

ACCORDI SULLA CASSA IN DEROGA, LE REGIONI IN ORDINE SPARSO

di Gianni Bocchieri e Matteo Prioschi

Con il primo parziale riparto delle risorse per la cassa integrazione in deroga si compie un passo avanti concreto per l'avvio della cassa integrazione in deroga da parte delle Regioni che, nei giorni scorsi, non hanno perso tempo e hanno siglato i relativi accordi quadro con le parti sociali. Resta ora la circolare Inps per completare il quadro attuativo.

Tuttavia a scorrere i protocolli emerge un quadro eterogeneo, almeno sulla carta, con la conseguenza che il campo d'azione dell'ammortizzatore potrà essere più o meno ampio nei vari territori.

Quello del **Lazio**, per esempio, uno degli ultimi a essere siglato, prevede espressamente tra i datori di lavoro beneficiari anche gli studi professionali e i dipendenti di aziende che potrebbero accedere agli ammortizzatori ordinari ma non hanno i requisiti soggettivi.

Esclusi, invece, i datori di lavoro con accesso a Cigo, Fis e fondi di solidarietà. Viene inoltre esplicitato che non è necessario fruire preventivamente di ferie e permessi.

Quanto alla consultazione tra azienda e sindacati, necessarie per quelle con più di cinque addetti, viene introdotta una procedura semplificata basata sull'invio di un'informativa da parte del datore di lavoro da concludersi entro tre giorni dalla comunicazione preventiva e per la quale è sufficiente un'autocertificazione in cui le parti dichiarano di condividere i contenuti dell'accordo.

L'accordo della **Lombardia** è più ampio nel senso che include anche gli ammortizzatori sociali introdotti dal decreto legge 9/2020 (previsti anche per Emilia Romagna e Veneto). Qui la Cigd viene riconosciuta anche alle aziende che utilizzano l'assegno di solidarietà dei fondi a fronte di una sospensione delle ore teoricamente lavorabili superiore al 60 per cento. Via libera anche in caso di esaurimento dei periodi di utilizzo della Cigo e a fronte di un cambio di appalto o di trasferimento d'azienda avvenuto in base all'articolo 2112 del codice civile dopo il 23 febbraio.

Alcune Regioni fanno espresso riferimento ai lavoratori somministrati e a quelli intermittenti, altre no, mentre i contratti a termine in vigore al 23 febbraio sono tutelati fino alla loro scadenza. Variano inoltre i canali da utilizzare, che possono essere il relativo portale regionale o una casella di posta elettronica a cui inviare le domande.

In **Emilia Romagna**, che ha aperto le domande regolate dal decreto 9/2020 già lunedì pomeriggio, precisa che «in particolare accedono alla Cig in deroga» i datori di lavoro fino a 5 dipendenti, a meno che accedano alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterale e i datori di lavoro che hanno già fruito degli ammortizzatori ordinari del Dlgs 148/2015 nei limiti massimi previsti dai Dl 9 e 18 del 2020.

La **Toscana** prevede che la richiesta sia inviata entro 60 giorni dalla data di inizio sospensione o riduzione dell'orario e che per quanto riguarda l'accordo sindacale, trascorsi 5 giorni senza che la procedura si sia completata, il datore di lavoro può comunque presentare domanda di Cigd, allegando «l'evidenza della richiesta inviata» ai sindacati.

Via libera alla domanda senza accordo completato anche in **Calabria**: è sufficiente che l'azienda alleggi l'evidenza dell'informativa inviata. Hanno accesso alla Cigd i datori di lavoro a cui non si applicano le tutele previste dai primi due titoli del Dlgs 148/2015, quelli per cui la normativa ordinaria non prevede ammortizzatori, quelli che li hanno utilizzati ma li hanno esauriti e quelli che si sono visti rifiutare la domanda di Cigo o assegno ordinario del Fis o del fondo di solidarietà bilaterale.

La **Liguria** prevede l'accesso per i datori di lavoro a cui non si applicano le tutele «previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario... ai sensi degli articoli 19, 20 e 21 del decreto legge 18/2020 o in condizione di esaurimento delle stesse».

Complessivamente emerge un campo d'azione diversificato della nuova Cigd. Queste differenze però non sono coerenti rispetto alla scelta operata a monte di estendere il Fis ordinario anche ai datori di lavoro che impiegano da 6 a 15 dipendenti, in modo da affiancarlo alla Cigo ai fini della copertura della platea più ampia possibile di lavoratori in costanza di rapporto, affidando alla Cigd in via residuale i lavoratori privi di qualunque altra forma di ammortizzatore sociale. Questa ricostruzione è stata confermata anche dal messaggio dell'Inps di venerdì, il quale ha già chiarito che dovranno fare domanda di Cigd anche i datori di lavoro privi di Cigo ma coperti dalla Cigs.