



CIG EMERGENZIALE E ORDINARIA

**Videoconferenza del 13 luglio 2020
a cura di Bartolomeo La Porta (consulente del lavoro)**

CASSA INTEGRAZIONE: EMERGENZA COVID – 19 E GESTIONE ORDINARIA

Dal D.L. 18/2020 al D.L 52/2020

*La gestione degli strumenti ordinari: CIGO / FIS /
CIGS / fondi di solidarietà bilaterali*



Cassa integrazione: emergenza Covid - 19



FONTI LEGISLATIVE

1. D.L. 2 marzo 2020, n. 9 – non convertito e confluito nella Legge di conversione del D.L. n. 18/2020
2. D.L. 18 marzo 2020, n. 18 – convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27
3. D.L. 19 maggio 2020, n. 34 – in attesa di conversione in Legge (approvato alla Camera)
4. D.L. 16 giugno 2020, n. 52 – confluirà nella Legge di conversione del D.L. 34
5. D.I. Lavoro e Finanze 20 giugno 2020, n. 9



PRINCIPALI DISPOSIZIONI AMMINISTRATIVE

1. **Messaggio INPS 20 marzo 2020, n. 1287 (D.L. 18/2020)**
2. **Messaggio INPS 23 marzo 2020, n. 1321 (D.L. 18/2020)**
3. **Circ. INPS 28 marzo 2020, n. 47 (D.L. 18/2020)**
4. **Messaggio INPS 2 aprile 2020, n. 1478 (DD.LL. 9 e 18/2020)**
5. **Circ. INPS 7 maggio 2020, n. 58 (D.L. 18/2020)**
6. **Messaggio INPS 17 giugno 2020, n. 2489 (DD.LL. 34 e 52/2020)**
7. **Circ. INPS 27 giugno 2020, n. 78 (DD.LL. 34 e 52/2020)**
8. **Circ. INPS 10 luglio 2020, n. 84 (DD.L. 34 e 52/2020)**
9. **Circ. Min. Lav. 8 aprile 2020, n. 8 (D.L. 18/2020)**
10. **Circ. Min. Lav. 1° luglio 2020, n. 11 (DD.LL. 34 e 52/2020)**



Periodo di fruizione delle integrazioni salariali

Gli artt. 19 e 22 del D.L. 18/2020 prevedono la possibilità di fruire di un periodo massimo di **nove settimane**, decorrenti dal **23/2020 al 31/8/2020**, di sospensione con pagamento, rispettivamente, di CIGO/FIS/FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI (art. 19) o CIGD (art. 22), con motivazione «Emergenza covid-19 nazionale»

Periodo di fruizione delle integrazioni salariali

Gli artt. 19 e 22 del D.L. 18/2020 sono stati modificati dall'art. 68 del decreto Rilancio (D.L. 34/2020), prevedendo l'aggiunta, **per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, di ulteriori 5 settimane per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane.**

Un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane potrà essere concesso per **periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020.** Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi e spettacolo, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per **periodi precedenti al 1° settembre 2020.**

L'art. 1 del D.L. n. 52/2020, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano **interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane,** introduce la possibilità di usufruire di **ulteriori quattro settimane** anche per **periodi decorrenti antecedentemente il 1° settembre 2020.**

Periodo di fruizione delle integrazioni salariali

Cigo e fis per i lavoratori “ex zona rossa”

La legge di conversione del D.L. n. 18/2020 ha inserito il comma 10 bis all’art. 19, specificando che 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 (Regione Lombardia: Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D’Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini; Regione Veneto: Vò), 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 concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all’assegno ordinario con causale «emergenza COVID-19», per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi. L’assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all’articolo 29, comma 4, secondo periodo, del D.Lgs. n. 148/2015.



Trattamento di integrazione salariale in deroga

Cigd per i territori «ex zona rossa»

Il comma 8-bis dell'art. 22 del D.L. n. 18/2020, inserito in sede di conversione in legge, specifica che i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nel già citato allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, 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.**

Trattamento di integrazione salariale in deroga

Cigd per i territori soggetti a restrizioni

Inoltre, il comma 8-quater del medesimo art. 22, anch'esso inserito in sede di conversione del D.L. n. 18, precisa che al di fuori dei casi di cui al comma 8-bis, le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime regioni, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo non superiore a quattro settimane, aggiuntivo rispetto alle 9 settimane ordinariamente previste per gli altri datori di lavoro.



Trattamento di integrazione salariale in deroga – INPS

D.L. 34/2020

Per periodi successivi alle prime 9 (22 zone rosse, 13 zone gialle) settimane riconosciuti dalle Regioni, gli ulteriori interventi sono concessi dall'Inps a domanda del datore di lavoro, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti. I datori di lavoro devono inviare telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all'Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato con le modalità.

Datori di lavoro con unità produttive site nelle province autonome di Trento e Bolzano, istanze CIGD per intero periodo 18 settimane da trasmettere agli specifici fondi di solidarietà bilaterale (art. 1, comma 6. D.I. 20/6/2020).



Trattamento di integrazione salariale in deroga – Regioni / aziende plurilocalizzate

D.L. 34/2020

Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. E' data possibilità di anticipare le integrazioni ai lavoratori ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015.

Anche per le aziende plurilocalizzate, la competenza ad autorizzare le domande oltre le 9 settimane si trasferisce in capo all'INPS.

Nuove 5 settimane e periodo fruito

Circ. INPS 84/2020

La possibilità di trasmettere domanda per un **ulteriore periodo** non superiore a 5 settimane con la causale “COVID-19 nazionale”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, resta circoscritta **esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane** di integrazione salariale.

Si precisa che **non è necessario che le settimane richieste siano consecutive** rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente **collocate entro il 31 agosto 2020**.

Per le «zone rosse», è possibile richiedere la cassa integrazione salariale ordinaria o l’assegno ordinario per **13 settimane, con causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020”** e per ulteriori massimo **14 settimane, con causale “COVID-19 nazionale”**.

Se i periodi delle due domande con distinte causali sono coincidenti, è necessario che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti, mentre se i periodi richiesti non si sovrappongono i lavoratori possono essere gli stessi.

Nuove 5 settimane e periodo fruito

Circ. INPS 84/2020

In tutti i casi in cui il datore di lavoro che richiede la **cassa integrazione ordinaria** debba presentare una domanda per completare la fruizione delle settimane già autorizzate, deve allegare alla domanda stessa un file excel compilato secondo le istruzioni diramate con il citato messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020 e allo stesso allegato. Il file excel deve essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda.

Le aziende che richiedono l'**assegno ordinario** dovranno allegare alla domanda stessa un file excel. Questo file dovrà essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda. A tale scopo, il predetto file .pdf relativo al fruito deve essere **inserito nell'allegato A già presente in domanda**. Per le istanze di **assegno ordinario nel frattempo già inviate**, i datori di lavoro potranno inviare tale **modello di autodichiarazione attraverso il cassetto bidirezionale**. In caso di assenza del file da allegare, il periodo autorizzato e quello fruito si considereranno coincidenti.

Nuove 5 settimane e periodo fruito

Circ. INPS 84/2020

I files in questione consentono all'azienda di **calcolare**, a consuntivo della CIGO e dell'Assegno ordinario, **quanti giorni di trattamento sono stati effettivamente fruiti**.

Dalla somma del numero dei giorni fruiti si risale al numero di settimane residue ancora da utilizzare e che possono essere eventualmente richieste con la nuova domanda.

Per la CIGO, il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che **si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda**.

Per ottenere le settimane fruiti, si divide il **numero delle giornate di CIGO/assegno ordinario fruiti per 5 o per 6**, a seconda dell'orario contrattuale prevalente nell'unità produttiva.

Ulteriore periodo di 4 settimane

Circ. INPS 84/2020

L'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 52/2020 ha stabilito che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 22 del D.L. n. 18/2020 e successive modificazioni, tutti i datori di lavoro che abbiano **interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.**

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, **superare le 18 settimane complessive** (massimo 14 ai sensi del decreto-legge n. 18/2020 e massimo 4 ai sensi del decreto-legge n. 52/2020).

Per le «**zone rosse**», le ulteriori 4 settimane potranno essere richieste esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle precedenti 27 settimane (13 settimane + 14 settimane), per una durata massima complessiva di 31 settimane (13 settimane + 14 settimane + 4 settimane).



FIS

Circ. INPS 84/2020

In considerazione della particolare situazione derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e **dell'unitarietà della causale** per cui viene proposta la domanda di accesso alla prestazione, si precisa che, **ai fini della valutazione delle nuove richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità**, si dovrà tener conto del **requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda**. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.



Periodo di fruizione delle integrazioni salariali

Tutti i datori di lavoro

9 settimane dal 23/2 al 31/8/2020

Solo datori di lavoro che hanno già fruito delle 9 settimane (per CIGD si considerano le settimane autorizzate, anche se non interamente fruito)

ulteriori 5 settimane dal 23/2 al 31/8/2020

Solo datori lavoro che hanno già fruito delle 14 settimane (per CIGD si considerano le settimane autorizzate, anche se non interamente fruito)

ulteriori 4 settimane dal 23/2 al 31/10/2020

Totale 18 settimane dal 23/2 al 31/10/2020



Periodo di fruizione CIGO / FIS / CIGD «zone rosse»

Tutti i datori di lavoro

22 settimane dal 23/2 al 31/8/2020

Solo datori di lavoro che hanno già fruito delle 22 settimane (per CIGD si considerano le settimane autorizzate, anche se non interamente fruito)

ulteriori 5 settimane dal 23/2 al 31/8/2020

Solo datori di lavoro che hanno già fruito delle 27 settimane (per CIGD si considerano le settimane autorizzate, anche se non interamente fruito)

ulteriori 4 settimane dal 23/2 al 31/10/2020

Totale 31 settimane dal 23/2 al 31/10/2020



Periodo di fruizione CI GD «zone gialle»

Tutti i datori di lavoro

13 settimane dal 23/2 al 31/8/2020

Solo datori di lavoro che hanno già fruito delle 13 settimane (si considerano le settimane autorizzate, anche se non interamente fruito)

ulteriori 5 settimane dal 23/2 al 31/8/2020

Solo datori lavoro che hanno già fruito delle 18 settimane (si considerano le settimane autorizzate, anche se non interamente fruito)

ulteriori 4 settimane dal 23/2 al 31/10/2020

Totale 22 settimane dal 23/2 al 31/10/2020

Settore	Numero dipendenti	Ammortizzatore	Accordo sindacale	Domanda
Industria	Qualsiasi	Cigo	Obbligo consultazione	Inps
Terziario	Oltre 5 e fino a 50	Assegno ordinario	Obbligo consultazione	Inps
Terziario	Oltre 50	Cigd	SI	Regione prime 9 (22, zone rosse, 13, zone gialle) settimane Inps ulteriori 9
Terziario	Fino a 5	Cigd	NO	Regione prime 9 (22, zone rosse, 13, zone gialle) settimane Inps ulteriori 9
Artigianato edile e lapideo	Qualsiasi	Cigo	Obbligo consultazione	Inps
Artigianato non edile e non lapideo	Qualsiasi	Assegno ordinario Fsba	SI	SINA WEB
Agricoltura (O.T.D.)	Fino a 5	Cigd	NO	Regione prime 9 (22, zone rosse, 13, zone gialle) settimane INPS ulteriori 9
Agricoltura (O.T.D.)	Oltre 5	Cigd	SI	Regione prime 9 (22, zone rosse, 13, zone gialle) settimane INPS ulteriori 9
Agricoltura (O.T.I. e impiegati)	Qualsiasi	Cisoa	Obbligo consultazione	Inps



Presentazione domande

Inizio sospensione 23/2 – 30/4

15/7/2020

Inizio sospensione maggio

17/7/2020

Inizio sospensione giugno

31/7/2020

Errate

entro 30 giorni comunicazione INPS

Errate già comunicate

17/7/2020

Presentazione domande con anticipo 40% (D.I. 20/6/2020 e Circ. Min. lav. 38/2020 per CIGD, ma si ritiene applicabile anche a CIGO e FIS in forza del rimando dell'art. 22-quinquies del D.L. 18/2020 alla procedura prevista per pagamento CIGD dall'art. 22-quater)

Inizio sospensione 23/2 – 30/4

3/7/2020 (termine ordinario)
15/7/2020 (termine decadenziale)

inizio sospensione 1/5 – 17/6

3/7/2020 (termine ordinario)
17/7/2020 (termine decadenziale)

inizio sospensione dal 18/6

15 gg inizio (termine ordinario)
fine mese successivo (termine decadenziale)



Trasmissione SR41

Maggio

17/7/2020

Giugno

31/7/2020

Provvedimento concesso oltre dette scadenze

entro 30 giorni dal provvedimento

In caso di richiesta anticipo

modello unico

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente



Cassa integrazione: gestione degli strumenti ordinari

Settore	Numero dipendenti	Ammortizzatore	Accordo sindacale	Domanda
Industria	Qualsiasi	Cigo	Obbligo consultazione	Inps
Terziario	Oltre 5 e fino a 15 Oltre 15 e fino a 50	Assegno solidarietà Assegno solidarietà e assegno ordinario	SI SI Obbligo consultazione	Inps
Industria	Oltre 15	Cigs x crisi	Obbligo consultazione, convocazione presso Regione	Ministero del Lavoro
Terziario	Oltre 50	Cigs x contratto solidarietà	SI	
Terziario	Fino a 5	Nessuno – eventuali fondi solidarietà bilaterali (es. Edipro)	-----	-----
Artigianato edile e lapideo	Qualsiasi	Cigo	Obbligo consultazione	Inps
Artigianato non edile e non lapideo	Qualsiasi	Assegno ordinario Fsba	SI	SINA WEB
Agricoltura (O.T.D.)	Qualsiasi	Nessuno	_____	_____
Agricoltura (O.T.I. e impiegati)	Qualsiasi	Cisoa	Obbligo consultazione	Inps

Tipologia e presupposti di intervento

- 1. Cassa integrazione guadagni ordinaria**, che si conferma quale intervento a copertura di **eventi temporanei**, quali la crisi di mercato, o ragioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o, ancora, a copertura di **eventi oggettivamente non evitabili**, eventi, cioè, che, oltre a non essere imputabili al datore di lavoro, risultano totalmente imprevedibili ed estranei al normale rischio di impresa (esempi: interruzione fornitura energia elettrica, terremoti, ecc.);
- 2. cassa integrazione guadagni straordinaria**, motivata da riorganizzazione aziendale (che ricomprende anche le previgenti motivazioni di riconversione industriale e ristrutturazione) o da **crisi aziendale**;
- 3. contratto di solidarietà difensivo** trattato, ora, dal Legislatore, non più come previsione autonoma, ma come fattispecie di intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria;
- 4. fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e residuale**, ora denominato Fondo di integrazione salariale (Fis).

Durata massima

L'art. 4, D.Lgs. n. 148/2015 prevede che, per **ciascuna unità produttiva**, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**, fatto salvo quanto previsto, per i **contratti di solidarietà**, dall'art. 22, c. 5, il quale stabilisce che, ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della **metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente**.

L'eccezione del computo, fino alla durata di 24 mesi, del contratto di solidarietà al 50%, deve leggersi come incentivo all'utilizzo di strumenti di sostegno al reddito che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro, piuttosto che la sospensione dell'attività lavorativa.

La durata massima di intervento dei trattamenti di integrazione salariale, pertanto, viene definita in 24 mesi, 36 mesi qualora vi sia l'utilizzo del contratto di solidarietà, in un quinquennio, da considerarsi mobile.



Imprese dell'edilizia e affini

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'art. 10, c. 1, lett. n) e o) (imprese industriali 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), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di **30 mesi in un quinquennio mobile**.



Requisiti per l'ammissione al trattamento

I lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento stesso, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno **90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione**.

La condizione non è necessaria per le domande relative ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili (interruzione nella fornitura di energia elettrica, terremoti, ecc.).

In caso di **cambio appalto**, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.



Durata massima intervento Cigo

L'art. 12, D.Lgs. n. 148/2015 prevede che le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di **13 settimane continuative**, prorogabile trimestralmente fino a un **massimo complessivo di 52 settimane**.

Entro detti limiti, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti **il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale



Durata massima intervento Cigs

Per la causale di **riorganizzazione aziendale**, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata **massima di 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Per la causale di **crisi aziendale**, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una **durata massima di 12 mesi**, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Durata massima intervento Cigs

Per la causale di **contratto di solidarietà**, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata **massima di 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Considerato che la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, la durata massima può raggiungere **36 mesi**, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Per le causali di **riorganizzazione aziendale e crisi aziendale**, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel **limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato**.

Causali intervento delle integrazioni salariali ordinarie

L'art. 11, D.Lgs. n. 148/2015 prevede, in maniera molto succinta, che ai dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto, è corrisposta la relativa indennità nei casi di:

- situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili all'impresa** o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- **situazioni temporanee di mercato.**



Crisi di breve durata e transitoria

Così come precisato anche dalla circ. Inps n. 197/2015, le causali di intervento dell'integrazione salariale ordinaria denotano, come nelle previgenti disposizioni legislative, che la Cigo è considerato un ammortizzatore al quale si può ricorrere per **crisi di breve durata e di natura transitoria**. Il requisito della **transitorietà della causale** e, quindi, della **ripresa della normale attività lavorativa**, è rimarcato dal quadro generale della riforma contenuta nel D.Lgs. n. 148/2015, che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il **venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva**.



D.M. 15 aprile 2016, n. 95442

L'art. 2, D.M. n. 95442/2016 prevede che, ai fini della concessione della Cigo, l'impresa deve **documentare, attraverso la compilazione e la trasmissione telematica all'Inps di una relazione tecnica dettagliata, le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e deve dimostrare, sulla base di elementi oggettivi, che l'impresa continua ad operare sul mercato.**



D.M. 15 aprile 2016, n. 95442

In particolare, la **transitorietà** della situazione aziendale e la **temporaneità** della situazione di mercato sussistono quando è **prevedibile**, al momento della presentazione della domanda di Cigo, **che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa**, mentre la **non imputabilità** all'impresa o ai lavoratori della situazione aziendale consiste nella **involontarietà e nella non riconducibilità degli eventi ad imperizia o negligenza delle parti**.

Elementi oggettivi di difficoltà produttiva

Gli elementi oggettivi di difficoltà produttiva possono essere supportati da **documentazione sulla solidità finanziaria dell'impresa** o da **documentazione tecnica concernente la situazione temporanea di crisi del settore**, le nuove acquisizioni di ordini o la partecipazione qualificata a gare di appalto, l'analisi delle ciclicità delle crisi e la Cigo già concessa.

Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale"

Circ. INPS 84/2020

Le aziende che hanno **esaurito le 18 settimane** di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" possono eventualmente **fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale**, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza.

Riguardo all'integrazione **salariale ordinaria**, si ricorda che, ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile ad una delle **causali individuate dal decreto n. 95442/2016**.

A scopo meramente esemplificativo, si rammenta che è **possibile accedere alle integrazioni salariali ordinarie per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse**, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica.



Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale"

Circ. INPS 84/2020

Tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora l'azienda evidenzi il **nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata**, la **valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento** e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.

Infine, **risultano accoglibili** le domande di integrazione salariale per le quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa avviene per effetto **dell'ordine della autorità/ente pubblico**, circostanza quest'ultima che costituisce apposita causale rientrante nel novero dei c.d. "EONE".



Causali intervento delle integrazioni salariali straordinarie

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- contratto di solidarietà.



Programma di riorganizzazione

Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un **piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale** o produttiva e deve contenere **indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori**. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un **consistente recupero occupazionale** del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.



Piano di risanamento

Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a **fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni**. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla **continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale**.

Art. 2 D.M. n. 94033 del 13/1/2016

Criteria per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale

a) Dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;

b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

Art. 2 D.M. n. 94033 del 13/1/2016

Criteria per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale

- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali - deve presentare un piano di gestione degli stessi.



Art. 2 D.M. n. 94033 del 13/1/2016

Evento improvviso ed imprevisto

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. In tal caso, l'impresa, deve rappresentare **l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.** Tale fattispecie è valutata, **pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d) del comma 1 del presente articolo.**



Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso **contratti collettivi aziendali** da concordare con i sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, che stabiliscono una **riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale** anche attraverso un suo più razionale impiego.

Riduzione media oraria

La riduzione media oraria **non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà**. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro **non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo** per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Contributo addizionale

L'art. 5, D.Lgs. n. 148/2015 prevede, a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale, il pagamento di un contributo addizionale, in misura pari a:

- 9% 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;
- 12% oltre il limite di cui alla lett. a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di cui alla lett. b), in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale per CIGO non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.



Pagamento delle integrazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è **effettuato dall'impresa** ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'Inps o conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Richiesta di rimborso o compensazione

La richiesta di rimborso o la compensazione delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, qualora successivo.



Pagamento delle integrazioni

La sede dell'Inps territorialmente competente può autorizzare il **pagamento diretto**, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di **serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa**, su espressa richiesta di questa.

A tale proposito, la circ. Inps n. 197/2015 precisa che il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano **provate difficoltà finanziarie dell'impresa, tramite la presentazione, alla competente sede Inps, di un foglio di calcolo** (allegato alla circolare) dal quale si evincono liquidità differita e corrente e passivo corrente: dai valori indicati nel medesimo foglio di calcolo deve ricavarsi un indice di liquidità minore di uno.



Termine di presentazione della domanda CIGO

La domanda di integrazione salariale deve essere presentata entro il termine di **15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**, 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**.

Nel computo del predetto termine, secondo i principi generali, si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine sopra indicato, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di 1 settimana rispetto alla data di presentazione.



Termine di presentazione della domanda CIGS

La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata **entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo all'intervento.**

La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda.



Fondi di solidarietà

L'art. 26, c. 7, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce l'obbligatorietà dell'istituzione dei **Fondi di solidarietà per tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma di impresa, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria e che occupano mediamente più di 5 dipendenti**, innovando l'ambito di applicazione della disciplina dei Fondi rispetto al previgente sistema normativo, nel quale l'ambito di applicazione era riferito a imprese con più di quindici dipendenti.



Fondi di solidarietà

Tipologie

1. Fondi di solidarietà bilaterale (art. 26, D.Lgs. n. 148/2015);
2. Fondi di solidarietà alternativi (somministrazione e FSBA - art. 27, D.Lgs. n. 148/2015);
3. Fondi di integrazione salariale (FIS - art. 29, D.Lgs. n. 148/2015).



FIS

In esso confluiscono tutti i datori di lavoro che occupano **mediamente più di 5 dipendenti**, appartenenti a settori per i quali **non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà** di cui all'art. 26, ovvero a un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 e che **non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria**

FIS

Prestazioni / tetto aziendale

Il Fondo di integrazione salariale garantisce **l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario**.

Poiché il Fondo di integrazione salariale ha l'obbligo di bilancio in pareggio, non possono essere erogate prestazioni in carenza di disponibilità.

Pertanto, gli interventi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse acquisite.

Per garantire l'equilibrio finanziario, e la possibilità per il Fondo di erogare prestazioni nei limiti delle risorse acquisite, si prevede un limite specifico di accesso, per ciascun datore di lavoro, alle risorse del Fondo, in misura non superiore, a **dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro**, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso (c.d. tetto aziendale).



FIS

D.L. 18/2020

L'art. 19, comma 5, prevede che l'assegno ordinario di cui al comma 1 è concesso, per la **durata e limitatamente al periodo indicati al comma 1**, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano **mediamente più di 5 dipendenti**.

Il precedente comma 3 aveva specificato che, **limitatamente all'anno 2020**, all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale **non si applica il tetto aziendale**.



FIS

Circ. INPS 84/2020

Ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, così come convertito dalla legge n. 27/2020, l'assegno ordinario, **nell'anno 2020**, è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Limitatamente all'anno 2020, al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, del D.lgs n. 148/2015.

Da chiarire: anno 2020 o periodo dal 23/2 – 31/10/2020, per 18 settimane (31 «zone rosse»)?



FIS

Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà è una prestazione a sostegno del reddito garantita ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che, **al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, di cui all'art. 24, legge n. 223/1991, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo**, stipulano, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario.



FIS

Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un **periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile**. Al fine della verifica di quest'ultimo, si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono state già usufruite 52 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta.

In ogni caso, la riduzione media oraria **non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati**. **Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato**



FIS

Assegno di solidarietà

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, i datori di lavoro devono presentare domanda, esclusivamente in via telematica, alla struttura territoriale Inps competente per unità produttiva, **entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale** e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere **inizio entro il trentesimo giorno successivo** alla data di presentazione della domanda.

FIS

Assegno ordinario

L'assegno ordinario è una prestazione a sostegno del reddito che il Fondo garantisce, oltre all'assegno di solidarietà, ai dipendenti di datori di lavoro che occupano **mediamente più di 15 dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in sospensione o riduzione di attività per le seguenti causali:

1. situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
2. situazioni temporanee di mercato;
3. riorganizzazione aziendale;
4. crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Per la valutazione delle istanze di accesso all'assegno ordinario, si applicheranno i principi e i criteri previsti dalla disciplina concernente la Cigo o la Cigs, a seconda delle causali.

FIS

Assegno ordinario

Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui sopra, è corrisposto fino ad un **periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile**.

La domanda di accesso all'assegno ordinario deve essere presentata alla Struttura Inps, territorialmente competente in relazione all'unità produttiva, **non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**.

Entrambi detti termini hanno natura ordinatoria: pertanto, il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

La domanda deve essere presentata, con le modalità indicate nelle circolari Inps n. 122/2015, n. 201/2015 e n. 22/2016, allegando le **schede inerenti alle causali di intervento dell'integrazione salariale, secondo lo schema allegato alla circ. Inps n. 122/2015, nonché la comunicazione preventiva o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale, attestante l'esperimento della procedura di consultazione sindacale**.



FIS

Contributo aggiuntivo

Qualora siano corrisposte le prestazioni di assegno ordinario e assegno di solidarietà, è dovuto dal datore di lavoro che ricorra alle sospensioni o riduzioni di attività lavorativa, un contributo aggiuntivo, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del **4% della retribuzione persa**.