



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze
Patrocinante in Cassazione

Avv. Sara Ramundo
Avv. Matteo De Blasio
Avv. Vladimiro Sala
Avv. Patrizia Nero
Avv. Pietro Palumbo
Dott. Mirko Santoro

of counsel
Avv. Ugo Russo

Gent.mo

Cliente

Monza 2 aprile 2020

La Gestione delle risorse di lavoro in tempo di COVID- 19

III. Ammortizzatori Sociali nel Decreto c.d. “Cura Italia” – DL n. 18 del 17.3.2020:

Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), l’Assegno Ordinario, Cassa Integrazione in Deroga (CIGD)

Il tema degli ammortizzatori sociali è trattato e disciplinato dagli artt. 19 e ss. del D.L. n. 18 del 17.03.2020 (*Misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica Covid-19 – c.d. “Cura Italia”*).

L’art. 19 del DL in esame dispone che *“i datori di lavoro che nell’anno 2020 sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all’assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020”*.

L’art. 22 del citato DL, di cui si parlerà meglio *infra*, disciplina, poi, l’istituto della Cassa Integrazione in Deroga prevista in favore di quei datori di lavoro ai quali non si applicano i predetti ammortizzatori sociali “ordinari”.

Gli strumenti di tutela individuati sono, dunque, la Cassa Integrazione Ordinaria e l’Assegno Ordinario, nonché la Cassa Integrazione in Deroga¹.

¹ È bene precisare che tali trattamenti erano già stati previsti e disciplinati dagli artt. 13 e ss. del Decreto legge n. 9 del 2.03.2020 in favore delle imprese con sede nelle aree interessate dalle iniziali restrizioni, ossia nelle ex “zone rosse” (Comuni di Codogno, Casalpusterlengo, Castelegerundo, Castiglione D’Adda, Bertinico, Somaglia,

a) Cassa Integrazione Ordinaria e Assegno Ordinario

Partendo ad analizzare i primi due istituti sopra citati, è bene notare come il D.L. 18/2020, riferendosi espressamente ai *“datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, introduca una nuova e specifica causale legata all'attuale emergenza sanitaria.

Invero, la domanda di accesso alla CIGO motivata dalla causale *“speciale” COVID-19* esclude la verifica della sussistenza dei requisiti legati alle causali “ordinarie” di cui all'art. 11 del D.Lgs. 148/2015.

In altri termini, le aziende **non hanno l'onere di fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore e/o ai lavoratori.**

Di conseguenza, non è necessario redigere e presentare in allegato alla domanda l'apposita relazione tecnica, ma depositare solamente l'elenco dei lavoratori beneficiari.

Sul punto, con circolare n. 38 del 12.3.2020, l'INPS ha chiarito che *“la valutazione nel merito delle domande è semplificata rispetto a quella ordinaria, tenuto conto del carattere eccezionale della nuova causale e delle esigenze di celerità sottese alle prestazioni. Tale valutazione, infatti, non implica la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell'evento. Nello specifico, la sussistenza di tale ultimo requisito è insita nella peculiarità dell'evento, che risulta, di tutta evidenza, qualificabile come “oggettivamente non evitabile”, mentre la valutazione in ordine alla ripresa della normale attività lavorativa non appare necessaria ai fini dell'integrabilità della causale, in quanto non ricade nell'ambito di possibile prevedibilità o dominio da parte dell'imprenditore”*.

Per chiarezza, si ricorda che possono accedere alla CIGO: *“a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602; c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; i) imprese addette all'armamento ferroviario; l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; m)*

Terranova Passerini, Maleo, Fombio, San Fiorano e Vò e “zone gialle” (i restanti Comuni delle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna); la distinzione territoriale tra precedenti aree soggette a restrizioni e la restante parte del territorio italiano è determinante atteso che - come si dirà meglio *infra* - l'accesso ai trattamenti *de quibus* per tutte le imprese con sede nelle predette ex “zone gialle e rosse” rimane disciplinata anche dagli artt. 13 e ss. del D.L. 2.03.2020 n. 9.

imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione" (art. 10 del D.Lgs. 148/2015).

L'art. 19, comma 8, del Decreto Cura Italia individua come destinatari del trattamento di integrazione salariale in esame **tutti** i lavoratori dipendenti dell'impresa che risultino in servizio alla data del 23.02.2020, **senza alcuna preclusione di anzianità, compresi i dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.**

Con la recentissima Circolare n. 47 del 28.03.2020, infatti, l'INPS ha precisato che *"per l'accesso alle speciali prestazioni di CIGO e assegno ordinario, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020"* (cfr circ. INPS n. 47 del 28.03.2020).

La durata della prestazione è di n. 9 (nove) settimane, con possibilità di presentare la relativa domanda, corredata dalla causale *"emergenza COVID-19"*, entro *"il mese di agosto 2020"*.

Il comma 2 dell'art. 19 dispensa i datori di lavoro dall'osservanza delle procedure e dei termini previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 148/2015, dall'art. 15 comma 2 e dall'art. 30 comma 2, e prevede che la domanda *"deve essere presentata 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'intervento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione relativa alle ore di lavoro non prestate, con un tetto massimo di 40 ore settimanali e, in ogni caso, nel rispetto dei limiti stabiliti e indicati dalla circolare INPS n. 20 del 10.02.2020, ossia € 939,89 netti per redditi lordi inferiori a € 2.159,48 mensili, ovvero € 1.129,76 netti per redditi mensili superiori al predetto importo.

In virtù dell'art. 20 **anche alle aziende che hanno in corso un trattamento di integrazione straordinaria** è concessa la possibilità di presentare la domanda di integrazione salariale ordinaria, sempre per un periodo di nove settimane.

Il trattamento ordinario, infatti, sostituisce quello straordinario ed è subordinato alla sospensione degli effetti della cassa integrazione straordinaria già concessa.

In altri termini, le imprese che alla data del 23.02.2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono sospendere il programma di CIGS e accedere alla CIGO, qualora rientrino tra le categorie di imprese assicurate anche alle integrazioni salariali ordinarie

La seconda prestazione di integrazione salariale prevista dal D.L. 18/2020, come abbiamo visto, è l'**assegno ordinario**, che viene erogato in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà e del Fondo di integrazione salariale e, in particolare:

* per il Fondo di integrazione salariale (FIS), i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, impiegati presso datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti;

* per i Fondi di solidarietà di settore, i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti, se non diversamente specificato dai regolamenti dei rispettivi fondi.

In forza del Decreto Cura Italia, quindi, le aziende che si trovano in una situazione di difficoltà economica a causa dell'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid-19 hanno la possibilità di ricorrere ai Fondi di solidarietà (bilaterali o bilaterali alternativi) e al Fondo di integrazione salariale (FIS) al fine di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, con il riconoscimento dell'assegno ordinario.

Come anticipato, tale trattamento viene concesso in via eccezionale anche ai datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di cinque dipendenti e che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del D. lgs n. 148/2015 (CIGO e CIGS) e operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi ai sensi, rispettivamente, degli articoli 26, 27 e 40 del citato decreto legislativo.

Con particolare riferimento al settore dell'artigianato e della somministrazione lavoro, invece, saranno i Fondi Bilaterali di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015 a garantire l'erogazione dell'assegno ordinario, con le modalità previste dall'art. 19 del D.L. n. 18/2020 (cfr comma 6).

Al fine di favorire la più ampia fruizione possibile del trattamento *de quo*, il Decreto Cura Italia ha previsto, in estrema sintesi, che:

- non è dovuto il pagamento del contributo addizionale;
- non si applica il tetto contributivo aziendale di cui all'art. 29, comma 4, secondo periodo, D. Lgs 148/2015;
- i periodi autorizzati non sono considerati in caso di successive richieste;
- non è necessario il requisito di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n. 148/2015, ossia che i lavoratori abbiano maturato un'anzianità di servizio di n. 90 (novanta) giorni di effettivo lavoro, ma è sufficiente che siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23.02.2020;
- il termine di presentazione delle domande è individuato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Anche in questo caso, è garantito ai dipendenti un trattamento pari all'80% della retribuzione di competenza, calcolato con riferimento alle ore di lavoro non prestate, sino al tetto soglia di 40 ore settimanali ed entro i limiti di massimale salariale previsti dall'INPS².

Analogamente a quanto previsto per la CIGS, l'art. 21 del Decreto Cura Italia dispone che i datori di lavoro che hanno in corso un assegno di solidarietà hanno la possibilità di accedere

² Come già sopra esposto, con Circolare n. 20 del 10.02.2020 l'INPS ha previsto che per il 2020 la misura massima mensile della prestazione erogabile è pari a € 939,89 per retribuzioni uguali o inferiori a € 2.159,48 e a € 1.129,66 per retribuzioni superiori a 2.159,48.

al trattamento anche per gli stessi lavoratori già beneficiari dell'assegno di solidarietà, a copertura delle ore di lavoro residue che non possono essere prestate per sospensione totale dell'attività.

Allo scopo di incentivare il ricorso agli ammortizzatori sociali, poi, l'art. 19 comma 3 del decreto, ha previsto che i periodi di integrazione salariale ordinaria e di assegno ordinario non concorrono nel calcolo dei limiti di durata massima dei predetti trattamenti, così come previsti dalla normativa ordinaria.

È bene infine precisare che l'art. 19, comma 9, del Decreto Cura Italia dispone espressamente che le prestazioni di sostegno al reddito ivi analizzate *“sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,2 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”*.

Da ultimo, giova evidenziare che l'INPS, con la sopra richiamata circolare n. 47/2020, ha precisato che ***“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 (cfr. la circolare n. 38 del 12 marzo 2020) il trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 del decreto in esame, con causale “COVID-19 nazionale”, eventualmente richiesto, si aggiunge ai trattamenti richiesti, ai sensi dell'articolo 13 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, utilizzando la causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020”. Pertanto, è possibile per le predette aziende richiedere l'integrazione salariale ordinaria e l'assegno ordinario per 13 settimane, con causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020” e, per ulteriori 9 settimane, con causale “COVID-19 nazionale”. Se i periodi delle due domande con distinte causali sono coincidenti, è necessario che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti, mentre se i periodi richiesti non si sovrappongono i lavoratori possono essere gli stessi”*** (cfr circ. INPS n. 47/2020).

b) Cassa Integrazione in Deroga

Come anticipato, il Governo ha previsto uno strumento di tutela anche in favore di tutti i datori di lavoro che non hanno i requisiti per accedere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale sopra esaminati e ai quali non è consentito il ricorso a nessun altro ammortizzatore sociale, ossia la Cassa Integrazione in Deroga³.

Invero, tale istituto è utilizzabile da tutte le imprese del settore privato, ivi incluse quelle agricole, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti cui non si applica la CIGO in quanto non rientranti nell'elenco di cui all'art. 10 del D.Lgs.

³ Come anticipato, l'art. 22, comma VII, del Decreto Cura Italia fa salve le previsioni relative alla CIGD di cui agli articoli 15 e 17 del D.L. 2.03.2020 n. 9, applicabili alle imprese con sede ubicata nella ex zona rossa (Comuni di Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini e Vò) e gialla (regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna), per le quali la durata massima prevista per il trattamento *de quo* è, rispettivamente, di tre mesi e un mese.

148/2015⁴, nonché dai datori di lavoro che occupano mediamente meno di cinque dipendenti e che, per l'effetto, non possono fruire del F.I.S.

L'accesso a tale trattamento è, quindi, consentito anche ai datori di lavoro con un solo dipendente, purché in servizio al 23.02.2020, data a partire della quale l'integrazione salariale può essere attivata.

Ai sensi dell'art. 22, comma 2, del Cura Italia, sono esclusi dalla CIGD, invece, i lavoratori domestici.

Preme precisare che al fine di accedere alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga è necessario che i lavoratori coinvolti **abbiano preventivamente fruito di tutte le ferie** a credito atteso che l'art. 22 del D.L. in esame non ha previsto alcuna deroga all'ordinaria normativa al riguardo⁵.

Le domande di accesso al trattamento *de quo* devono essere presentate alle Regioni di competenza, che lo "possono riconoscere" per un periodo pari alla "durata della sospensione del rapporto di lavoro" e comunque "non superiore a nove settimane".

Per i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti, al fine di accedere al beneficio in questione, è necessario un preventivo accordo previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, da stipularsi anche in via telematica.

Il comma 3 dispone dell'articolo sopra richiamato precisa che il tetto massimo di spesa è pari a € 3.293.200,00, con decorrenza dal 23.2.2020 e "limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data".

Così come per gli ammortizzatori *supra* analizzati, anche la CIGD garantisce un trattamento di integrazione salariale pari all'80% della retribuzione del dipendente con riferimento alle ore di lavoro non prestate, non oltre le 40 ore settimanali e sempre con i medesimi limiti retributivi di cui alla citata Circolare INPS n. 20 del 10.02.2020.

È utile precisare che il trattamento verrà concesso con Decreto regionale, da trasmettere all'INPS entro quarantotto ore dall'adozione, ma che l'efficacia del decreto sarà comunque subordinata alla verifica, da parte dell'Istituto Previdenziale, del rispetto dei limiti massimi di spesa.

Per completezza, si allega la recentissima Circolare INPS n. 47 del 28.03.2020, con cui l'Ente Previdenziale ha pubblicato e reso noto le modalità operative di richiesta degli ammortizzatori sociali ivi analizzati e nello specifico, in tema di CIGD, ha precisato che "**come previsto dal comma 7 del citato articolo 22, la prestazione di cui al medesimo articolo, consentendo il ricorso alla prestazione di cassa integrazione in deroga sull'intero territorio nazionale per i lavoratori dipendenti di ogni settore produttivo, sono aggiuntive sia rispetto alle disposizioni già adottate per i trattamenti in deroga, che rispetto ai trattamenti specifici**

⁴ Si veda l'elenco a pag. 2 di cui al precedente paragrafo riferito alla CIGO.

⁵ Il **Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 83473 del 1.08.2014** dispone che "allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, **ivi inclusa la fruizione delle ferie residue**" (art. 2, comma 8).

previsti per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, di cui agli articoli 15 e 17 del decreto-legge 2 marzo 2020 n. 9".

Studio Legale Centonze

(avv. Ferruccio Centonze – avv. Vladimiro Sala)

Si allega:

- Circolare INPS n. 47 del 28.03.2020;