

GUIDA AL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Emergenza COVID-19

A cura di Fipe in collaborazione con Adapt



Indice

INTRODUZIONE DEL PRESIDENTE	4
PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E CIG IN DEROGA PER EVENTI RICONDUCEBILI ALL'EMERGENZA DA COVID-19	5
1. Datori di lavoro con più di 15 dipendenti	5
1.1. Prestazione e causale	5
1.2. Destinatari	6
1.3. Procedura e domanda	6
1.4. Durata	7
1.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento	8
1.6. Assegno ordinario, ferie e assegni familiari	9
1.7. Rapporto tra indennità di malattia e assegno ordinario	9
1.8. Sospensione di trattamenti di assegni di solidarietà in corso	10
1.9. Specialità e deroghe alla vigente disciplina dell'assegno ordinario	10
1.10. Sintesi	11
2. Datori di lavoro con più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti	12
2.1. Disciplina	12
3. Imprese commerciali con più di 50 dipendenti e imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti	13
3.1. Prestazione e causale	14
3.2. Destinatari	14
3.3. Procedura e domanda	14
3.4. Durata	16
3.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento	16
3.6. Trattamento in deroga e ferie	17
3.7. Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali	17
3.8. Sintesi	18
4. Datori di lavoro fino a 5 dipendenti	19
5. Accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine	20
APPENDICE	21
NORMATIVA	21

Introduzione del Presidente

L'emergenza che tutto il Paese sta vivendo per effetto del virus COVID19 ha portato, come è noto, il Governo ad emanare una serie di provvedimenti e di misure per il lavoro, contenute nel D.L. n. 18 del 2020, denominato "Cura Italia". L'obiettivo che il Governo ha inteso perseguire, con queste norme, è stato quello di ampliare in particolare le tutele a sostegno dei lavoratori e delle imprese dando la possibilità di avvalersi degli strumenti degli ammortizzatori sociali anche ad imprese che in passato non potevano farvi ricorso.

Tutto giustificato da una situazione emergenziale che non ha praticamente precedenti nel Paese se non si ritorna con la mente all'ultimo dopoguerra.

E' evidente che nel tessuto dei pubblici esercizi, costituito, tranne alcune significative eccezioni, prevalentemente da imprese piccole e medie, l'impatto che una nuova normativa ha prodotto, unito anche alla situazione di smarrimento, se non di vera e propria disperazione che le imprese stanno vivendo, è stato notevole.

Confrontarsi con argomenti che per la stragrande maggioranza delle imprese erano sconosciuti ha indotto la Federazione a realizzare, in tempi strettissimi, una "Guida al Fondo di Integrazione Salariale - Emergenza COVID-19" per dare un supporto alle imprese, alle associazioni e agli altri operatori per muoversi più agevolmente tra le norme e gli adempimenti conseguenti.

Per questo abbiamo voluto realizzare, in collaborazione con ADAPT, questo breve manuale, cercando di riportare in modo chiaro le principali norme in materia di ammortizzatori sociali, legate principalmente al fenomeno COVID-19, pensato sia per le grandi imprese ma anche per le piccole che hanno avuto accesso per la prima volta a questi trattamenti.

Oltre che da una illustrazione delle varie forme di sostegno previste dalla legge, la Guida è arricchita da una serie di modelli pratici per far fronte alle principali richieste contenute nei provvedimenti e da una significativa ma facilmente consultabile normativa.

Ci auguriamo che questo breve manuale possa costituire un utile supporto alle imprese per affrontare questo difficile momento e per continuare a garantire quell' immenso contributo di cultura, storia e convivialità rappresentato dalla ristorazione italiana.

Il Presidente
Lino Enrico Stoppani

Prestazioni del Fondo di integrazione salariale e CIG in deroga per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19

Per i pubblici esercizi, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19 decorrenti dal 23 febbraio 2020, sono applicabili diverse misure di sostegno al reddito dei propri dipendenti che differiscono in base alla dimensione aziendale.

1.

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

I lavoratori dei datori, iscritti al FIS, con più di 15 dipendenti sono normalmente destinatari dell'assegno ordinario di cui all'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015 per le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

Con riferimento ad eventi relativi all'emergenza da COVID-19, il decreto-legge n. 18/2020 convertito con modificazioni in legge n. 27/2020 ha previsto deroghe e diverse modalità di accesso al beneficio rispetto alla normale disciplina.

1.1. Prestazione e causale

Per i lavoratori dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti (iscritti al FIS), in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è prevista (art. 19, D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni in legge n. 27/2020) **l'erogazione dell'assegno ordinario con la specifica causale relativa all'emergenza per COVID-19**. Pertanto,

non viene fatto riferimento alle “normali” causali, che giustificano il ricordo al trattamento (di cui all’art. 11, d.lgs. n. 148/2015).

1.2. Destinatari

Sono destinatari dell’assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19” i **lavoratori dipendenti** (dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione), **in forza alla data del 23 febbraio 2020 nonché i lavoratori assunti dopo il 23 febbraio e fino alla data del 17 marzo 2020.**

Sono destinatari **tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante** (ai quali sarà prorogato il periodo di formazione di un numero di ore corrispondenti a quelle per le quali è stata sospesa o ridotta la loro attività lavorativa). Rimangono, invece, **esclusi gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca, oltre ai dirigenti e ai lavoratori a domicilio.**

Al fine di accedere all’assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, **non è richiesto ai lavoratori il requisito dei novanta giorni di anzianità di effettivo lavoro** alla data di presentazione della relativa domanda, come normalmente previsto dall’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015.

Con particolare riferimento ai lavoratori intermittenti (a chiamata), poiché la prestazione integra o sostituisce la retribuzione persa, **questi lavoratori hanno diritto al trattamento se la sospensione o riduzione intervengono dopo la chiamata.** Al contrario, se il lavoratore non era stato chiamato e quindi non era prevista una prestazione, non si ha una perdita della retribuzione e quindi non emerge il diritto al trattamento (circ. INPS n. 41/2006).

1.3. Procedura e domanda

Con riferimento alla causale per l’emergenza COVID-19, la fase “sindacale” di informazione e consultazione non deve essere effettuata (art. 19, comma 2, D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni in legge n. 27/2020).

La domanda, in ogni caso, 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 (art. 19, comma 2, D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni in legge n. 27/2020). Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo tra il 23 febbraio 2020 e il 23 marzo 2020 (data di pubblicazione del messaggio INPS n. 1321/2020), la decorrenza del termine per la presentazione della domanda è il 23 marzo 2020. Pertanto, il periodo sopra indicato è neutralizzato ai fini della presentazione della domanda (Circ. INPS n. 47/2020).

La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro esclusivamente on line sul sito www.inps.it, avvalendosi dei servizi per "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà", selezionando la causale "COVID-19 nazionale". Alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né altra documentazione probatoria. Non è pertanto necessario dimostrare la transitorietà dell'evento, la ripresa dell'attività lavorativa, né la non imputabilità dell'evento all'imprenditore o ai lavoratori. **Alla domanda, dovrà allegarsi l'elenco dei lavoratori beneficiari.**

L'INPS precisa che eventuali domande presentate con causale "Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020" da aziende non rientranti nel campo di applicazione della misura sono convertite d'ufficio in domande con causale "COVID-19 nazionale", purché il periodo richiesto decorra dal 23 febbraio 2020 o da data successiva al 23 febbraio 2020 e per una durata complessiva comunque non superiore a 9 settimane.

In caso di ricorso alla prestazione, **non è tuttavia dovuto** (come di regola previsto dall'art. 29, comma 8, d.lgs. n. 148/2015) **il contributo addizionale**. D'altra parte, l'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" non è a carico del fondo, ma finanziato con risorse dedicate provenienti dalla fiscalità generale.

1.4. Durata

L'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" è riconosciuto per un **massimo di 9 settimane, nel periodo decorrente dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020** (art. 19, commi 1, D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni in legge n. 27/2020).

La durata di godimento di tale assegno **non è computata nella durata massima di 26 settimane nel biennio mobile** (come previsto per il “normale” assegno ordinario ai sensi dell’art. 29, comma 3, d.lgs. n. 148/2015), **né nella durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile** (art. 4, d.lgs. n. 148/2015). Pertanto, possono fare richiesta anche i datori di lavoro che hanno già raggiunto i predetti limiti.

Per i datori di lavoro con unità produttive nei Comuni delle c.d. “zone rosse” di cui all’allegato 1 del DPCM del 1° marzo 2020 e per le imprese collocate al di fuori, ma con lavoratori residenti o domiciliati negli stessi Comuni, il trattamento con causale “emergenza COVID-19” (di cui al comma 10 bis dell’art. 19 del D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020), è **possibile presentare domanda di accesso all’assegno ordinario, per un periodo aggiuntivo alle nove settimane, di ulteriori tre mesi.**

1.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento

Con riferimento all’importo, l’assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale” è **normalmente calcolato** come il trattamento di integrazione salariale della cassa integrazione guadagni (art. 31, comma 2, d.lgs. n. 148/2015). Pertanto, **la sua misura è pari all’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore e il limite dell’orario contrattuale.**

L’assegno è soggetto a contribuzione sociale con l’applicazione dell’aliquota prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%

Si applicano inoltre i massimali previsti per le integrazioni salariali, che per il 2020 sono stabiliti (circ. INPS n. 20/2020) nelle misure di: 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni fino a 2.159,48 euro lordi e 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni superiore a 2.159,48 euro lordi.

A differenza del normale assegno ordinario, **non viene applicata per questa causale il c.d. tetto aziendale.** Questo per il fatto che le prestazioni non sono coperte dalle risorse versate al fondo, ma da quote trasferite dal bilancio statale. Pertanto, l’accesso avviene nei limiti di tali risorse stanziati dal decreto.

La prestazione può essere anticipata dal datore di lavoro che procederà a conguagliare gli importi. In considerazione della situazione emergenziale, è possibile richiedere all'INPS il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

1.6. Assegno ordinario, ferie e assegni familiari

L'INPS precisa che non è richiesto lo smaltimento delle ferie pregresse per l'ottenimento dell'assegno ordinario.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.

1.7. Rapporto tra indennità di malattia e assegno ordinario

Il Messaggio INPS n. 1822/2020 conferma i contenuti della circolare INPS n. 130/2017 relativamente al rapporto tra indennità di malattia e assegno ordinario.

Per l'assegno ordinario con sospensione a zero ore, con la malattia insorta durante il periodo di sospensione, questa non è indennizzabile e il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa

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

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;
- se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità delle stesse.

1.8. Sospensione di trattamenti di assegni di solidarietà in corso

I datori di lavoro che, alla data del 23 febbraio 2020, avessero in corso un assegno di solidarietà possono presentare domanda per la concessione ai loro lavoratori dell'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", secondo quanto sopra descritto, per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

In caso di sostituzione dell'assegno di solidarietà con l'assegno ordinario, si applica quanto sopra descritto.

1.9. Specialità e deroghe alla vigente disciplina dell'assegno ordinario

In sintesi, rispetto alla vigente disciplina dell'assegno ordinario, l'art. 19 del D.L. n. 18/2020 convertito con modificazioni in legge n. 27/2020, introduce **alcune specialità e deroghe con riferimento alla causale relativa all'emergenza da COVID-19.**

Specialità e Deroghe

- Definita una causale specifica "emergenza COVID-19"
- Non richiesto il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro (solo essere in forza alla data del 23 febbraio 2020 e assunti dopo il 23 febbraio e fino al 17 marzo 2020)
- Procedura semplificata senza obbligo di informazione e consultazione dei sindacati
- Presentazione della domanda entro la fine del 4° mese successivo a quello di inizio della sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa
- Non è dovuto il pagamento del contributo addizionale
- Non si applica il tetto contributivo aziendale
- Durata 9 settimane nel periodo decorrente dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020
- Periodo non computato nelle 26 settimane nel biennio mobile
- Periodo non computato nei 24 mesi nel quinquennio mobile
- Periodo neutro in caso di successive richieste
- Non si applica il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile
- È possibile il pagamento diretto dell'INPS con semplice richiesta

1.10. Sintesi

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Intervento sostegno a reddito

→ Assegno ordinario

Destinatari

→ Tutti i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante) esclusi dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti con contratto non professionalizzante (tipo I e III), in forza alla data del 23 febbraio 2020 e assunti dopo il 23 febbraio 2020 e fino al 17 marzo 2020.

Causale e procedura

- Causale “emergenza COVID-19” per riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19
- Esenzione da normale procedura di informazione e consultazione sindacale
- Domanda entro la fine del 4° mese successivo a quello di inizio della sospensione o riduzione (non entro 15 giorni)

Importo

→ 80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, nel limite del massimale

Durata

- Durata massima 9 settimane, nel periodo dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020 (art. 19, commi 1, D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020)
- la sospensione con causale “emergenza COVID-19” non è computata nella durata massima di 26 settimane nel biennio mobile, né nella durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile

2.

Datori di lavoro con più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti

In deroga alla normativa vigente che prevede l'erogazione dell'assegno ordinario soltanto ai lavoratori dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti, l'art. 19, comma 5, del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 riconosce **l'assegno ordinario per la causale "emergenza COVID-19"** (ai sensi dell'art. 19, comma 1, D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020) **anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al fondo che occupano mediamente più di 5 dipendenti.**

Pertanto, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è prevista anche per i lavoratori di datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti l'erogazione dell'assegno ordinario con la specifica causale "COVID-19 nazionale".

2.1. Disciplina

I diversi aspetti relativi all'erogazione dell'assegno ordinario per i lavoratori di datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti sono disciplinati come per i lavoratori di datori con più di 15 dipendenti, tranne che per il pagamento dell'assegno.

In questo caso, su richiesta del datore di lavoro, **può essere autorizzato il pagamento diretto della prestazione al lavoratore da parte dell'INPS, senza la necessità per il datore di lavoro di provare una situazione di difficoltà finanziaria.**

Per i datori di lavoro delle cosiddette "zone gialle" Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, è riconosciuto un trattamento di cassa in deroga per la durata di un mese, (Mess. INPS n. 1478/2020), aggiuntivo alle nove settimane di assegno ordinario previste da D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020.

Per tutti gli altri aspetti, si rimanda ai sotto-paragrafi del capitolo 1.

3.

Imprese commerciali con più di 50 dipendenti e imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti

Sulla base della normativa vigente, i lavoratori delle imprese commerciali con più di 50 dipendenti e delle imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti (che subiscano una riduzione dell'attività in conseguenza al ricorso alla CIGO o CIGS dell'azienda appaltante) possono essere destinatari soltanto delle integrazioni salariali straordinarie (CIGS) concesse a causali diverse dall'evento non evitabile e non imputabile ai datori e ai lavoratori, come le misure di sospensione o riduzione dell'attività produttiva per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19.

Pertanto, il decreto-legge n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 ha previsto per questi lavoratori la concessione di trattamenti di sostegno al reddito in deroga alla disciplina vigente.

I datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1 marzo 2020 (ex "zona rossa"), nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020

I datori di lavoro con unità produttive situate nelle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, nonché i datori di lavoro che pur non avendo sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, hanno in forza lavoratori residenti o domiciliati nelle stesse, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo non superiore a quattro

settimane, aggiuntivo a quello di nove settimane e autorizzabile con il medesimo provvedimento di concessione.

3.1. Prestazione e causale

In caso di sospensione o riduzione delle attività lavorative in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori delle aziende commerciali con più di 50 dipendenti e dei servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti possono accedere a trattamenti di cassa integrazione in deroga, in quanto esclusi da CIGO, FIS o dai fondi di solidarietà bilaterali.

3.2. Destinatari

Sono destinatari del trattamento di cassa integrazione in deroga **tutti i lavoratori dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020 e quelli assunti dopo il 23 febbraio 2020 e fino al 17 marzo 2020.**

Al fine di accedere al trattamento in deroga, **non è richiesto ai lavoratori il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro.**

Con particolare riferimento ai lavoratori intermittenti (a chiamata), poiché le integrazioni salariali integrano o sostituiscono la retribuzione persa, **questi lavoratori hanno diritto al trattamento se la sospensione o riduzione intervengono dopo la chiamata.** Al contrario, se il lavoratore non era stato chiamato e quindi non era prevista una prestazione, non si ha una perdita della retribuzione e quindi non ha diritto al trattamento (circ. INPS n. 41/2006).

3.3. Procedura e domanda

Per accedere al trattamento, l'art. 22 comma 1 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 prevede **per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19 la non obbligatorietà di un accordo tra l'azienda e le rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.**

La domanda deve essere presentata alla Regione e alle Province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Questo per il motivo che la cassa in deroga è finanziata con un determinato ammontare di risorse.

Le Regioni e le Province autonome interessate verificano la sussistenza dei requisiti di legge e, nel caso, autorizzano con decreto la concessione del trattamento.

A seguito della concessione, **Regioni e le Province autonome trasmettono all'INPS** (entro quarantotto ore dall'adozione), in modalità telematica tramite il Sistema Informativo dei Percettori (SIP), **il decreto di concessione e la lista dei beneficiari** (art. 22, comma 4, D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020).

L'efficacia del decreto è subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa delle risorse stanziare (art. 22, comma 4, D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020), infatti soltanto a seguito di tale verifica **l'INPS provvede all'erogazione delle prestazioni**. L'INPS è, inoltre, incaricata del monitoraggio dell'andamento dell'impegno di tali risorse a copertura dei trattamenti in deroga. Al raggiungimento del limite di spesa, le Regioni e le Province autonome non potranno emettere ulteriori provvedimenti concessori.

Nel caso di aziende multi-localizzate, con unità produttive/operative in 5 o più Regioni o Province Autonome, la concessione è disposta con decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 22, comma 4, D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020). Il Ministero verifica la sussistenza dei presupposti per la concessione ed entro 30 giorni dall'invio della domanda da parte dell'azienda invia all'INPS il decreto di concessione e la lista dei beneficiari.

A seguito della ricezione del provvedimento di autorizzazione, **i datori di lavoro devono inviare all'INPS la documentazione per la liquidazione dei pagamenti.**

Per i datori di lavoro con unità produttive ubicate in più di una ma meno di cinque Regioni o Province autonome, la domanda deve essere effettuata presso le singole Regioni dove hanno sede le unità produttive per cui ricorrono i presupposti per la concessione dei trattamenti.

In caso di ricorso alla prestazione, **non è comunque dovuto il contributo addizionale.**

3.4. Durata

Il trattamento di integrazione salariale in deroga è riconosciuto per la durata della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, entro un periodo **massimo di 9 settimane, a decorrere dal 23 febbraio 2020** (art. 22, commi 1, D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020).

Trattandosi di una misura in deroga, la durata di godimento **non è computata nelle durate massime di durata dei trattamenti di integrazione salariale.**

Per i datori di lavoro con unità produttive nei Comuni delle c.d. "ex zone rosse" di cui all'allegato 1 del DPCM del 1° marzo 2020 (e per le imprese collocate al di fuori, ma con lavoratori residenti o domiciliati negli stessi Comuni) e nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, il trattamento con causale "emergenza COVID-19" (di cui all'art. 22 commi 8 bis e 8 quater del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020) potrà essere concesso rispettivamente **per ulteriori tre mesi con riferimento ai Comuni delle c.d. "zone rosse" e per un mese con riferimento alle tre Regioni, e del trattamento con causale "COVID-19 nazionale" per le previste 9 settimane.**

3.5. Importo della prestazione, limiti e pagamento

Il trattamento di integrazione salariale in deroga è equiparato al normale trattamento di integrazione salariale della cassa integrazione guadagni (art. 31, comma 2, d.lgs. n. 148/2015). Pertanto, **la sua misura è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale.**

L'assegno è soggetto a contribuzione sociale con l'applicazione dell'aliquota prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%.

Si applicano inoltre i massimali previsti per le integrazioni salariali, che per il 2020 sono stabiliti (circ. INPS n. 20/2020) nelle misure di: 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni fino a 2.159,48 euro lordi e 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni superiore a 2.159,48 euro lordi.

Ai lavoratori intermittenti, il trattamento spetta nei limiti di un numero di giornate di lavoro effettuate corrispondente alla media dei 12 mesi precedenti.

L'erogazione del trattamento può avvenire esclusivamente tramite pagamento diretto da parte dell'INPS, restando, pertanto, escluso l'anticipo del trattamento da parte del datore di lavoro (salvo eventuali modifiche in sede di conversione del D.L. in legge). Il datore di lavoro deve inoltrare il modello "SR41", contenente i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale.

Ai lavoratori beneficiari del trattamento sono riconosciuti anche la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (assegno per il nucleo familiare, se spettanti).

3.6. Trattamento in deroga e ferie

L'INPS precisa che non è richiesto lo smaltimento delle ferie pregresse per l'ottenimento del trattamento in deroga (circ. INPS n. 47/2020).

3.7. Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali

Con il messaggio n. 1822/2020 l'INPS ha ribadito i contenuti della circolare INPS n. 197/2015, per ciò che attiene il principio di prevalenza della CIG in deroga sulla malattia.

Se durante la sospensione dal lavoro a zero ore insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali e non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa:

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

- in caso di sospensione dal lavoro della totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Se l'intervento di cassa integrazione si realizza tramite una prestazione lavorativa ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.”

3.8. Sintesi

Aziende commerciali con più di 50 dipendenti

Intervento di sostegno al reddito

→ CIG in deroga

Destinatari

→ Tutti i lavoratori subordinati, in forza alla data del 23 febbraio 2020 e i lavoratori assunti dopo il 23 febbraio 2020 e fino al 17 marzo 2020

Causale e procedura

→ Sospensione o riduzione dell'attività aziendale determinata da COVID-19, senza obbligo di accordo per i datori di lavoro hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19

→ Trattamenti concessi con decreto delle regioni e province autonome

Importo

→ 80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, nel limite del massimale

→ Pagamento diretto dell'INPS

Durata

→ durata massima 9 settimane, a decorrere dal 23 febbraio 2020

4.

Datori di lavoro fino a 5 dipendenti

Sulla base della normativa vigente, i lavoratori dei datori di lavoro fino a 5 dipendenti sono normalmente esclusi da ogni tipologia di sostegno al reddito (anche dal FIS).

Per questo motivo e in considerazione delle conseguenze relative alle sospensioni delle attività per il contenimento del Covid-19, il decreto-legge n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020, all'art. 22, **ha previsto per questi lavoratori la concessione di trattamenti di sostegno al reddito in deroga.**

Per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti **le condizioni e le procedure** per la richiesta del trattamento per i loro lavoratori **sono quelle descritte al capitolo 3** a cui si rimanda. L'unica differenza riguarda **l'esenzione dalla stipula dell'accordo per tutti i datori di lavoro, non solo, quindi, per quelli che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

5.

Accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine

Ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali per emergenza Covid-19, è consentita la possibilità, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, in deroga alle seguenti previsioni del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81:

- (art. 20, comma 1, lettera c e art. 32, comma 1, lettera c), il divieto di assunzione con contratto a termine 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 a tempo determinato;
- (art. 21, comma 2) cosiddetto stop & go - intervallo tra due contratti.

APPENDICE

Normativa

LEGGE 24 aprile 2020, n. 27

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi.

Art. 19 (Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)

1. 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.

2. I datori di lavoro che presentano domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e dei termini del procedimento previsti dall' articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2 del predetto decreto legislativo, per l'assegno ordinario, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. La domanda, in ogni caso, 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 e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

3. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle

successive richieste. Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

4. Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto dagli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

5. L'assegno ordinario di cui al comma 1 è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

6. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. 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.

7. I fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1, con le medesime modalità del presente articolo.

8. I lavoratori destinatari delle norme di cui al presente articolo devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori stessi non si applica la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

9. Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 5 e di cui all'articolo 21 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.

10. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 20

(Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)

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 straordinaria 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.

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.

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.

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.

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.

6. All'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, le parole "all'interruzione" sono sostituite dalle seguenti:"alla sospensione".

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 21

(Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso)

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.

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.

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.

5. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 22

(Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga)

1. Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, 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, possono riconoscere, in conseguenza

dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. Il trattamento di cui al presente comma, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. L'accordo di cui al presente comma non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

2. Sono esclusi dall'applicazione del comma 1 i datori di lavoro domestico.

3. Il trattamento di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. Le risorse di cui al primo periodo del presente comma sono ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

4. I trattamenti di cui al presente articolo sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le regioni e delle province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni e alle province autonome interessate. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, le regioni non potranno in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori.

5. Le risorse finanziarie relative ai trattamenti di cui al comma 1, destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano, sono trasferite ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che autorizzano le relative prestazioni.

6. Per il trattamento di cui al comma 1 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 2, primo periodo del presente decreto. Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, applicando la disciplina di cui all'articolo 44, comma

6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

7. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 15 e 17 del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.

8. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.