

Webinar Cassa integrazione “COVID-19” e Cassa in deroga (nella Regione Lazio) - 9 aprile 2020

Campo di applicazione art. 19

1. Le Aziende pubbliche (es. autotrasporto) vanno ai Fondi bilaterali ?
Si, sul punto cf. Circolare Inps n. 27/2016, par. 2.1: Destinatari dei suddetti interventi del Fondo sono i lavoratori delle aziende, sia pubbliche che private che svolgono servizi di trasporto pubblico autofiloferrotranviari e di navigazione sulle acque interne e lagunari, con esclusione delle aziende ricomprese nel campo di applicazione di analoghi Fondi di settore già costituiti e di quelle esercenti servizi ferroviari di alta velocità.
2. Art. 114 Aziende speciali ed istituzioni. 1. L'azienda speciale é ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale. Che applica contratto pubblico ex Inpdap. Possono fare la Cig, pagando in Cpdel?
Qualora l'azienda versi i contributi alla CIGO, assolutamente si: andrà verificata la anagrafica aziendale risultante a Inps dal cassetto bidirezionale. Sul tema, la Cass., Sez. 6-L, con ordinanza n. 11209 del 9.5.2018) ha stabilito che “Le società partecipate a capitale misto, in quanto erogatrici di servizi al pubblico in regime di concorrenza, non beneficiano del regime di esenzione dagli obblighi contributivi per cassa integrazione ordinaria, straordinaria e mobilità, già previsto per le imprese industriali degli enti pubblici dal D.L.C.P.S. n. 869 del 1947, art. 3, senza che possa invocarsi in senso contrario il disposto di cui al D.Lgs. n. 148 del 2015, art. 10, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, laddove prescrive che i correlati obblighi contributivi riguardano anche “le imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica”, in quanto detta norma non ha introdotto disposizioni innovative rispetto al passato, ma ha valenza meramente ricognitiva dell'esistente e di sistemazione della materia”.
3. In merito al FIS, la problematica del limite quantitativo dei 5 dipendenti, in special modo come si calcola (per teste o per unità media lavorativa) e nel momento in cui si supera il limite di 5 o si scende sotto tale limite, da quando decorre il passaggio FIS-CIGD e viceversa.
Il computo è svolto rispetto alla media dell'organico semestrale. Sul punto cf. Circolare Inps n.176 /2016: Al Fondo di integrazione salariale contribuiscono unicamente i datori di lavoro che impiegano mediamente più di cinque dipendenti. La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente.

In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 2, c. 2, del decreto interministeriale in oggetto, nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) compresi gli apprendisti con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo (cfr. msg n. 548/2016).

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del D.lgs n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs n. 81/2015.

In presenza di lavoratori ripartiti, gli stessi sono computati nell'organico aziendale come parti di un'unica unità lavorativa, secondo le specifiche regole disciplinanti il job sharing.

Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre. Per il primo mese di attività si farà riferimento alla forza occupazionale di detto mese.

Si evidenzia che il requisito occupazionale, parametrato su un arco temporale di sei mesi, può comportare una fluttuazione dell'obbligo contributivo, nel caso di oscillazione del numero delle unità occupate in più o fino a cinque: in tal caso l'obbligo sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di cinque dipendenti e non sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, fino a cinque dipendenti.

Nel caso di variazione dell'organico che renda accessibile la CIGD, si dovrà confrontare anche il singolo Accordo Quadro regionale che di norma disciplina esplicitamente l'ipotesi di datori solo nominalmente rientranti nel campo di azione del FIS.

4. Si potrebbe approfondire in merito al FIS, la problematica del limite quantitativo dei 5 dipendenti, in special modo come si calcola (per teste o per unità media lavorativa) e nel momento in cui si supera il limite di 5 o si scende sotto tale limite, da quando decorre il passaggio FIS-CIGD e viceversa.

Vd. N. 3

5. Considerata l'esistenza di uno specifico Fondo di settore, adeguato alle norme di cui agli artt. 26 e 40 del d.lgs. 148/2015, perchè si ritiene che le aziende del trasporto aereo abbiano accesso

alla CIGD? mi sembra che sia opinione condivisa sia dalla Regione Lazio che dal Ministero (vedi la circolare di ieri) ma non ne capisco il motivo.

Il fondo del trasporto aereo fornisce solo, in riferimento alle integrazioni salariali, prestazioni integrative della CIGS; esattamente come per la grande distribuzione, dunque, non erogando assegni ordinari e non essendo accessibile la CIGO per tali aziende, si rende disponibile l'accesso alla CIGD, come per le aziende commerciali sopra i 50 dip.ti. Le prestazioni del fondo non integrano inoltre la CIGD, ma solo la CIGS.

Sulle prestazioni del Fondo cf. Circolare Inps n. 132/2016 par.3

6. Quindi, nel caso del Trasporto Aereo probabilmente le oo.ss. non firmeranno accordi per la CIGD, per «indurre» l'azienda a scegliere la CIGS e far fruire ai dipendenti anche del Fondo Volo

Potrà essere preso in considerazione un verbale di mancato accordo se compatibile con la disciplina regionale in uso.

7. Con riferimento alla integrazione salariale trasporto aereo vorrei chiedere se non pensate che sembra apparire una volontà di disincentivare l'accesso a CIGD proponendo CIGS. Però la procedura CIGS rimane totalmente sottoposta al d.lgs. n. 148/2015 e, quindi, non si potrebbe neanche beneficiare di un effetto retroattivo della domanda. Se un'azienda del trasporto aereo avviasse oggi procedura CIGS dovrebbe sobbarcarsi i costi di tutto il mese di marzo e buona parte di aprile. Mi chiedo se, forse, non sarebbe stato più opportuno render possibile l'aggancio del fondo speciale a CIGD e far salvi tutti i periodi di CIGS che le aziende potrebbero avviare al termine delle 9 settimane. Utilizzando anzi queste 9 settimane come periodo per avviare e concludere per bene la procedura di CIGS.

Sarebbe stato decisamente più opportuno: si è completamente d'accordo che anche la CIGS sarebbe stata meritevole di incentivi economici e non solo procedurali come disposto dall'art. 20 del D.l. cura italia.

8. Il messaggio INPS n. 514 del 06/02/2019 dice:” *Destinatari delle integrazioni salariali agricole sono i lavoratori agricoli ... dipendenti da aziende agricole con contratto a tempo indeterminato, che svolgono ANNUALMENTE presso la stessa azienda oltre 180 giornate di effettivo lavoro*”. Più sotto dice ancora:” *il raggiungimento del requisito va riferito ad un periodo annuale, concomitante a quello di erogazione delle prestazioni, e quindi non può che essere verificato alla fine dell'anno cui si riferiscono le integrazioni salariali*”. La Circolare INPS n. 47 del 28/03/2020 alla lettera E.1 dice:” *I lavoratori destinatari della prestazione sono i lavoratori agricoli ... assunti con contratto a tempo indeterminato, nonché gli apprendisti ... che abbiano effettuato almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda*”. Come si può vedere il messaggio n.514 ci dice che il requisito delle 181 giornate

di lavoro deve essere verificato a posteriori, mentre la circolare n. 47 fa intendere che il requisito debba essere rispettato a priori. Quale delle due interpretazioni prevale e quindi va seguita in questo momento ? Nella fattispecie si tratta di un apprendista professionalizzante assunto in novembre 2019 che sicuramente nel 2020 avrà i 181 gg di lavoro; ma che al momento dell'inizio della sospensione non ha anzianità. Ha diritto quindi ad accedere al CISOA ??

Sul tema, Inps ha fornito puntuali chiarimenti con il messaggio n. 1541/2020: Per quanto concerne il requisito soggettivo delle 181 giornate lavorative, si procede come di consueto. Si tratta di un requisito riferito ad un periodo annuale, concomitante a quello di erogazione delle prestazioni, e pertanto non può che essere verificato alla fine dell'anno cui si riferiscono le integrazioni salariali, ad eccezione dei casi di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno solare, in cui la verifica viene effettuata anche con riferimento ai dodici mesi successivi o antecedenti la data di inizio o, rispettivamente, di cessazione del rapporto di lavoro.

9. Su artigiani: Il fatto che la regolarizzazione contributiva relativa al pregresso non rileva ai fini dell'emergenza COVID e, dunque, ai fini dell'accesso alle prestazioni erogate dal Fondo Artigianato, cosa vuol dire nel concreto? Che il Fondo non può richiederla?

Il Fondo FSBA richiederà la regolarizzazione dello 0,6% riferito ai 36 mesi pregressi con rateizzazione a partire dal 2021 in 36 rate mensili, secondo quanto previsto dalla Delibera dell'8 aprile n. 3 del CdA del Fondo. Viene così salvaguardata la regolarità richiesta dal Fondo per l'accesso alle prestazioni, conciliandola con l'esigenza di non gravare la liquidità delle imprese di eccessivi oneri

10. Tornando ad Ente Bilaterale dell'Artigianato. Se in luogo della contribuzione al fondo, si è erogato l'equivalente in busta paga al lavoratore, le strade sono due: o avendo già versato l'equivalente al Fondo, il lavoratore non ha diritto a nulla, oppure si potrà recuperare l'equivalente versato in luogo delle differenze contributive che si verseranno al Fondo per regolarizzare la contribuzione non versata per accedere all'ammortizzatore, nei mesi successivi?

L'accordo interconfederale del 7 febbraio 2018 siglato da Confartigianato specifica esplicitamente alla lett. c la possibilità di conferire un elemento economico equivalente pari a 25 euro per dipendente in riferimento alla sanità integrativa (Sanarti) e alla bilateralità per un totale di 50 euro per le mensilità previste dal CCNL; tale versamento sostitutivo non appare impattare la contribuzione obbligatoria al fondo bilaterale, in quanto riguarda esplicitamente l'ente bilaterale (EBNA e diramazioni territoriali).

11. Le aziende artigiane con meno di 5 dipendenti che non hanno mai aderito all'ebllart, qualora dovessero richiedere la CIG al FSBA, sono obbligate al pagamento dei contributi non corrisposti (ultimi 36 mesi)? Vengono iscritti all'EBLART conseguentemente alla presentazione della domanda?

Di per sé l'art. 26, c. 7, del D.Lgs 148/2015 ha sancito l'obbligatorietà dell'istituzione dei Fondi di solidarietà per tutti i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria e che occupano mediamente più di cinque dipendenti, dunque tali datori di lavoro dovrebbero accedere anche alla CIGD qualora non vogliano aderire al Fondo bilaterale, tuttavia dato il tenore letterale di molti accordi quadro regionali di accesso alla CIGD, i quali prevedono l'accesso solo in caso di esaurimento degli accantonamenti dei fondi bilaterali e, comunque, un accesso solo per chi non può accedere ad alcun fondo bilaterale, si deduce che tali soggetti dovranno regolarizzare la contribuzione al Fondo (vd. Anche risposta alla n. 10)

12. Parrucchiere artigiano: non ha mai versato l'EBLART, può richiedere la cig in deroga? o devo comunque fare richiesta all'EBLART? Se richiesto è obbligato a pagare gli arretrati degli ultimi 3 anni?

Vd. Risposta n. 11

13. Procedure sindacali (per CIGO e FIS): Nel caso di azienda con UNICA unità produttiva, ma con singole sedi (es. negozi) sparsi in altre provincie e regioni, le articolazioni territoriali delle OO.SS. sono quelle della sede "principale" e cioè quella dove è allocata la sede legale / amministrativa e censito l'accentramento produttivo?

Si ritiene applicabile in via analogica l'art. 14 c. 1 del D.lgs. 148/2015 che designa quali interlocutori sindacali le rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonchè le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Si ritiene che questa vada indirizzata alle rappresentanze delle UP e per conoscenza, se presente, anche a quelle delle altre sedi lavorative. Non sarà invece necessario che sia inviata alle rappresentanze territoriali delle sedi lavorative che non costituiscono UP.

14. L'art. 41 commi 1 e 2 del Decreto Legge n. 23 dell'8 aprile 2020 ha esteso le disposizioni degli artt. 19 e 22 del Decreto Legge n. 18/2020 ai lavoratori assunti dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.

15. Per coloro i quali hanno già completato la procedura di richiesta dello strumento di integrazione al reddito, per la CIGO e per la FIS è già stata presentata domanda all'INPS, per la CIGD è già stata presentata domanda alla Regione, e non hanno inserito i lavoratori assunti dal 24 febbraio al 17 marzo 2020, come si potrà rimediare?

Si rimane in attesa di istruzioni da parte di regioni ed Inps per integrare le domande già inviate.

16. Un'azienda in CIGS per solidarietà è pacifico possa chiedere la CIGO COVID-19?
Solo se rientra in campo CIGO ex art. 10 D.Lgs. 148/2015, alterimenti dovrà richiedere l'accesso alla CIGD.

17. Si era parlato inizialmente della retribuzione del dirigente: esiste secondo voi la possibilità di riduzione consensuale a termine della retribuzione in sede 2113, senza attuare il demansionamento previsto dal 2103 4c. , in contrasto con il principio di irriducibilità della retribuzione (secondo la giur. anche in presenza di un accordo). Inoltre è secondo voi possibile "scendere" sotto il TMCG in sede ex 2113 , vista la situazione eccezionale, per salvare l'occupazione.

La retribuzione del dirigente, come concordata al momento dell'assunzione, può essere modificata nel corso del rapporto attraverso un accordo tra il datore e il dirigente, purché la "nuova" retribuzione concordata sia di valore eguale o superiore al minimo previsto dal CCNL di riferimento (il c.d. TMCG). Ed infatti, un accordo che prevedesse, a parità di mansioni svolte, la riduzione della retribuzione al di sotto del minimo previsto dal CCNL sarebbe in ogni caso nullo poiché sottoscritto in violazione dell'art. 36 Cost.

L'accordo di modifica della retribuzione non deve essere sottoscritto in sede protetta. Non si rientra infatti nel campo di applicazione né dell'art. 2113 c.c. (non si tratta infatti di una rinuncia, ma di una modifica del contratto di lavoro che rientra nell'autonomia negoziale delle parti se è rispettato il minimo previsto dall'art. 36 Cost.), né dell'art. 2103, 6° comma, c.c. (quest'ultima disposizione riguarda infatti gli accordi di demansionamento e non gli accordi che prevedano esclusivamente una riduzione della retribuzione).

L'accordo di modifica della retribuzione può essere sottoposto al procedimento di certificazione ai sensi degli artt. 75 ss. d.lgs. 276/2003.

18. Ho un quesito relativo al FIS per i lavoratori intermittenti. Ne hanno diritto anche se la chiamata non è ancora stata fatta su cliclavoro ma le giornate di chiamata sono indicate nel contratto di lavoro?

Sul tema la Circolare Inps n. 41/2006 aveva chiarito che la cig/fis è ammessa soltanto se "il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata.". Alla luce di tale orientamento, dovrebbero rientrare solo le chiamate avvenute prima della Cassa e che non si sono realizzate per la sospensione dell'attività lavorativa. Il numero di chiamate non potrà essere, comunque, superiore alla media delle chiamate effettuate, per quel lavoratore, nei 12 mesi precedenti.

19. E' corretto andare a vedere se le domande FIS COVID NAZIONALE sono state autorizzate nel servizio INPS chiamato EVIDENZE CIG? Oppure come informa l'INPS l'azienda sull'accoglimento o meno della domanda?

La notifica avviene sul portale per aziende e consulenti, CIG e Fondi di solidarietà, ma è di norma accompagnata da email.

20. Modello SR41 se non arriva l'autorizzazione il modello telematico non parte come si fa? se non si invia il mod SR41 i soldi non arrivano

Inps ha annunciato sul mod. telematico previste semplificazioni, fra cui (è auspicabile) anche la possibilità di inviarlo preventivamente.

21. L'obbligo di apposizione della marca da bollo sulla domanda di cassa in deroga è stato escluso ufficialmente?

Si, dal decreto liquidità. Si veda l'art. 41 del d.l. 8 aprile 2020, n. 23.

CIG e lavoro agile

22. Ritenete che la Cassa integrazione sia concedibile per i lavoratori incaricati di operare a orario non pieno con modalità agile ?

Si, nessuna ipotesi normativa di incompatibilità. Tale modalità è anzi auspicabile vista la progressività della ripresa dell'attività produttiva nelle singole sedi di lavoro

23. Nell'ipotesi di una cassa a riduzione di orario non a zero ore e' possibile il lavoro agile?

Si, vd. N. 22

24. E' possibile ricorrere al lavoro straordinario episodico nei casi di Cigo con riduzione di orario?

Si, in modo non continuativo o strutturale non vi sono ipotesi ostantive esplicite come per la CIGS.

25. Il problema del lavoro agile è tecnico: il lavoro agile della legge non ha un orario ben definito. Ma qui abbiamo un concetto di lavoro agile più ampio che comprende anche il telelavoro. Il problema tecnico è che la disciplina CIG (riduzione) si basa sull'orario. Per superare questa difficoltà è auspicabile inviare ordini di servizio che definiscono esattamente l'orario ? Tenete presente che se in futuro l'INPS con il "senno del poi" contestasse, ci sarebbero effetti devastanti.

Il lavoro agile 'ordinario' ex L. 81/2017 ha dei vincoli delimitati in materia di orario di lavoro: l'art. 18 c. 1 della L. 81/2017 li fissa: entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Pertanto si ritiene compatibile la prestazione di lavoro agile se ben contornata da precisi limiti giornalieri mantenendo esplicito il diritto alla disconnessione. Solo gli abusi documentabili potranno contestati.

Lavoratori coperti da CIG

26. La circolare del Ministero del Lavoro n. 8 del 08/04/2020 fornisce alcune indicazioni interpretative sulla CIGO. In particolare al punto 2, nel quartultimo capoverso, è scritto che l'accesso al trattamento di integrazione salariale può essere presentata per tutti i dipendenti assunti alla data del 17 marzo 2020. E' corretta questa interpretazione?

Corretto alla luce delle modifiche del D.l. 23/2020.

Conteggio settimane integrabili

27. Come si computano le 9 settimane integrabili? Sono 45/54 gg in totale da spalmare anche su più di 9 settimane?

Sul computo si rimanda alla Circolare Inps 58/2009 che computa le settimane sulla base dei reali giorni di integrazioni salariali fruiti nella UP (scomputando 1 settimana, ogni 5 o 6 giorni fruiti secondo l'orario di lavoro applicato in azienda).

28. 1 - azienda del commercio con 6 dipendenti dopo aver chiesto al FIS l'assegno ordinario per 9 settimane dal 09/03/2020 al 09/05/2020, può chiedere 4 settimane di cassa in deroga dal 11/05/2020 al 06/06/2020?

No, salvo nuove norme in questo senso, in quanto ha goduto dello strumento di integrazione salariale spettante. Non è possibile usufruire prima di 9 settimane di FIS o CIGO e poi ulteriori settimane di CIGD per la stessa azienda.

29. Devo presentare 9 domande per chiedere 9 settimane di cassa alternate a 9 di lavoro?

No, si presenta la prima domanda indicando l'arco di tempo cronologico in cui godere della prima tranches (ad es. 3 settimane distribuite nell'arco di 9 settimane); presentando una nuova domanda per le settimane residue nel periodo successivo, sempre collocate entro il periodo di chiusura delle integrazioni a oggi previsto per la fine di agosto 2020.

Con riferimento alla domanda di CIGD, l'azienda che richiede il trattamento in modo non continuativo deve presentare tante domande per ogni periodo che richiede.

30. Le 9 settimane di cassa integrazione (sia di CIGO che di FIS o Deroga), devono essere considerate per unità produttiva o per dipendente? Può un'azienda di 10 dipendenti sulla stessa unità produttiva decidere di richiedere la cassa per 5 unità prima per 9 settimane dal 16/03 al 16/05 e per le restanti 5 unità farne richiesta nei mesi di giugno e luglio? O le 9 settimane a disposizione una volta utilizzate anche se solo per alcuni dipendenti si sono esaurite?
Nella prassi operativa di Inps e secondo l'impianto del Dlgs. 148/2015 il computo avviene sempre per unità produttiva. Se l'azienda richiede un tot. Settimane e ne usufruisce in maniera ridotta potrà richiedere il residuo secondo quanto previsto dalla Circ. Inps 58/2009.

CIG in Deroga

31. Come si può fare per i dipendenti inclusi dall'art. 41 del DL 23 per le aziende che hanno già presentato la domanda di CIGD alla Regione Lazio e non avevano ricompreso tali lavoratori? Si deve fare una nuova domanda solo per loro?
Si, per i lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio 2020 e ricompresi nella cigd dopo l'entrata in vigore del d.l. 8 aprile 2020, n. 23, dovrà essere presentata una nuova domanda di cigd contenente l'indicazione dei soli lavoratori assunti successivamente (24 febbraio 2020- 17 marzo 2020).

32. L'applicabilità della CIGD ai dirigenti è stata risolta?

Non ancora. Con riferimento alla possibilità di estendere la cassa integrazione in deroga anche ai dirigenti, la Regione Lazio ha avanzato un quesito al Ministero del Lavoro. Solo 1 regione a oggi la ha previsto.

33. Per le aziende con unità produttive site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale è necessaria la stipulazione di un accordo sindacale per l'accesso alla CIGD?

La circolare del Ministero del Lavoro n. 8 dell'8 aprile 2020, stabilisce che nel caso di aziende plurilocalizzate le domande devono essere corredate dall'accordo sindacale. Si segnala un refuso, già corretto sul sito del Ministero. Il riferimento al comma 1 dell'articolo 1, riportato nella Circolare deve intendersi, così come corretto sul sito del Ministero, al comma 1 articolo 22.

Sul punto si vedano da ultimo anche le FAQ pubblicate sul sito del Ministero del Lavoro <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>

34. Come fa l'azienda a sapere se la regione ha inviato l'autorizzazione all'INPS.

Sul sito della Regione Lazio alla pagina

<http://www.regione.lazio.it/rl/coronavirus/cigd-cassa-integrazione-in-deroga/>

sono pubblicate le determinazioni di autorizzazione cui fa seguito l'invio all'Inps per il relativo pagamento.

Secondo la Circolare n. 47/2020 Inps, riceve notifica della autorizzazione Inps dall'Istituto.

35. Alcuni accordi regionali richiedono, ai fini dell'ammissibilità della domanda per la Cassa in deroga, oltre all'informativa un accordo con il sindacato. Ciò posto, in caso di mancato accordo quale scenario si configurerebbe?

L'Accordo quadro della regione Lazio richiede l'accordo sindacale unicamente per le aziende con più di cinque dipendenti. A tal fine è stabilito che l'azienda con più di 5 dipendenti garantisce l'informazione e la consultazione sindacale anche in via telematica dando informativa alle OO.SS. comparativamente più rappresentative. La procedura sindacale deve esaurirsi entro 3 giorni successivi a quelli della comunicazione preventiva.

La sottoscrizione dell'accordo si considera avvenuta anche con allegazione di un'autocertificazione in cui le Parti dichiarano di condividere i contenuti dell'accordo di CIGD. Resta inteso che in assenza di accordo o mancata presentazione delle parti, la procedura si dà per esperita decorsi inutilmente 3 giorni. Il mancato accordo si può determinare sia nel caso in cui il sindacato non richieda l'incontro o non si presenti allo stesso oppure nell'ipotesi in cui, nonostante l'esame congiunto, non si raggiunga l'intesa. A tal fine, l'azienda allega alla domanda – oltre la comunicazione di avvio procedura- anche il verbale di esperita procedura ancorché senza la sottoscrizione da parte delle organizzazioni sindacali.

36. Aziende fino a 5 dipendenti: non serve accordo sindacale ai sensi dell'art. 22 del DL Cura Italia. Ciò significa che non deve neanche essere inviata una comunicazione preventiva (prima di presentare la domanda di Cassa in deroga) ai sindacati, nè esperire procedura di consultazione\meramente informativa? Inoltre: DL 9/2020, art. 17 (cassa in deroga per Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna) prevede accordo sindacale, senza derogare per le aziende fino a 5 dipendenti. Come si concilia con deroga per aziende fino a 5 dipendenti del DL Cura Italia? Alcuni accordi regionali paiono interpretare le predette norme escludendo in tutti i casi l'obbligo di accordo sindacale per le aziende fino a 5 dipendenti.

Con riferimento all'accordo della Regione Lazio per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, non è richiesto l'accordo sindacale ma viene fatta salva l'informativa alle OO.SS. comparativamente più rappresentative. L'informativa consiste in una comunicazione che il datore di lavoro invia alle oo.ss. al fine di rappresentare, il settore di appartenenza, le dimensioni aziendali, il numero dei lavoratori per i quali si richiede la cigd nonché la durata della stessa. Inviata l'informativa il datore di lavoro può procedere alla richiesta della cigd dandone menzione nella richiesta.

La maggior parte degli accordi regionali CIGD non prevede un accordo per le aziende entro i 5 dip.ti, ma il mero invio di una informativa alle oo.ss. da allegare alla domanda autorizzativa della CIGD.

37. Le domande di CIGD presentate impropriamente in luogo del Fondo Bilaterale Artigianato saranno bocciate?

L'accordo della Regione Lazio prevede espressamente che sono esclusi i datori di lavoro che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di Solidarietà Bilaterale di cui all'articolo 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

Nella domanda per la richiesta per la cigd il datore di lavoro dichiara di non poter fruire dei suddetti trattamenti. In presenza di siffatta dichiarazione resa dal datore di lavoro ai sensi del DPR 445/2000, la Regione Lazio può accogliere la domanda. Tuttavia, qualora si presenti impropriamente la domanda di cigd in luogo del Fondo Bilaterale Artigianato, la stessa potrebbe eventualmente essere non accolta dall'Inps che in base alla verifica del codice statistico contributivo potrebbe accertare il diritto dell'azienda a richiedere la prestazione al fondo di riferimento.

38. Studi professionali sono coperti dalla CIGD?

Si.

Come chiarito da Circolare Inps 47/2020, dato che il fondo bilaterale di settore non è operativo.

39. Vorrei fare una domanda in ordine alle consultazioni sindacali nell'ipotesi di CIGD. Atteso che sussiste a monte un Accordo-Quadro tra la Regione e le Parti Sociali, in cosa si sostanziano le predette consultazioni?

La consultazione sindacale richiamata dall'accordo quadro della regione Lazio è la procedura con la quale si offrono alle oo.ss ulteriori informazioni in merito alla richiesta di cassa in deroga. Essa è parte della procedura richiesta per le aziende con più di 5 dipendenti per le quali si rinvia alla risposta alla domanda n. 5).

40. L'autorizzazione Cigd del Lazio sarà conoscibile al datore con una comunicazione diretta della Regione, o come previsto in altre Regioni, si dovrà verificare sul sito le pubblicazioni dei decreti autorizzativi?

Non ci sarà comunicazione diretta al datore ma pubblicazione sul sito che ha valore di notifica. Si veda il sito della Regione Lazio alla pagina <http://www.regione.lazio.it/rl/coronavirus/cigd-cassa-integrazione-in-deroga/> Arriverà successivamente la autorizzazione da Inps per potere presentare il mod. SR41.

41. Aziende multilocalizzate: c'è differenza fra il concetto di unità produttiva e unità operativa (termini spesso utilizzati in maniera promiscua negli accordi\comunicazioni) ai fini della domanda INPS\competenza regionale?

La circolare del Ministero del Lavoro n. 8 dell' 8 aprile 2020 utilizza entrambi i concetti laddove con riferimento alle aziende plurilocalizzate fa riferimento a "unità produttive e/o operative del medesimo datore di lavoro, rientrando nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda".

E' pur vero che il decreto di riparto del Min.Lavoro fa riferimento alle sole unità produttive, mentre la Circolare del Min.Lavoro 8/2020 le equipara a tale fine a quelle operative. Sul tema si è in attesa di un intervento normativo in sede di conversione del D.l. 18/2020..

42. Le sedi delle "plurilocalizzate" sono solo quelle censite dall'INPS come unità produttive ? Se l'Azienda ha più sedi, ma che non sono censite come unità produttive autonome.

Il passaggio riportato dalla circolare del Ministero del Lavoro in merito alle domande, corredate dall'accordo sindacale, dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dal quale emerge la quantificazione delle ore richieste, presuppone che l'azienda abbia provveduto a censire le sue unità oltre alla sede legale. Sul punto si vedano da ultimo anche le FAQ pubblicate sul sito del Ministero del Lavoro <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>

43. Con riferimento alla Cassa Integrazione in deroga per aziende plurilocalizzate, volevo chiedere se la domanda va fatta al Ministero in caso di semplice esistenza di unità produttive in cinque o più Regioni o solo qualora la Cassa debba essere materialmente richiesta in unità produttive con cinque o più Regioni.

Per le aziende plurilocalizzate la domanda va fatta al Ministero del Lavoro qualora il datore di lavoro richieda la cassa integrazione per più sedi o unità produttive e/o operative site in più di 5 regioni. Sul punto si vedano da ultimo anche le FAQ pubblicate sul sito del Ministero del Lavoro <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>

44. Le aziende autorizzate vedranno garantite il 100% delle ore richieste, oppure si garantiranno prima tutte le richieste di Marzo, poi Aprile, ...

Il Ministero del Lavoro ha garantito che le risorse stanziare per la cassa in deroga saranno sufficienti a coprire tutto il fabbisogno espresso dalle aziende. Si consideri che con decreto interministeriale del 24 marzo 2020 è stata stanziata una prima trince per la Regione Lazio, cui farà seguito un ulteriore riparto. Le domande verranno autorizzate per l'intero ammontare richiesto secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda.

45. Sembra che la Regione Lazio abbia autorizzato CIGD per aziende artigiane. Ci deve aspettare il diniego successivo dell'INPS?

L'accordo della Regione Lazio prevede espressamente che sono esclusi i datori di lavoro che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di Solidarietà

Bilaterale di cui all'articolo 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015. Inoltre nella domanda per la richiesta per la cigd il datore di lavoro dichiara di non fruire dei suddetti trattamenti. La Regione Lazio autorizza la domanda di cassa laddove il datore abbiamo dichiarato ai sensi del DPR 445/2000 di non aver diritto a fruire di altri ammortizzatori sociali compresi il fondo dell'artigianato. Tuttavia, qualora si presenti impropriamente la domanda di cigd in luogo del Fondo Bilaterale Artigianato, la stessa potrebbe eventualmente essere non accolta dall'Inps che in base alla verifica del codice statistico contributivo potrebbe accertare il diritto dell'azienda a richiedere la prestazione al fondo di riferimento.

46. Che possibilità c'è di controllare la domanda presentata alla Regione Lazio? Oltre la dicitura "inviata" o in "lavorazione" non dice null'altro

Successivamente alla istruttoria, la domanda è autorizzata e poi trasmessa all' Inps. A tal fine si veda la pagina

*<http://www.regione.lazio.it/rl/coronavirus/cigd-cassa-integrazione-in-deroga/>
nella quale sono pubblicate le determine di autorizzazione*

47. Accordi sindacali: abbiamo detto che l'obbligatorietà dipende da quanto previsto dai singoli accordi quadro regionali. Ma per **aziende plurilocalizzate**? La circolare pubblicata ieri dal Ministero pare sottintendere che l'accordo sia obbligatorio per il Ministero (laddove afferma: "le domande dovranno essere corredate dall'accordo sindacale come previsto espressamente al comma 1 dell'articolo 1 del DL 18/2020"). cosa ne pensate? Grazie

Si, la circolare del Ministero del Lavoro si richiama all'accordo sindacale. Si segnala un refuso , già corretto sul sito del Ministero . Il riferimento che fa la circolare sulla necessità di accordo è quello al comma 1 dell'articolo 1 voleva essere come comma 1 articolo 22 .

Sul punto si vedano da ultimo anche le FAQ pubblicate sul sito del Ministero del Lavoro <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>

48. Bisogna dimostrare la contrazione dell'attività?

Non è un elemento essenziale richiesto nell'Accordo quadro. Tuttavia, la contrazione dell'attività può essere un elemento richiesto dalle Parti nell'accordo o inserito nell'informativa. Si ritiene debba applicarsi anche nel caso di cigd quanto stabilito a norma dell'art. 19 del d.l. 18/20 in ordine all'applicabilità di quanto disposto all'art.11 del d.lgs 148/15. Scheda causale o documentazione probatoria non è richiesta neppure per l'accesso ai Fondi di Solidarietà così come disposto dalla circolare Inps, n. 47 del 28 marzo 2020.

Assunzioni e CIG

49. Resta confermato anche nel sistema ammortizzatori COVID che possono essere effettuate assunzioni in diverse unità produttive rispetto a quella interessata dalla sospensione o

anche nella stessa unità produttiva in mansioni diverse da quelle dei lavoratori in cassa integrazione?

Corretto: le assunzioni a t. indeterminato, specie se già calendarizzate, non risultano ostantive alla fruizione delle integrazioni salariali.

CIG, tfr e assegni familiari

50. Per il FIS ANF e TFR non dovrebbero maturare

51. Si può affrontare il tema degli Assegni familiari?

52. Buongiorno, l'assegno per il nucleo familiare deve essere erogato ai lavoratori sospesi beneficiari dell'assegno del Fondo di integrazione salariale?

53. Quindi per chi ha il fis gli ANF saranno a carico cuaf per i giorni di cassa?

Per tutte (50-53): il Ministro Catalfo ha annunciato che sarà riconosciuto ai fruitori dell'assegno ordinario del FIS l'assegno per il nucleo familiare con norma apposita nel decreto cd. aprile. Il TFR matura nel FIS a carico del datore di lavoro; diviene a carico Inps solo nel caso di contratti di solidarietà per la quota parte di sospensione.

Malattia e CIG

54. Molti dipendenti si stanno mettendo in malattia potete indicarci la soluzione al caso di inizio malattia ante cassa e continuazione malattia in cassa? la continuazione si computa come malattia o no e quindi prevale cassa o fis?

55. Per chi è in malattia da prima dell'inizio dell'ammortizzatore e continua a mandare certificati di malattia anche dopo la data di inizio del fis come si deve trattare la continuazione ? resta in malattia o entra il fis ?

Sul rapporto fra malattia e integrazione salariale, si riportano le indicazioni, a oggi vigenti, della Circolare Inps n. 197/2015:

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

-se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;

-qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.