

Decreto-legge recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19		
Art. 20		
Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria		
Aziende che hanno già in corso CIGS dal 23 febbraio possono sospendere CIGS e accedere a CIGO Covid		
DL	Norme richiamate	Sintesi
1. Le aziende che alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 19 e per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.		Sospensione e sostituzione CIGS in corso Max 9 settimane Può riguardare stessi lavoratori anche a 0 ore
2. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata e il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso ai sensi dell'articolo 19 non è conteggiato ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dall'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.	D.lgs. 148/2015 Art. 4. <i>Durata massima complessiva</i> "1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'art. 22, comma 5. 2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'art. 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione	Si sospendono effetti della concessione CIG autorizzata Non si computa nei limiti di durata massima dei 24 mesi nel quinquennio

	<p>salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile”.</p> <p><i>Art. 12. Durata</i></p> <p>“1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.</p> <p>2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.</p> <p>3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.</p> <p>4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).</p> <p>5. Nei limiti di durata definiti nei commi da 1 a 4, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda</p>	
--	--	--

	<p>di concessione dell'integrazione salariale.</p> <p>6. Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.”</p>	
<p>3. Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto dall'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.</p>	<p>D.Lgs. 148/2015</p> <p><i>Art. 5. Contribuzione addizionale</i></p> <p>“1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:</p> <p>a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;</p> <p>b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;</p> <p>c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.</p> <p>1-bis. Le imprese del settore della fabbricazione di elettrodomestici, con un organico superiore alle 4.000 unità e con unità produttive site nel territorio nazionale, di cui almeno una in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta ai sensi dell'art. 27 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con</p>	<p>Non si applica contribuzione addizionale</p>

	<p>modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, le quali, al fine di mantenere la produzione esistente con la stabilità dei livelli occupazionali, abbiano stipulato contratti di solidarietà, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lettera c), che prevedono nell'anno 2019 la riduzione concordata dell'orario di lavoro di durata non inferiore a quindici mesi, sono esonerate dalla contribuzione di cui al comma 1. L'esonero è autorizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previo accordo governativo tra l'impresa e le organizzazioni sindacali dei lavoratori in cui vengono definiti gli impegni aziendali relativi alla continuità produttiva e al mantenimento stabile dei livelli occupazionali. L'accordo è stipulato entro e non oltre sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, decorsi i quali si intendono non più presenti i predetti impegni aziendali. Il beneficio contributivo di cui al presente comma è riconosciuto nel limite di spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2019 e di 6,9 milioni di euro per l'anno 2020. Qualora nel corso della procedura di stipula dell'accordo emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma.</p>	
--	---	--

	<p>L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze”.</p>	
<p>4. In considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale non si applicano gli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, limitatamente ai termini procedurali.</p>	<p>D.Lgs. 148/2015</p> <p><i>Art. 24. Consultazione sindacale</i> “1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'art. 21, comma 1, lettere a), e b), è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.</p> <p>2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento</p>	<p>Per CIGS si conferma procedura consultazione sindacale, ma si derogano in via transitoria i termini della procedura</p>

	<p>richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.</p> <p>3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.</p> <p>4. Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'art. 21, comma 1, lettera c).</p> <p>5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.</p>	
--	---	--

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, è definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3”.

Art. 25. Procedimento

“1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'art. 8, comma 1. Per le causali di cui all'art. 21, comma 1, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

2. La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata

	<p>tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.</p> <p>3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.</p> <p>4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.</p> <p>5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al secondo periodo è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.</p> <p>6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni</p>	
--	--	--

	<p>aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.</p> <p>7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento”.</p>	
<p>5. Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 3 sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 338,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.</p>		<p>Limite max spesa 338,2 mil</p>
<p>6. All'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, le parole</p>	<p>D.L. 2 marzo 2020</p>	

<p>“all’interruzione” sono sostituite dalle seguenti: “alla sospensione”.</p>	<p>Art. 14. <i>Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria</i></p> <p>“1. Le aziende site nei comuni individuati nell'allegato n. 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1°.3.2020 che alla data di entrata in vigore del d.l. 23.2.2020, n. 6, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, previa adozione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un decreto di interruzione degli effetti del predetto trattamento, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'art. 13 riconosciuta nel limite massimo di spesa pari a 0,9 milioni di euro per l'anno 2020 e per un periodo in ogni caso non superiore a tre mesi. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata all'interruzione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata.</p> <p>2. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al comma 1. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.</p> <p>3. Agli oneri derivanti dal comma 1, si provvede a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'art. 18, comma 1, lettera a), del d.l. 29.11.2008, n. 185, convertito, con</p>	
---	--	--

	modificazioni, dalla legge 28.1.2009, n. 2”.	
7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell’articolo 126.		
<p>Art. 21 Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso</p> <p><i>Aziende iscritte al FIS che hanno già in corso assegno straordinario dal 23 febbraio possono sospendere assegno straordinario e accedere a CIGO Covid</i></p>		
1. I datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che alla data di entrata in vigore del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell’assegno ordinario ai sensi dell’articolo 19 per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l’assegno di solidarietà già in corso. La concessione dell’assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell’assegno di solidarietà a totale copertura dell’orario di lavoro.		<p>Sospensione e sostituzione assegno solidarietà del FIS in corso con assegno ordinario</p> <p>Max 9 settimane</p> <p>Può riguardare stessi lavoratori anche a 0 ore</p>
2. I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno concesso ai sensi dell’articolo 19 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall’articolo 4, commi 1 e 2, e dall’articolo 29, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.	<p>D.Lgs. 148/2015</p> <p>Art. 4. <i>Durata massima complessiva</i></p> <p>“1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all’art. 22, comma 5.</p> <p>2. Per le imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all’art. 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il</p>	<p>Il periodo di fruizione dell’assegno non si conteggiano nei limiti di durata massima degli ammortizzatori</p>

	<p>trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile”.</p> <p><i>Art. 29. Fondo di integrazione salariale</i> “3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'art. 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'art. 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale”.</p>	
3. Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 2 sono riconosciute ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 9.		
4. Limitatamente ai periodi di assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto dall'articolo 29, comma 8, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.	<p>D.Lgs. 148/2015</p> <p><i>Art. 29. Fondo di integrazione salariale</i> comma 8, secondo periodo: “È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3, pari</p>	Non è dovuta la contribuzione addizionale

	al 4 per cento della retribuzione persa”.	
5. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell’articolo 126.		