

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

QUALI SOGGETTI POSSONO BENEFICIARE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

L'accesso alla cassa integrazione in deroga è riservato a:

- lavoratori del settore privato;
- lavoratori appartenenti al settore agricolo, pesca e terzo settore;
- enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovano applicazione le vigenti disposizioni ex-art.22 D.L. n.18/2020 in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro;
- lavoratori del settore agricolo, assunti a tempo indeterminato, per i quali l'azienda non può fare ricorso alla tutela ordinaria per superamento del numero delle giornate fruibili.

CHI È ESCLUSO DALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Non possono ricorrere alla cassa integrazione in deroga:

- i datori di lavoro domestico;
- i soggetti che hanno accesso agli ammortizzatori sociali ordinari (CIGO o agli assegni garantiti dai fondi salariali).

QUANDO SI PUÒ RICORRERE ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Ebbene, come ampiamente specificato nella circolare INPS n.47 del 28/29 marzo 2020, i datori di lavoro possono richiedere l'accesso al beneficio della cassa integrazione in deroga solo in via residuale, poiché la stessa compete ai soggetti che possono godere unicamente della CIGS.



Non a caso, ai sensi del comma 1 dell'art.22 del D.L. n.18/2020, in prima istanza i datori di lavoro del settore privato devono verificare se godono dei presupposti necessari per ricorrere ai sussidi ordinari (CIGO o assegno di integrazione salariale), indicando, in caso positivo, la causale "COVID-19 Nazionale" nella domanda di accesso alla prestazione.

Solo, in via residuale e in caso diniego all'accesso agli strumenti ordinari, gli stessi saranno legittimati a beneficiare della CIGD.

PER QUANTO TEMPO SI PUÒ BENEFICIARE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Sul punto, tanto il Decreto Legge "Cura Italia" quanto la circolare INPS n.47 del 28.03.2020, individuano nel termine di 9 settimane il limite temporale massimo per poter godere della cassa integrazione in deroga.

A tal proposito, si segnala che il termine di 9 settimane è complessivo e, dunque, il beneficio di detto ammortizzatore sociale può essere interrotto e ripreso nel rispetto nel limite massimo di durata.

IN CHE COSA CONSISTE L'ACCORDO PRODROMICO ALL'ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Ai sensi del comma 1, art.22 D.L. n.18/2020, "Le Regioni e Province autonome ... 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".

Stando al tenore letterale della disposizione normativa sopra citata, al fine di poter beneficiare della cassa integrazione in deroga, le Regioni e le province autonome dovranno sottoscrivere un accordo quadro - anche in via telematica - con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, alla cui approvazione conseguirà l'autorizzazione al godimento dell'ammortizzatore sociale CIGD.



COME SI CONFIGURA L'ACCORDO?

Non si tratta di un accordo sindacale, ma di un accordo quadro stipulato in sede regionale, nel quale vengono individuate le priorità di intervento in sede territoriale.

COME SI CONSIDERA RAGGIUNTO L'ACCORDO?

Si considera, altresì, espletato l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, del D.L. n.18/2020 con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1, del medesimo decreto.

UNA VOLTA APPROVATO L'ACCORDO QUAL È L'ITER DA SEGUIRE?

Le Regioni e le province autonome, dopo aver approvato l'accordo, deliberano un decreto con cui autorizzano la concessione del trattamento di cassa integrazione salariale in deroga.

Detto decreto deve essere trasmesso all'INPS in modalità telematica tramite il "Sistema Informativo dei Percettori" (SIP), entro 48 ore dall'adozione, unitamente alla lista dei beneficiari corredata dalle relative domande aziendali (modello "SR 100").

L'INPS, prima di dare esecuzione al trattamento, verifica il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art.22, co.4, del D.L. n.18/2020.

A CHI VA PRESENTATA LA DOMANDA PER ACCEDERE ALLA CIGD?

Le domande di accesso alla cassa integrazione in deroga devono essere presentate esclusivamente alle Regioni e alle Province autonome interessate, le quali effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.



COME VIENE CONCESSO IL PAGAMENTO?

Il trattamento della CIGD si concretizza esclusivamente attraverso il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, stando alla disciplina di cui all'articolo 44, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

QUALI SONO GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO RISPETTO ALLA RICHIESTA DI ACCESSO ALLA CGID?

Il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale (modello "SR 41"), entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o alla data del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte di INPS, se successivo.

Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e degli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

CHI È ESONERATO DALLA STIPULAZIONE DELL'ACCORDO SINDACALE?

I datori di lavoro che occupano meno di 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo, come espressamente statuito all'art.22, co.1, D.L. n.18/2020.

A CHI SPETTA IL TRATTAMENTO DELLA CIGD?

Il trattamento di cassa integrazione in deroga si applica esclusivamente per quei lavoratori che sono impossibilitati a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prestare regolarmente la propria attività lavorativa, purché risultino alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione già alla data del 23 febbraio 2020.



Tra tali lavoratori rientrano anche i lavoratori intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, occupati alla data del 23 febbraio 2020, giusto riconoscimento ai sensi della circolare INPS n. 41 del 2006 nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti.

IN CHE RAPPORTO SI PONE LA CIGD CON LA SUSSISTENZA DI FERIE PREGRESSE MATURATE IN CAPO AI LAVORATORI?

Sul punto, la circolare INPS n.47 del 28.03.2020 dispone che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza per la CIGD richiesta con la causale "COVID-19 nazionale" (cfr. il messaggio INPS n. 3777/2019), tenuto conto della ratio della norma di garantire tutele omogenee tra i diversi settori, seppur sottoposte a procedimenti concessori distinti (come per la CIGO e l'assegno ordinario).

A tal proposito, tuttavia, si evidenzia che il decreto del Ministero del Lavoro e del MEF del 1° agosto 2014 statuisce 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."

Ricordiamo che la scelta del periodo di ferie da accordare al dipendente spetta all'imprenditore, in considerazione dell'esigenza dell'impresa (nonché degli interessi del prestatore di lavoro).

Lo stato emergenziale causato dal coronavirus e la sospensione temporanea di molte attività produttive potrebbero atteggiarsi come circostanze idonee a giustificare la scelta dell'imprenditore di collocare i lavoratori dipendenti in ferie.

Una scelta che si rafforza considerando le indicazioni contenute nel DPCM dell'8 marzo 2020, con il quale ai datori di lavoro veniva raccomandato di promuovere la fruizione di ferie e periodi di congedo ordinario da parte dei dipendenti.



QUALI DEROGHE RISPETTO ALLE DISPOSIZIONI DELLA L.N.148/2015?

Poiché l'emergenza epidemiologica da COVID-19 rientra nel novero degli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. E.O.N.E), per il trattamento di cui al comma 1 dell'art. 22 del D.L. n.18/2020, non si applicano le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, previsto dall'articolo 1, comma 2, primo periodo, del D. Lgs n. 148/2015, né è dovuto il contributo addizionale, di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo. Non si applica altresì la riduzione in percentuale della relativa misura di cui all'articolo 2, comma 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga.

SE I BENEFICIARI SONO LAVORATORI AGRICOLI, QUALI ULTERIORI VANTAGGI?

Limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

QUALI VOCI ECONOMICHE COMPONGONO IL TRATTAMENTO DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

La disposizione in esame riconosce ai beneficiari della CIGD la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ANF) ove spettanti.

SE A CHIEDERE L'ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA È UN'AZIENDA PLURILocalizzata?

Il decreto n.3 del 24 marzo 2020 ha previsto che, per i datori di lavoro la cui articolazione aziendale interessa più unità produttive, site in cinque o più Regioni o Province autonome, "c.d. Aziende Plurilocalizzate", il trattamento della cassa integrazione in deroga sarà concesso con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel rispetto dei limiti di spesa programmati.



In particolare, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, entro 30 giorni dall'invio della domanda da parte dell'azienda, effettua l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, quantifica l'onere previsto e lo trasmette all'INPS.

Al fine di consentire un corretto monitoraggio della spesa, il provvedimento di autorizzazione dovrà indicare il numero dei beneficiari coinvolti, il periodo dell'intervento e le ore complessivamente autorizzate.

A seguito dell'avvenuta emanazione, l'azienda invia la richiesta di pagamento di CIGD all'INPS sulla piattaforma "CIGWEB" indicando il numero del decreto di concessione.

L'INPS, effettuata l'istruttoria, emette l'autorizzazione inviandola all'azienda a mezzo PEC.

Successivamente alla ricezione del provvedimento di autorizzazione, i datori di lavoro dovranno inoltrare all'Istituto la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del modello "SR 41", al fine di consentire alle Strutture territoriali di erogare le prestazioni in argomento con le stesse modalità in uso per le prestazioni di CIG in deroga.

Anche per le aziende plurilocalizzate si applicano le disposizioni previste per la decretazione regionale in relazione al requisito soggettivo dell'anzianità lavorativa, all'esenzione del contributo addizionale e alla riduzione percentuale; nonché, l'art. 44, comma 6-ter, del D. Lgs n. 148/2015.

Nell'ipotesi, invece, in cui l'azienda sia articolata in meno di 5 unità, la domanda dovrà essere inoltrata, ove ricorrano i presupposti, alle Regioni dove hanno sede le singole unità produttive.

Fonti:

Decreto Legge n. 18/2020 art.22

Circolare INPS n.47 del 28.03.2020, pubblicata in data 29.03.2020