



Ius Laboris Italy Global HR Lawyers

Toffoletto De Luca Tamajo

DL “Cura Italia” - Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 **Ammortizzatori sociali e licenziamento**

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo -

Prof. Emerito di diritto del lavoro Università di Napoli Federico II
Senior Partner

Avv. Federica Paternò

Partner

con la collaborazione dell'avv. Francesca Maffei

▶▶ **Webinar, 26 marzo 2020**

SOMMARIO

ART. 19 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA “COVID-19” E ASSEGNO ORDINARIO “COVID-19”

AZIENDE DESTINATARIE

LAVORATORI BENEFICIARI

PROCEDURA SINDACALE

DURATA

DECORRENZA

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE

LAVORATORI SOMMINISTRATI E SOSPENSIONE DAL LAVORO

ART. 20 - TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER AZIENDE GIA' IN CIGS

ART. 21 - TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO PER DATORI DI LAVORO CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI DI SOLIDARIETA' IN CORSO

ART. 22 - CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA “COVID-19”

AZIENDE DESTINATARIE

LAVORATORI BENEFICIARI

PROCEDURA SINDACALE

DURATA

DECORRENZA

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE

LAVORATORI SOMMINISTRATI E SOSPENSIONE DAL LAVORO

ART. 46 - SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI

AMMORTIZZATORI SOCIALI “COVID-19”

AMMORTIZZATORI COVID-19 SMALTIMENTO DI FERIE E PERMESSI

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Per poter accedere agli ammortizzatori previsti dal D.L. Cura Italia occorre che i lavoratori smaltiscano prima tutte le ferie e i permessi maturati e non fruiti?



- 🗣️ L'eventuale presenza di ferie pregresse dei lavoratori per i quali si richiede un trattamento di integrazione salariale non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza (in tal senso già si era espresso l'INPS con il messaggio n. 3777 del 18 ottobre 2019 e con circolare n. 139/2016)
- 🗣️ **Dubbi solo per la Cig in deroga:** il Decreto del Ministero del lavoro di concerto con il MEF n. 83473 del 01/08/2014 prevede 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» (v. Anche circolare Inps n. 107 del 27 maggio 2015).
- 🗣️ Si ritiene che il Decreto non valga per la CIG in deroga "Covid-19"

- 1) TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIO - CIGO “COVID-19”**
- 2) ASSEGNO ORDINARIO “COVID-19”**

ART. 19 D.L. 18/2020

CIGO “COVID-19” AZIENDE BENEFICIARIE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

SPETTA:

A tutte le aziende che normalmente accedono ai trattamenti integrazione salariale ordinari (come individuate dall'art. 10 d.lgs. 148/2015)

Nell'industria, alle:

- aziende industriali: manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro;
- industrie boschive, forestali e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (in questo caso hanno diritto solo i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato);
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli Enti Pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica.

Nell'edilizia alle:

- aziende edili e affini;
- aziende industriali del settore lapideo esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo.
- 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.

ASSEGNO ORDINARIO “COVID-19” AZIENDE BENEFICIARIE 1/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

SPETTA:

- 📌 Alle aziende iscritte ai **Fondi di solidarietà bilaterali*** (art. 26 d.lgs. 148/2015)
- 📌 Alle aziende iscritte ai **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi**** (art. 27 d.lgs. 148/2015)
- 📌 Alle aziende **con più di 5 dipendenti** iscritte al **Fondo integrativo salariale**** (artt. 28 ss. d.lgs. 148/2015). **ATTENZIONE!** Si tratta di una regola eccezionale: normalmente beneficiano dell’assegno ordinario solo le imprese, iscritte al FIS, con più di 15 dipendenti.
- 📌 Alle aziende iscritte ai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell’Alto Adige (ex art. 40 d.lgs. 148/2015)

...segue

ASSEGNO ORDINARIO “COVID-19” AZIENDE BENEFICIARIE 2/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

*Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

- Trattasi di **fondi** (gestione INPS) **costituiti obbligatoriamente** dalla **contrattazione collettiva** per le **imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti** e che **non rientrano nel campo di applicazione della CIG.**
- Da un punto di vista **“causale”**, si appoggiano alla **disciplina CIG**, rendendo **possibile la sospensione del rapporto, a fronte delle medesime causali, in aziende che non rientrano nel campo di applicazione CIG.**
- Possono garantire anche **prestazioni assistenziali ulteriori** (es. integrazioni ai trattamenti di disoccupazione o CIG, sostegno al reddito per agevolare l'esodo di lavoratori prossimi alla pensione, finanziamento di programmi formativi).

**Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)

- Si tratta di fondi operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità e riferiti ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro.

***Fondo integrativo salariale (artt. 28 e 29)

- Si tratta di un fondo di carattere residuale.
- Vi rientrano tutti i datori di lavoro “non coperti” dai trattamenti ordinari e straordinari d'integrazione salariale o dai Fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi.
- L'adesione al Fis è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che “non coperti” da altri trattamenti e che occupano mediamente più di 5 dipendenti.
- Superando il concetto d'impresa, il Fis è rivolto a tutti i datori di lavoro anche non imprenditori (es. associazioni).
- E' prevista la clausola di *opting out*, cioè di uscita dal Fis per chi crea un Fondo Bilaterale di settore.

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19 LAVORATORI DESTINATARI

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

LAVORATORI BENEFICIARI	LAVORATORI ESCLUSI
<p>Operai Impiegati Quadri alle dipendenze del datore di lavoro alla data del 23 febbraio 2020 (N.B. anche lavoratori con contratti a tempo determinato, fino alla scadenza del contratto)</p>	<ul style="list-style-type: none">• i lavoratori a domicilio• gli apprendisti con contratto <u>diverso dal professionalizzante</u>• Dirigenti• Operai, impiegati e quadri assunti dopo il 23 febbraio 2020

ATTENZIONE

In caso di aziende che accedono ai trattamenti erogati da Fondi bilaterali occorre verificare sempre le discipline (i.e. i regolamenti) di ciascun Fondo che potrebbero anche restringere il perimetro di lavoratori beneficiari

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19

PROCEDURA SINDACALE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Per poter fare domanda di integrazione salariale ordinaria CIGO “Covid-19” occorre svolgere una **procedura sindacale semplificata**

- 🌐 **Comunicazione preventiva/Informazione** inviata anche tramite pec alle RSA/RSU, nonché alle articolazioni territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale;
- 🌐 **Consultazione/Esame congiunto (se richiesto)** tra le parti
- ☑️ La procedura (informazione, consultazione e esame congiunto) si deve **concludere entro 3 giorni** dalla comunicazione iniziale
- ☑️ se il sindacato non dà riscontro entro i 3 giorni successivi alla comunicazione preventiva o se non si raggiunge alcun accordo è possibile comunque presentare la domanda

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19

SCHEMA RIASSUNTIVO PROCEDURA SINDACALE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

	Procedura sindacale Cigo "Covid-19"
Riferimento normativo	Articolo 19 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18
Soggetti sindacali coinvolti	RSA/RSU, nonché alle articolazioni territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale
Fasi della procedura	<ul style="list-style-type: none">• Comunicazione preventiva/informazione (da inviare tramite pec)• Condivisione/Esame congiunto [se richiesto]
Durata della procedura	Max 3 giorni dall'invio della comunicazione preventiva

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19 CAUSALE, DURATA E DECORRENZA

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Causale intervento	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19
Durata Massima Intervento	9 settimane (il periodo di nove settimane può essere frazionato in relazione alle esigenze dell'impresa connesse all'epidemia)
Decorrenza Intervento	L'intervento può avere effetto retroattivo dal 23 febbraio 2020 e deve esaurirsi comunque entro il mese di agosto 2020

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19 PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO 1/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

DOMANDA DI CONCESSIONE ALL'INPS:

- Va presentata utilizzando la nuova causale denominata “COVID-19 nazionale” **entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa**
- Deve contenere:
 - ✓ presumibile durata della sospensione/riduzione;
 - ✓ nominativi dei lavoratori interessati;
 - ✓ ore richieste;
 - ✓ dichiarazione di avvenuto espletamento della procedura sindacale con allegata la comunicazione preventiva/informativa inviata ai sindacati e l'eventuale accordo raggiunto.

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19

PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO 2/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

ATTENZIONE

- le aziende non devono 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 o ai lavoratori
- l'azienda non deve redigere e presentare in allegato alla domanda alcuna relazione tecnica, ma solo l'elenco dei lavoratori beneficiari
- [Solo per i Fondi Bilaterali ex art. 26] Nei casi in cui l'accesso alla prestazione di assegno ordinario sia subordinato al preventivo espletamento delle procedure sindacali con obbligo di accordo aziendale, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, sarà ritenuto valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda.

ASSEGNO COVID-19 PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Per le aziende iscritte ai Fondi di solidarietà alternativi (artigianato e somministrazione) ex art. 27 d.lgs. 148/2015

DOMANDA DI CONCESSIONE AL FONDO DI APPARTENENZA E NON ALL'INPS

ATTENZIONE

Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020 e sono trasferiti ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19

MISURA DEL TRATTAMENTO 1/2


Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- ✓ **80% della retribuzione globale spettante** per le ore di lavoro non prestate fra le 0 ore e il limite dell'orario contrattuale.
 - ➔ **calcolato su tutti gli elementi retributivi corrisposti** con carattere di continuità e non collegati all'effettiva presenza al lavoro.
 - ➔ **Tetto massimo** dell'importo stabilito per legge (art. 3, co. 5 e 6). (Per il 2020: **939,89 euro** per retribuzioni uguali o inferiori a 2.159,48 euro e **1.129,66 euro** per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro. v. circolare INPS 10 febbraio 2020, n. 20)
 - ➔ **Maggiorazione del 20%** del massimale per imprese **edili e del settore lapideo**.
 - ➔ **Prevale sull'indennità di malattia** in caso di sospensione a **zero ore** (art. 3, co. 7, d.lgs. 148/2015 e circolari INPS n. 197 del 2 dicembre 2015 e n. 130 del 15 settembre 2017)

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19 CHI PAGA CONCRETAMENTE I LAVORATORI

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

In linea generale le integrazioni salariali vengono **corrisposte dalle Aziende** alla fine del periodo di paga. **Successivamente**, le stesse chiedono il **rimborso all'INPS** attraverso il sistema del conguaglio.

 **ATTENZIONE!** In tema di Cigo/Assegno ordinario “Covid-19” su richiesta dell’Azienda, **l’INPS può autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell’impresa** (così si esprime il messaggio INPS n. 1287 del 20 marzo 2020)*

***N.B.!!** L’art. 19 del DL Cura Italia prevede testualmente questa possibilità di pagamento diretto in assenza di prova circa le difficoltà finanziarie dell’impresa solo per l’assegno ordinario. Il messaggio INPS n. 1287 del 20 marzo 2020 sembra esprimersi per un’estensione di questa possibilità anche in caso di CIGO. Si ritiene che, sotto questo profilo, il messaggio prevalga rispetto al norma del Decreto provenendo proprio dall’Ente che dovrà, se del caso, effettivamente effettuare il pagamento diretto.

CIGO COVID-19

DEROGHE ALLA DISCIPLINA SUL TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE 1/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 **ATTENZIONE!** In caso di CIGO “Covid-19” **le aziende non devono pagare il contributo addizionale** stabilito dall’art. 5 del d.lgs. 148/2015 a carico delle aziende che fanno domanda di integrazione salariale. Il contributo è normalmente fissato in misura pari al:
 - 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;
 - b. 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
 - c. 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile
- 📌 Non si tiene conto dei seguenti limiti di durata dell’intervento:
 - ➔ **limite delle 52 settimane nel biennio mobile;**
 - ➔ **limite dei 24 mesi (30 per le imprese del settore edilizia e lapideo) nel quinquennio mobile;**
 - ➔ **limite di 1/3 delle ore lavorabili.**

CIGO COVID-19

DEROGHE ALLA DISCIPLINA SUL TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE 2/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 I periodi autorizzati sono neutralizzati rispetto a successive richieste.
- 📌 Non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, ma è sufficiente che siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020 (art. 19, co. 8, d.l. Cura Italia).
- 📌 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 e non nel termine di cui all'art. **15, co. 2, d.lgs. 148/2015***

** Art. 15, co.2 - La domanda va inoltrata, al termine della procedura sindacale, in via telematica entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione (fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento (art. 15, co. 2, D.lgs. 148/2015).*

ASSEGNO ORDINARIO COVID-19 DEROGHE ALLA DISCIPLINA DI CUI AL D.LGS. 148/2015 1/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 **ATTENZIONE!** In caso di Assegno ordinario “Covid-19” **le aziende non devono pagare il contributo** stabilito dall’art. 29, co. 8, del d.lgs. 148/2015 per il finanziamento del Fondo né il contributo addizionale a carico delle aziende che fanno domanda di assegno ordinario di cui all’art. 33, co.2, d.lgs. 148/2015 .
- 📌 Non si tiene conto dei seguenti limiti di durata dell’intervento:
 - ➔ **limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 settimane nel biennio mobile per il Fondo di integrazione salariale (FIS);**
 - ➔ **limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile;**
 - ➔ **limite di 1/3 delle ore lavorabili.**
- 📌 I periodi autorizzati sono neutralizzati rispetto a successive richieste.

ASSEGNO ORDINARIO COVID-19 DEROGHE ALLA DISCIPLINA DI CUI AL D.LGS. 148/2015 2/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 **[SOLO PER IL FIS]** Non si tiene conto del tetto contributivo aziendale di cui all'art. 29, comma 4, secondo periodo del d.lgs. 148/2015 (secondo cui le prestazioni erogate dal Fondo sono determinate in misura non superiore a *dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso*)
- 📌 Non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, ma è solo sufficiente che siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 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.

ASSEGNO ORDINARIO E CIGO COVID-19 PER AZIENDE GIA' CON TRATTAMENTI ORDINARI: CAMBIO CAUSALE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 Le aziende possono chiedere l'integrazione salariale/assegno ordinario per "Emergenza COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda di integrazione salariale ordinaria/assegno ordinario o hanno in corso un'autorizzazione con un'altra causale. Il periodo concesso con causale "Emergenza COVID-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno **annulate d'ufficio** per i periodi corrispondenti
- 📌 Al termine dei periodi in cui ha operato la CIGO con causale "Covid-19":
 - In caso di **procedura "precedentemente" già autorizzata**, il trattamento tornerà a decorrere automaticamente per il restante periodo autorizzato.
 - In caso di **procedura "precedentemente" richiesta ma non ancora definita** si riavvia l'istruttoria dal punto in cui era stato sospeso. Non sono ancora state emanate istruzioni relative alle modalità di riavvio.

CIGO COVID-19 PER AZIENDE GIA' IN CIGS: CAMBIO TRATTAMENTO

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Art. 20 D.L. Cura Italia

- 🎤 **ATTENZIONE!** Le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono sospendere il programma di CIGS e accedere alla CIGO "Covid-19", qualora rientrino tra le categorie di imprese assicurate anche alle integrazioni salariali ordinarie.
- 🎤 La cassa integrazione ordinaria concessa in tali fattispecie si avvarrà delle stesse agevolazioni previste per la CIGO "Covid-19" richiesta in via diretta ed è subordinata all'esperimento dei medesimi adempimenti previsti per quest'ultima (i.e. procedura sindacale semplificata, domanda diretta all'INPS).
- 🎤 La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale e' subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata e il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso non rileva ai fini dei termini per successive richieste di trattamenti integrativi (sia CIGO che CIGS).
- 🎤 Vale anche nel caso di **CIGS per cessazione di attività** di cui all'art. 44 D.L. n. 109/2018 (cd. Decreto Genova)?
- 🎤 Le prestazioni di sostegno al reddito dovute al passaggio da CIGS a CIGO "Covid-19" sono erogate entro il limite massimo di spesa fissato in 338,2 milioni di Euro (art. 20, co. 5).

ASSEGNO COVID-19 PER AZIENDE GIA' CON ASSEGNI DI SOLIDARIETA': CAMBIO TRATTAMENTO

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Art. 21 D.L. Cura Italia

- 📌 **ATTENZIONE!** Le imprese iscritte al FIS che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà possono sospendere l'assegno di solidarietà e accedere all'assegno ordinario "Covid-19".
- 📌 Ai fini della concessione dell'assegno ordinario occorre svolgere la procedura sindacale semplificata di cui all'art. 19 e gli ulteriori adempimenti ivi previsti.
- 📌 Il periodo di assegno ordinario Covid 19 è neutro rispetto a successive richieste di assegni integrativi.

3) CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

CIGD “COVID-19”

ART. 22 D.L. 18/2020

CIGD “COVID-19” AZIENDE BENEFICIARIE 1/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

SPETTA:

Ai datori di lavoro del settore privato per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro



segue...

CIGD “COVID-19” AZIENDE BENEFICIARIE 2/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Due possibili letture:

A) Secondo l'interpretazione letterale della norma (art. 22 d.l. 18/2020) sono escluse dal trattamento Cigd “Covid-19” tutte le aziende che possono accedere a un altro trattamento di integrazione salariale: CIGO, FIS, Fondi di solidarietà e **CIGS**

B) Secondo l'interpretazione fornita dal messaggio INPS n. 1287 del 20 marzo 2020, dall'allegato al decreto interministeriale del 24 marzo 2020 e dalla Relazione Tecnica al D.L. 18/2020 sono escluse da questo trattamento solo le aziende che rientrano nel campo applicativo della cassa integrazione ordinaria o dei fondi di solidarietà (CIGO, FIS e Fondi di solidarietà). **Possono accedervi quindi le aziende che hanno diritto solo alla CIGS.**

segue...

CIGD “COVID-19” AZIENDE BENEFICIARIE 3/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

...segue

- 📌 Per ragioni sistematiche si predilige la lettura sub B)
 - ☑️ l'evento epidemiologico da Covid-19 non presenta i caratteri di strutturalità richiesti per l'intervento della CIGS
 - ☑️ Le scelte governative in materia di ammortizzatori sociali per “Covid-19” sono state per misure di carattere temporaneo quali la CIGO e l'assegno ordinario
 - ☑️ resterebbero escluse dalle tutele integrative salariali *ad hoc* molte aziende come ad es. le aziende commercio con più di 50 dipendenti
 - ☑️ Nelle aziende che fanno domanda di CIGS non beneficerebbero di alcun trattamento salariale integrativo i lavoratori che non hanno un'anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda
- 📌 **Se si aderisce alla lettura sub A),** le aziende che pur potendo in astratto beneficiare della CIGS abbiano già oltrepassato la durata massima di fruizione del trattamento possono fare richiesta di Cigd “Covid-19”?



Differenti soluzioni adottate dagli Accordi Regionali



CIGD COVID-19

ACCORDI REGIONALI: AZIENDE BENEFICIARIE 1/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Accordo Quadro per la Regione del Lazio

- ✓ **Aziende beneficiarie:** *datori di lavoro, del settore privato, compreso quello agricolo, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, con sede produttiva o operativa ubicata nel Lazio e i lavoratori subordinati operanti sul territorio del Lazio il cui rapporto di lavoro è stato sospeso in tutto o in parte o a cui è stato ridotto l'orario di lavoro a causa degli effetti economici derivanti dall'emergenza Covid-19.*
 - **No** aziende che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di Solidarietà Bilaterale.
 - **No** datori di lavoro domestico
 - **Si** imprese con meno di 5 dipendenti
 - **Si** imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS
 - **Si** studi professionali
 - **Si** datori di lavoro appaltatori di opere o di servizi e società cooperative anche con riferimento ai soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato
 - **Si** datori di lavoro iscritti a Fondi di solidarietà bilaterali alternativi qualora tali Fondi abbiano esarito la disponibilità finanziaria e previa dimostrazione di corretta contribuzione agli stessi

CIGD COVID-19

ACCORDI REGIONALI: AZIENDE BENEFICIARIE 2/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Accordo Quadro per la Regione Lombardia

- ☑ **Aziende beneficiarie:** *datori di lavoro che non possono fruire degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal TITOLO I e dal TITOLO II del D.lgs. n.148/2015 ordinari. Ad esempio:*
- **No** datori di lavoro domestico
 - **No** imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS
 - **Si** imprese che hanno esaurito i periodi di trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale e assegno ordinario
 - **Si** imprese che hanno fatto richiesta di CIGS, ma solo per il periodo che va dal 23 febbraio fino alla data di concessione del trattamento integrativo straordinario
 - **Si** ad imprese artigiane, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e imprese appaltatrici di servizi di pulizia non autorizzate al trattamento di straordinario di integrazione salariale per causale “emergenza COVID-19”
 - **Si** a datori di lavoro che sono subentrati a seguito di un cambio di appalto o trasferimento ex art.2112 del Codice civile, successivo al 23 febbraio 2020, per i lavoratori per i quali è avvenuto il subentro

CIGD COVID-19

ACCORDI REGIONALI: AZIENDE BENEFICIARIE 3/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Accordo Quadro per la Regione Campania

- ☑ **Aziende beneficiarie:** *datori di lavoro privati per i quali non trovano applicazione le tutele previste in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal D.Lgs. n. 148/2015 nonché dalle norme del Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18 e dalle altre norme in vigore, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio in conseguenza dei provvedimenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.*



Aziende che possono chiedere la CIGS?

CIGD COVID-19 LAVORATORI DESTINATARI

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

In base all'art. 22 del D.L. 18/2020:

- 🌐 **Si** lavoratori in forze al 23 febbraio 2020
- 🌐 **No** lavoratori domestici

Differenti soluzioni adottate dagli Accordi Regionali



CIGD COVID-19

ACCORDI REGIONALI: LAVORATORI DESTINATARI 1/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Accordo Quadro per la Regione del Lazio

SI

- **Operai, Impiegati, Quadri (NO DIRIGENTI)**** alle dipendenze del datore di lavoro alla data del 23 febbraio 2020* compresi:
 - lavoratori con **contratti a tempo determinato**, fino alla scadenza del contratto
 - **Lavoratori intermittenti** nei limiti delle giornate concretamente effettuate come emergenti secondo la media dei tre mesi precedenti e nel limite massimo dei 12 mesi precedenti
- **Lavoratori somministrati** nell'ipotesi in cui i lavoratori della stessa unità produttiva/operativa siano interessati o beneficiario di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (ordinaria o in deroga) previo esaurimento dei fondi di solidarietà bilaterali alternativi cui aderisce il settore della somministrazione
- **Soci lavoratori**
- **Lavoratori agricoli**
- **Pescatori**

*la Regione Lazio ha avanzato formale richiesta di emendamento in fase di conversione del D.L. 18/20 al fine di far salve le assunzioni successive al 23 febbraio 2020

**la Regione Lazio ha avanzato formale richiesta al Ministero del lavoro per avere chiarimento in merito all'estensione della cassa integrazione in deroga anche ai dirigenti

CIGD COVID-19

ACCORDI REGIONALI: LAVORATORI DESTINATARI 2/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Accordo Quadro per la Regione Lombardia

SI

- **Operai, Impiegati, Quadri (NO DIRIGENTI)** alle dipendenze del datore di lavoro alla data del 23 febbraio 2020 compresi:
 - **Apprendisti**
 - **soci delle cooperative** con rapporto di lavoro subordinato;
 - **lavoranti a domicilio** mono commessa;
 - **i lavoratori agricoli** nei limiti delle giornate di lavoro svolte nel medesimo periodo dell'anno precedente ovvero, se l'attività è iniziata in seguito, con riferimento alle giornate lavorate secondo la media dei tre mesi precedenti
 - lavoratori con **contratti a tempo determinato**, fino alla scadenza del contratto
 - **Lavoratori intermittenti** nei limiti delle giornate concretamente effettuate come emergenti secondo la media mensile delle ore lavorate nei 12 mesi precedenti
- **Lavoratori somministrati** se non già coperti dal Fondo di solidarietà alternativo, e se prestano l'opera presso un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori anche ordinari per i propri dipendenti;

NO

- i lavoratori beneficiari delle indennità disposte dagli articoli 29, 30 e 38 del Decreto-Legge 17 marzo 2020 n. 18 (indennità lavoratori stagionali, agricoli e dello spettacolo)

CIGD COVID-19

ACCORDI REGIONALI: LAVORATORI DESTINATARI3/3

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Accordo Quadro per la Regione Campania

tutti i lavoratori, indipendentemente dall'anzianità di effettivo lavoro maturata presso le aziende richiedenti il trattamento, aventi, alla data del 23 febbraio 2020, un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato nei limiti della durata del primo contratto, per i lavoratori a termine l'intervento di sostegno al reddito termina al momento della cessazione del contratto



Dirigenti?

Apprendisti?

CIGD COVID-19

DURATA E DECORRENZA

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Durata Massima Intervento	9 settimane (il periodo di nove settimane può essere frazionato in relazione alle esigenze dell'impresa connesse all'epidemia)
Decorrenza Intervento	L'intervento può avere effetto retroattivo dal 23 febbraio 2020. N.B. L'art. 22 non individua espressamente il termine per la fruizione del trattamento. L'unica disposizione che permette di individuare l'arco temporale è l'art. 22, comma 3, il quale, nel prevedere il limite massimo di spesa, ne ammette la fruizione nell'anno 2020. In materia saranno quindi le singole Regioni e Province autonome ad emanare disposizione specifiche in merito alla durata.

CIGD COVID-19

PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO 1/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

L'art. 22 stabilisce ai fini dell'erogazione del trattamento:

- ☑ La stipulazione di un **Accordo Quadro***, anche in via telematica, tra le Regioni e le province autonome con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro
 - 📌 L'accordo Quadro non è richiesto per i datori che occupano fino a 5 dipendenti
 - 📌 **L'accordo Quadro individua** l'ambito di applicazione della Cigd, i lavoratori beneficiari, la durata, le condizioni e la procedura sindacale da rispettare per poter accedere al trattamento di integrazione salariale
 - 📌 Attualmente sono stati stipulati accordi in: Campania, Lazio, Lombardia, Calabria, Emilia Romagna, Liguria, Marche, Puglia, Toscana, Veneto

segue...

CIGD COVID-19

PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO 2/2

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

...segue

FORSE: la stipulazione di un **accordo sindacale aziendale** con le oo.ss. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, salvo che

⋮
per datori con meno di 5 dipendenti.



⚙️ **Incertezza della norma. Due possibili soluzioni interpretative:**

- 🕒 L'accordo sindacale aziendale è necessario solo se espressamente richiesto nell'accordo quadro regionale
- 🕒 L'accordo sindacale aziendale è richiesto sempre per poter far richiesta di trattamento CIGD, tranne che per i datori di lavoro con meno di cinque dipendenti

CIGD COVID-19

*ACCORDO QUADRO REGIONALE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Quali sono i margini di libertà dell'Accordo Quadro rispetto alle previsioni del decreto legge?

- Ad es. l'Accordo può allargare l'accesso alla Cigd anche ad aziende escluse dalla norma?
- E' legittima una perimetrazione soggettiva del trattamento differente a seconda della Regione? Compatibilità con l'art. 3 Cost.?
- Quali sono i margini di impugnazione di un provvedimento amministrativo che rifiuti l'accesso al trattamento?

CIGD COVID-19

RICONOSCIMENTO DELLA PRESTAZIONE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- ☑ Limite massimo di spesa per il trattamento integrativo in deroga fissato in 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020.
- ☑ Ripartizione delle risorse tra le regioni e province autonome con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (v. Decreto Interministeriale del 24 marzo 2020)
- ☑ Le Regioni e le Province autonome
 - 🗨 Ricevono le domande da parte dei datori di lavoro interessati;
 - 🗨 Istruiscono le istanze in ordine cronologico;
 - 🗨 in caso di ammissione, emettono un apposito decreto da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, insieme alla lista dei beneficiari.
- ☑ L'INPS provvede all'erogazione delle prestazioni previa verifica del rispetto dei limiti di spesa di **3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020**
- ☑ L'azienda richiedente non deve versare alcun contributo aggiuntivo (messaggio INPS 1287 del 20 marzo 2020)

CIGD COVID-19

RICONOSCIMENTO DELLA PRESTAZIONE PER AZIENDE PLURILocalizzate

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Art. 2 del decreto interministeriale del 24 marzo 2020 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il MEF)

Nel caso di crisi in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che coinvolga unità produttive del medesimo datore di lavoro site in **cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale**, ai fini del coordinamento delle relative procedure, il trattamento di **cassa integrazione salariale in deroga è riconosciuto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per conto delle Regioni interessate**

ASSEGNO COVID-19 LA PRESTAZIONE

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 Ai lavoratori beneficiari è riconosciuto **il trattamento d'integrazione salariale, la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ANF)**.
- 📌 Limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di fruizione di CIGD, nei limiti previsti, il trattamento è equiparato a “lavoro” ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

ASSEGNO COVID-19 CHI PAGA I LAVORATORI


Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- 📌 **SOLO PAGAMENTO DIRETTO:** Il trattamento salariale viene erogato ai lavoratori direttamente dall'INPS (art. 22, co. 6, secondo periodo)
- 📌 **Se l'INPS ritarda nel pagamento diretto e l'Azienda ha la disponibilità economica, può eventualmente anticipare lei il trattamento integrativo ai lavoratori? NO, l'art. 22 co. 6 afferma che il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS**
 - ☑ Eventualmente verifica di altri strumenti di anticipazione: anticipi TFR, prestiti (sempre con accordo sindacale)
- 📌 Viene applicata la disciplina di cui all'articolo 44, comma 6-ter, del D.Lgs. n. 148/2015: il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dal medesimo, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Ove trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi restano a carico del datore di lavoro inadempiente.

CIGD COVID-19 PER AZIENDE GIA' IN CIGS: CAMBIO TRATTAMENTO

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

Messaggio INPS 1287 del 20 marzo 2020

 **ATTENZIONE!** Le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono sospendere il programma di CIGS e accedere alla CIGD “Covid-19”, qualora non rientrino tra le categorie di imprese assicurate anche alle integrazioni salariali ordinarie.

SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO

ART. 46 D.L. 18/2020

Art. 46 D.L. Cura Italia - Divieto di licenziamenti economici

- ☑ Per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti:
 - 📌 Divieto di **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo ex articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
 - 📌 Divieto di avvio delle **procedure di licenziamento collettivo** di cui artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223
 - 📌 Sospensione delle procedure di licenziamento collettivo pendenti e avviate successivamente al 23 febbraio
 - 📌 Il divieto dura 60 giorni decorrenti dal 17 marzo 2020

LICENZIAMENTI: ESTENSIONE DEL DIVIETO

Prof. Avv. R. De Luca Tamajo - Avv. F. Paternò

- ☑ Il Divieto di **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo non **riguarda i Dirigenti** (il richiamo è all'art. 3 l. 604/1966)
- ☑ Sono sospese tutte le procedure di licenziamento per gmo avviate il ITL ex art. 7 l. 604/1966 (i.e. per lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 dipendenti da aziende con più di 15 dipendenti).

PROBLEMI APPLICATIVI.

- 🗣 Il dipendente che ha già ricevuto l'intenzione di licenziamento, per tutta questa durata della sospensione, deve essere retribuito? Se dopo l'invio della lettera di intenzione al licenziamento il dipendente è stato sospeso dalla prestazione lavorativa e l'azienda ora è in Cassa integrazione deve essere richiamato in servizio e collocato anche lui in Cassa? **Teoricamente NO: il licenziamento retroagisce alla data dell'invio della comunicazione all'ITL.**
- ☑ Il divieto di licenziamento riguarda anche quei lavoratori che, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, abbiano volontariamente aderito ad un piano di incentivo all'esodo?



Ius Laboris Italy Global HR Lawyers

Toffoletto De Luca Tamajo

▶ Milano

Via Rovello, 12
Milano - 20121
Tel. (+39) 02 721441
Fax (+39) 02 72144500

▶ Napoli

Viale Antonio Gramsci, 14
Napoli - 80122
Tel. (+39) 081 684771
Fax (+39) 02 72144500

▶ Roma

Via della Conciliazione, 10
Roma - 00193
Tel (+39) 06 45239300
Fax (+39) 02 72144500

▶ Bergamo

Via XX Settembre, 18/b
Bergamo - 24122
Tel. (+39) 02 721441
Fax (+39) 02 72144500

▶ Brescia

Via Moretto, 63
Brescia - 25121
Tel. (+39) 030 3772848
Fax (+39) 02 72144500

▶ Bologna

Piazza de' Calderini, 3
Bologna - 40124
Tel. (+39) 051 27661
Fax (+39) 02 72144500

▶ Genova

Distacco di Piazza Marsala 3/8
Genova -16122
Tel. (+39) 010 9846314
Fax (+39) 02 72144500

▶ Varese

Via Bernascone, 16
Varese - 21100
Tel. (+39) 02 721441
Fax (+39) 02 72144500

*La presentazione ha solo uno scopo formativo e didattico e non rappresenta un parere legale.
Lo studio nega ogni responsabilità per l'uso che dovesse esserne fatto senza coinvolgimento dei propri soci.*

North America: Canada - Mexico - United States

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy
Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Belarus - Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: China - India - Israel - Japan - Kazakhstan - Korea, Republic of - New Zealand - Singapore - United Arab Emirates

www.iuslaboris.com | www.toffolettodeluca.it

© Toffoletto De Luca Tamajo e Soci 2020