

Webinar Commissione Uniroma3 Webinar DL Cura Italia - 20 marzo 2020

Q&A cassa integrazione

Se la consultazione non ha buon fine?

Il DL prevede un obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto in via telematica, non prevede alcun obbligo a trattare né tanto meno a raggiungere l'accordo.

Peraltro la domanda di CIGO all'INPS non deve essere accompagnata dalla dimostrazione dell'avvenuto adempimento dell'interlocuzione sindacale

Non ho capito bene cosa si intende quando si dice che non si applica l'art. 19 a coloro che attraverso i Fondi non hanno copertura per il trattamento base

Il campo di applicazione dell'art. 19 è ritagliato su quello degli aventi diritto alle integrazioni salariali ordinarie: CIGO, FIS e trattamenti ordinari dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Chi non si rientra in una di queste categorie si è fuori dal campo di applicazione dell'art. 19.

Sulle aziende commercio più di 50 iscritte a CIGS, che assumiamo sarebbero in deroga: i decreti regionali già esistenti sulla CIGD prevedono che NON possono accedere al beneficio le aziende che hanno la CIGS. Quindi per loro che si fa? v decreto regionale CIGD già esistente per Lombardia per zona rossa e quelli che stanno uscendo ora

È vero che le aziende del commercio con più di 50 dipendenti, così come le altre aziende coperte da CIGS ma non da CIGO (le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, le imprese del trasporto aereo ecc.), non avendo la copertura dell'art. 19, dovrebbero cadere nell'ipotesi residuale della cassa in deroga dell'art. 22. Sappiamo anche che sono gli accordi regionali che disciplinano l'accesso alle risorse dell'art. 22 ripartite tra le regioni. Può essere utile però ricordare che la posizione dell'INPS è favorevole all'inclusione di questi soggetti nell'ambito di applicazione della cassa in deroga dell'art. 22. In tal senso si v. il messaggio INPS 20 marzo 2020 n. 1287 che esclude dalla cassa in deroga soltanto "i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO, del FIS o dei Fondi di solidarietà" e non quindi quelli rientranti nel campo di applicazione della CIGS. A fronte di questa presa di posizione dell'Istituto ci si potrebbe aspettare che anche gli accordi regionali che stanno prevedendo diversamente possano ritornare a riconsiderare

l'esclusione prevista.

Per le aziende oltre 50 commercio non si va in deroga?

Si, si dovrebbe andare nella cassa in deroga. Si v. risposta alla domanda precedente

In mancanza di accordo per aziende pluridislocate è sufficiente l'informazione ai nazionali per procedere, dopo tre giorni, alla domanda di CIGO?

Si.

Comunque non è necessario l'accordo sindacale.

È necessario scrivere un verbale di consultazione ? Oppure può bastare lo scambio di mail?

La previsione di legge con riferimento alle modalità del confronto sindacale è improntata alla massima speditezza e celerità. La forma telematica (email) di per sé assicura la "traccia" degli scambi avvenuti tra le parti e quindi potrebbe essere ritenuta sufficiente a dimostrare l'avvenuto espletamento della procedura sindacale. Naturalmente a maggior cautela si potrebbe redigere un verbale, molto snello, in cui semplicemente dare atto degli scambi intercorsi telematicamente.

In caso di mancato accordo, che succede?

Nulla, si procede con la domanda di cassa. La consultazione sindacale non implica la conclusione di un accordo. L'importante è espletare la consultazione (naturalmente ove richiesta dal sindacato) in buona fede e correttezza.

Chiunque ha un Fondo può accedere al 19? non ho capito il discorso relativo al diritto al 19 solo se si tratta di Fondi che danno accesso al contributo base.

I beneficiari dell'assegno ordinario COVID-19 sono definiti dal comma 1 dell'art. 19. Qui si fa riferimento a coloro cui spetta il trattamento ordinario di integrazione salariale o l'assegno ordinario. L'assegno ordinario, in base all'art. 30 d. lgs. 148/2015, è il trattamento che deve essere assicurato - oltre che dal FIS - dai fondi

di cui all'art. 26 in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi di cui all'art. 26, come noto, sono i fondi di solidarietà bilaterali costituiti dalla contrattazione collettiva per i settori esclusi dal Titolo I del d. lgs. 148/2015 (comma 1) e i fondi preesistenti (comma 8: es. trasporto pubblico, trasporto aereo, fondo solidale, poste, credito cooperativo, credito, ormeggiatori e barcaioli, assicurativi). L'art. 19 inoltre nel dettare la disciplina speciale applicabile alla causale COVID-19 fa espresso riferimento – per dichiararne la non applicabilità - a diverse disposizioni riferite alle prestazioni dei fondi di cui all'art. 26 (cfr. il riferimento all'art. 30, d. lgs. 148/2015 contenuto nei commi 2 e 3 dell'art. 19, il riferimento all'art. 39 d. lgs. 148/2015 contenuto nel comma 3 dell'art. 19). I fondi alternativi (artigianato e somministrazione) dell'art. 27 hanno un loro capitolo di finanziamento apposito (art. 19, comma 6) invece le prestazioni previste dai commi da 1 a 5 “sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020” ai sensi del comma 9 dell'art. 19.

Il messaggio dell'INPS n. 1287 del 20 marzo 2020 conferma che beneficiari dell'assegno ordinario rientranti nel campo di applicazione della causale COVID-19 sono anche i lavoratori dei fondi di solidarietà di settore. Da quanto si apprende in modo ancora informale (e dunque da verificare) la emananda circolare interpretativa conferma questa impostazione con la specificazione che con riguardo ai fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del d.lgs. n. 148/2015, ciascuna domanda di accesso all'assegno ordinario può essere accolta nei limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti dei rispettivi fondi e che le aziende iscritte ai fondi, non aventi la disponibilità finanziaria ovvero aventi una disponibilità parziale per l'accesso alla prestazione di assegno ordinario, potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 19, comma 9. Dal che si evince che la prestazione dell'art. 19 comma 1 spetta a carico delle risorse dei fondi fino a concorrenza e per la parte eventualmente eccedente sulle risorse stanziare dal comma 9 dell'art. 19. Certamente la disposizione di legge sul punto non brilla per chiarezza e ingenera diversi dubbi interpretativi.

Non sono previsti correttivi tipo CIGS causale Covid?

Allo stato per le aziende coperte da CIGS non è prevista alcuna disciplina speciale in termini analoghi a quelli previsti per la CIGO. L'unica specialità riguarda la possibilità per le aziende che hanno CIGS in corso alla data di entrata in vigore del DL 18, di sospendere la CIGS e convertirla in CIGO Covid-nazionale ai sensi dell'art. 20.

È corretto interpretare che le aziende con fis oltre i 15 il pagamento avviene su richiesta del datore di lavoro direttamente dall'inps e senza presentare indici economici ?

In base al comma 5 dell'art. 19 il trattamento COVID 19 spetta alle aziende iscritte al FIS con più di 5 dipendenti (quindi con disposizione più favorevole rispetto a quella ordinaria - ex art. 29, comma 3, d. lgs. 148/2015 - che prevede l'assegno ordinario del FIS soltanto per le aziende con più di 15 dipendenti). Il medesimo comma 5 prevede la possibilità di pagamento diretto da parte dell'INPS per le aziende con almeno 5 dipendenti senza necessità di dimostrare difficoltà finanziarie.

L'utilizzo di questa cassa ha implicazioni lato aiuti di stato / fondi alla formazione o su eventuali assunzioni di risorse a tempo determinato?

No non sembra di poter individuare i presupposti di conflitto con la normativa europea sugli aiuti di Stato. Per quanto riguarda l'interferenza con le successive assunzioni a termine, occorre far riferimento a quanto previsto dalla normativa in materia di contratto a termine (divieto di assunzione per mansioni che sono state interessate dalla riduzione di orario o sospensione con intervento della cassa integrazione: art. 20, lett. c, d. lgs. 81/2015) che sul punto non è derogata dal DL Cura Italia.

È possibile avanzare richiesta CIGO per i lavoratori in smartworking?

Sì, se i lavoratori in smart working sono lavoratori in forza al 23 febbraio.

È necessario smaltire prima le ferie?

Riteniamo di poter dire che per presentare domanda non occorra smaltire preventivamente le ferie. In tale direzione si è espressa l'INPS (msg INPS n. 3777/2019).

Non riesco a capire perché l'integrazione è stata concessa solo a coloro che sono stati assunti prima del 23.02. I dipendenti assunti dopo che dovrebbero beneficiare dell'integrazione per una sospensione dell'attività che possono fare?

La norma limita il trattamento ai lavoratori in forza al 23 febbraio. D'altro canto se l'azienda ha proceduto ad assunzioni successivamente a tale data, quando la situazione di difficoltà legata alla COVID era già nota, evidentemente aveva necessità di ricorrere a tali lavoratori e la sospensione non si giustifica.

L'integrazione sino al 100% immagino sia possibile, corretto?

Il trattamento erogato dall'INPS, pari all'80% della retribuzione.

Sono possibili trattamenti di miglior favore ad iniziativa dell'azienda, la loro natura sarà quella di ogni altra integrazione alla CIG. È opportuno attendere comunque alla posizione che assumerà l'INPS nella circolare.

Una volta terminata la CIGO o l'assegno ordinario si può beneficiare della cassa in deroga?

È una questione di interpretazione dell'art. 22, a seconda che si ritenga estensibile anche ai soggetti coperti dagli ammortizzatori qualora li abbiano esauriti o soltanto ai soggetti esclusi dal campo di applicazione del titolo I del d. lgs. 148/2015. Sul punto occorre vedere le previsioni degli accordi regionali.

Sullo scaricare le ferie: attenzione però che alcuni Decreti regionali prevedono che non si possa avere accesso alla CIGD se non si sono smaltite le ferie. Sempre accordi già usciti.

Se accordi regionali dovessero prevedere tale limite per la CIGD, questo ovviamente si applicherebbe.

Il datore può tenere in ferie coatte i dipendenti oltre il limite delle ferie maturate (portandoli a debito?) e non chiedere la CIGO Covid?

È discutibile che il datore possa imporre la fruizione anticipata delle ferie non ancora maturate. Soprattutto perché è disponibile uno strumento apposito quale quello previsto dall'art. 19.

Proroghe di contratti di somministrazione e CIGO?

Tenderei ad escludere la possibilità di prorogare contratti di somministrazione a fronte della richiesta della CIGO. Infatti si incapperebbe nel divieto di cui all'art. 32, d. lgs. 81/2015 (divieto di ricorso alla somministrazione presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro)

È fattibile secondo voi interrompere CIGO (carezza di commesse) già autorizzata e passare alla CIGO con causale covid-19? ci potrebbero essere delle contestazioni?

Una simile possibilità non appare preclusa dall'ordinamento. Per prudenza è consigliabile attendere l'emanazione della circolare interpretativa dell'INPS.

La fruizione delle ferie è richiesta solo per la Cassa in deroga?

È prevedibile che per ragioni di omogeneità delle tutele tra i diversi settori anche per la CIGD richiesta con Causale COVID 19, come per la CIGO e l'assegno ordinario, l'eventuale presenza di ferie pregresse non venga considerata ostativa all'accoglimento dell'istanza (msg INPS n. 3777/2019). Consigliabile attendere l'emanazione sul punto della circolare INPS.

Se l'azienda chiude completamente per un giorno in CIGO, forse si possono mettere in CIGO anche i lavoratori in smart working per quel giorno?

I lavoratori in smart working sono lavoratori a tutti gli effetti, quindi anche per loro può essere richiesta la CIGO.

È possibile prevedere non con effetto retroattivo giornate di lavoro in smartworking e giornate di CIGO?

La sospensione in CIGO non deve necessariamente riguardare tutti i lavoratori. È ben possibile chiederla per una parte dei lavoratori, lasciando altri in servizio nella modalità smart working.

Un consiglio di stato 2017 ha dichiarato illegittima una cassa ordinaria non preceduta da ferie la valutiamo superata dalla prassi?

Si

L'importante è che venga svolta la consultazione e informazione quindi anche in disaccordo su contenuti sul verbale possiamo evitare minaccia art. 28 proprio perché è obbligata la sola fase di informazione e consultazione. È esatto?

Si come già detto la norma non prevede l'obbligo a trattare, né tanto meno obbligo di accordo.

La CGIGD è possibile richiederla ANCHE PER I DIRIGENTI?

Storicamente non si è utilizzata la cassa in deroga per i dirigenti, ma in linea teorica ciò non è precluso in quanto si tratta di soggetti esclusi dalle tutele ordinarie. A sostegno di una tale interpretazione potrebbe richiamarsi anche l'orientamento della Corte di Giustizia europea (sentenza 13 febbraio 2014) che ha ritenuto illegittima l'esclusione dei dirigenti da cassa integrazione e indennità di mobilità. Ovviamente una simile eventualità dovrebbe essere prevista dagli accordi regionali. Data il monte limitato di risorse a disposizione è prevedibile che venga data priorità a situazioni di maggiori difficoltà.

Buon pomeriggio, per i lavori intermittenti, è possibile usufruire di CIGO, CIGS, FIS? in che misura.. grazie

No. I lavoratori intermittenti per loro natura sono chiamati a lavorare all'occorrenza. Vale peraltro anche per loro il divieto previsto dall'art. 14 del d.lgs. 81/2015 di ricorso al lavoro intermittente presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Ho comunicato alle aziende che devono accedere alla CIG in deroga di utilizzare preventivamente le ferie. Possiamo visto le vostre eccezioni comunicare che possono accedere alla CIG in deroga e interrompere le ferie?

Sarebbe prudente attendere l'emanazione della circolare dell'INPS.

Nella domanda Inps per il FIS non vi è la possibilità di comunicare l'iban dei dipendenti. Come avverrà il pagamento diretto da parte dell'Inps?

Il pagamento diretto si effettua con procedura Inps SR41

Chiaro che l'azienda non deve scaricare le ferie, ma può imporre lo scarico delle ferie per evitare la CIGO?

Diciamo che più che imporre le ferie i datori di lavoro possono sollecitarne l'utilizzo richiamandosi anche al DPCM dell'11 marzo 2020 nella misura in cui ha raccomandato che nelle imprese siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

Rinnovo il quesito perché vorrei stare tranquillo sotto questo aspetto: l'importante è che venga svolta la consultazione e informazione quindi anche in disaccordo su contenuti sul verbale possiamo evitare minaccia art. 28 proprio perché è obbligata la sola fase di informazione e consultazione. È esatto?

Si

Una dipendente in maternità, nel caso in cui sia sospesa l'attività dell'intera azienda, deve essere messa in cassa integrazione oppure può fare richiesta all'INPS di pagamento diretto dell'indennità?

Maternità