "SINTESI".



La domanda dovrà poi essere stampata e debitamente sottoscritta ed inviata a mezzo pec all'indirizzo cig.regionepuglia@pec.rupar.puglia.it entro il 23 agosto 2020.

➤ **Sardegna**

La domanda di CIGD va presentata attraverso l'apposito applicativo reso disponibile sulla piattaforma telematica del Sistema Informativo Lavoro (SIL) non oltre 90 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

L'accordo sindacale è richiesto per le aziende con più di 5 dipendenti (per le aziende fino a 5 dipendenti non vi è alcun obbligo), ma se non si perfeziona nei tre giorni successivi, il datore di lavoro potrà comunque presentare l'istanza di CIGD alla Regione, allegando l'evidenza della richiesta inviata alle OO.SS. territoriali o regionali.

➤ **Sicilia**

È previsto l'accordo con le OO.SS. solo per le aziende con più di 5 dipendenti, fermo restando che la domanda potrà comunque essere presentata una volta trascorsi 3 giorni dalla ricezione della lettera di avvio della procedura (allegando tale comunicazione). Per le aziende fino a 5 dipendenti l'invio della comunicazione ai sindacati è facoltativo.

L'azienda deve presentare l'istanza al Servizio Centro per l'Impiego della Regione sulla base della modulistica appositamente fornita ed è obbligata ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale (modello SR41) entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o della data di autorizzazione al pagamento da parte dell'INPS.

➤ **Toscana**

I datori di lavoro presentano domanda di concessione del trattamento di CIGD in via telematica attraverso il Sistema Informativo reso disponibile dalla Regione, entro 60 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Le aziende con più di cinque dipendenti dovranno allegare alla domanda l'accordo sottoscritto, anche in via telematica, all'esito della consultazione sindacale con le OO.SS., fermo restando che in mancanza della definizione entro 5 giorni, il datore di lavoro può presentare l'istanza allegando l'evidenza della richiesta inviata alle OO.SS.



➤ Umbria

Qualora il datore di lavoro occupi nel complesso più di 5 dipendenti, è richiesto l'accordo sindacale, ma l'esame congiunto si considera favorevolmente espletato se entro 3 giorni non sarà pervenuta al datore di lavoro la risposta da parte delle OO.SS.

Le richieste telematiche potranno essere caricate nel sistema SARE a partire dalla data che sarà comunicata nel sito di ARPAL Umbria <https://www.arpalumbria.it/riciesta-cassa-integrazione-in-deroga>, una volta emanato il decreto di assegnazione delle risorse.

Ai fini del monitoraggio delle risorse è necessario provvedere mediante il sistema SARE, entro il 25° giorno del mese successivo a quello di riferimento, alla rendicontazione del numero delle giornate in cui è stata utilizzata la CIGD nell'unità locale e il numero delle ore fruite dai singoli lavoratori.

Il periodo del trattamento, nei limiti delle nove settimane prescritte dalla legge, non potrà andare oltre la data del 30.06.2020.

➤ Valle d'Aosta

Per le aziende con più di 5 dipendenti è prevista l'informativa alle OO.SS. (che deve essere allegata alla domanda di CIGD). Laddove richiesto dalle organizzazioni sindacali, verrà espletato l'esame congiunto. Tale richiesta dovrà essere presentata entro le 72 ore dal recepimento dell'informativa, decorse le quali si considererà esperito. L'esito dell'esame congiunto si conclude con un verbale, che non deve essere allegato alla procedura.

Le domande di concessione del trattamento di cassa integrazione in deroga devono essere inoltrate al Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione, mediante piattaforma telematica resa all'uopo disponibile

➤ Veneto

Sono dispensati dall'accordo con le OO.SS. i datori di lavoro operanti nel Comune di Vò Euganeo, mentre è richiesto per le altre aziende (indipendentemente dal numero dei dipendenti) con sede nelle altre città venete. La procedura deve concludersi entro 5 giorni dall'invio della comunicazione alle OO.SS. (trascorso tale termine, la domanda di CIGD può essere presentata).

La domanda va presentata attraverso il sistema informatico messo a disposizione sul sito regionale entro i termini da definire con successivo provvedimento. Le procedure avviate entro il 30 aprile 2020 consentono l'accesso al trattamento con decorrenza dal 23 febbraio 2020; quelle avviate dal 1 maggio 2020 consentono l'accesso alla CIGD



con decorrenza fissata in una data non antecedente a quella di invio dell'informativa stessa.

In evidenza: contrariamente ai chiarimenti forniti dall'INPS (v. Circolare del 28 marzo 2020), ai fini dell'accoglimento della domanda di CIGD la Regione Veneto **ritiene necessario il preventivo ricorso agli strumenti ordinari quali le ferie**. Qui di seguito si riporta la clausola contenuta nell'accordo quadro in esame:

“In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 comma 1 lett. e), DPCM 8 marzo 2020, l'impresa deve aver previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (congedo ordinario e ferie 2019)”.

➤ **Provincia autonoma di Bolzano**

I datori di lavoro presentano domanda per ottenere la prestazione in via telematica attraverso il Sistema Informativo reso disponibile dall'INPS entro il quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Ai fini della procedibilità e dell'autorizzazione della domanda è sufficiente che la stessa, diretta alla sede INPS di Bolzano, venga altresì inoltrata alle OO.SS. territoriali, comprensiva dell'elenco dei lavoratori interessati.

III.I. ALCUNE CONSIDERAZIONI

Contrariamente alle indicazioni fornite dall'INPS con la Circolare n. 47 del 28 marzo 2020, in base alle quali la domanda di CIGS può essere inoltrata anche in assenza di un accordo con le OO.SS. (fermo restando l'obbligo di avviare la relativa procedura), alcune Regioni (in particolare il Piemonte e l'Emilia Romagna) richiedono invece espressamente la conclusione dell'accordo.

Di seguito le clausole in questione estrapolate dai rispetti accordi:

Piemonte:

“Il riconoscimento del trattamento di integrazione salariale per i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti è subordinato alla sottoscrizione di un accordo sindacale, da allegare alla domanda di CIGD, che può essere concluso con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale anche in via telematica. Le Parti convengono sull'opportunità di costituire una Commissione Sindacale che avrà il compito di completare le procedure avviate dai datori di lavoro e non concluse entro 7 giorni dalle organizzazioni sindacali di categoria, con lo scopo di verificare la



sussistenza delle condizioni per ricorrere alla CIG in deroga”.

Emilia Romagna:

“I datori di lavoro previo accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sulla base degli accordi interconfederali e dei sistemi di contrattazione vigente, che certifichi l’esistenza di un pregiudizio per la propria attività e per i lavoratori coinvolti, presentano la domanda attraverso il sistema informativo reso disponibile dall’agenzia per il lavoro regionale, anche attraverso i soggetti abilitati dalla normativa nazionale, allegando l’accordo e il modulo di autodichiarazione sul rispetto dei requisiti di accesso reso disponibile dall’agenzia”.

* * *

Sulla base della normativa ordinaria, dai trattamenti di integrazione salariale, di cui beneficiano tutti i lavoratori subordinati (inclusi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), restano esclusi i dirigenti.

Da una prima analisi della normativa emergenziale in esame, tale regola sembra essere rispettata, sebbene sia stata messa in dubbio dalle previsioni di alcuni accordi quadro (come quello dell’Emilia Romagna e della Liguria), secondo cui il trattamento di CIGD sarebbe esteso a tutti i lavoratori subordinati con qualsiasi forma contrattuale.

A titolo esemplificativo, si riporta la clausola contenuta nell’accordo dell’Emilia Romagna:

“Accedono agli ammortizzatori in deroga i lavoratori subordinati con qualunque forma contrattuale”.

Sebbene l’intenzione del Governo sia stata quella di non escludere nessuno e di tutelare tutti i rapporti di lavoro, in mancanza di una specifica normativa o, quantomeno, di chiarimenti sul punto, si ritiene prevalente l’orientamento in base al quale debba trovare applicazione la regola generale che esclude i dirigenti dal trattamento in questione.

Because we care.

ITALY

Rome

Via Principessa Clotilde, 7
00196 (RM)
T +39 06 36227.1
F +39 06 3235161
mail@tonucci.com

Milan

Via Borromei, 9
20123 (MI)
T +39 02 85919.1
F +39 02 860468
milano@tonucci.com

Padua

Via Trieste, 31/A
35121 (PD)
T +39 049 658655
F +39 049 8787993
padova@tonucci.com

Prato

Via Giuseppe V, 46
59100 (PO)
T +39 0574 29269
F +39 0574 604045
prato@tonucci.com

Trieste

Via Del Coroneo, 33
34133 (TS)
T +39 040 366419
F +39 040 0640348
trieste@tonucci.com

Naples

Via Giosuè Carducci, 19
80121 (NA)
T +39 081 422784
F +39 081 418801
napoli@tonucci.com

Foggia

Via Vincenzo Lanza, 14
71121 (FG)
T +39 0881 707825
F +39 0881 567974
foggia@tonucci.com

ALBANIA

Tirana (Albania)

Torre Drin - Rruga Abdi Toptani
1001 (TR)
T +355 42 250711/12/14
F +355 42 250713
tirana@tonucci.com

ROMANIA

Bucharest

Str. Academiei 39 - 41
Etaj 2, Birou 2.1, Sector 1
010013 (B)
T +40 31 4254030/1/2
F +40 31 4254033
bucharest@tonucci.com