

## DL 17 marzo 2020, n. 18

### Misure per il sostegno al reddito da lavoro dipendente e la sospensione dei licenziamenti

Il testo in commento ha introdotto norme speciali in relazione alla normativa generale in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, contenuta nel D.Lgs. n. 148/2015, nonché in tema di licenziamenti per motivi economici.

La presente nota sintetizza, senza pretesa di esaustività anche perché si tratta di normativa suscettibile di modifiche in sede di conversione e precisazioni in via amministrativa (circolare INPS), le misure di potenziale interesse per le Aziende associate.

### **Norma speciale in materia di: a) Cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO); b) assegno ordinario erogato dai Fondi bilaterali di categoria e dal FIS**

L'art. 19 della disposizione in commento dispone che per un periodo non superiore alle 9 settimane, decorrente dal 23 febbraio 2020, i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO (cfr. art. 10 del D.lgs. n. 148/2015)<sup>1i</sup> che “per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sospendano o riducano la propria attività, possono presentare istanza di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale.

A loro volta, i datori di lavoro con più di 5 dipendenti che non rientrano nell'ambito dei settori di applicazione della CIGO, ma bensì del Fondo di integrazione salariale o degli altri Fondi bilaterali di categoria (cfr. art. 26 D.lgs. n. 148/2015), possono presentare istanza di accesso all'assegno ordinario.

Le domande negli ambiti sopra citati potranno essere presentate per i dipendenti già in forza al 23 febbraio 2020 ed a prescindere dal requisito dell'anzianità aziendale di almeno 90 giorni nella unità produttiva.

L'intervento, sul piano della procedura da seguire per la presentazione della domanda, è analogo a quello previsto dall'art. 14, comma 4, che disciplina gli adempimenti in caso di *evento oggettivamente non evitabile*:

1. comunicazione preventiva a rsa/rsu, nonché alle OO.SS. territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore sul piano nazionale.
2. comunicazione di sospensione ai singoli lavoratori interessati a mezzo racc. a mani/pec o racc. AR.
3. informazione, consultazione ed esame congiunto, anche in modalità telematica per favorire il distanziamento sociale, entro i 3 giorni successivi alla nota preventiva.

In attesa delle istruzioni INPS, la domanda di cassa integrazione ordinaria Covid-19 dovrebbe essere presentata secondo le regole della Cigo con le ordinarie causali. Tuttavia, si segnala che in riferimento al DL n. 9/2020 l'INPS, con il messaggio n. 1118 del 11.3.2020, ha fornito specifiche istruzioni circa le modalità di presentazione delle domande e con riferimento alla CIGO, e all'assegno ordinario. E' probabile, quindi, che tanto avvenga a breve anche per le nuove misure.

Per entrambe le tipologia di intervento, CIGO COVID e assegno ordinario, le aziende anticipano la prestazione dell'Inps nella loro qualità di sostituti previdenziali.

In entrambe le situazioni le aziende anticipano la prestazione dell'Inps nella loro qualità di sostituti previdenziali.

Il pagamento diretto dell'assegno ordinario da parte dell'Istituto può essere autorizzato, a domanda datoriale, a fronte di difficoltà finanziarie comprovabili del datore di lavoro e, in caso di accoglimento, sarà effettuato unitamente agli assegni per il nucleo familiare.

Per le modalità di accesso e di compilazione della domanda, fino a diversa disposizione, si dovrà utilizzare quelle del utente Unicigo, una volta effettuato l'accesso sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Oltre ai dati della domanda, l'azienda dovrà caricare anche i dati dei beneficiari della prestazione seguendo le indicazioni della guida funzione beneficiari Cig.

Analoga procedura dovrà essere osservata per richiedere l'assegno ordinario Covid-19 utilizzando il fondo Fis. Anche in questo caso, la domanda va rivolta all'Inps accedendo al sito nei servizi online.

A conferma della specialità della disciplina, si deve annotare che l'integrazione salariale in esame non è soggetta al pagamento di contributo addizionale e che, in deroga ai termini ordinari di presentazione della domanda, la stessa potrà essere inoltrata entro 4 mesi dal mese successivo a quello di inizio della sospensione o della riduzione di orario.

I periodi di integrazione salariale richiesti in forza della causale COVID-19 non abbisognano di relazione tecnica di accompagnamento e sono "neutri", ovvero non saranno conteggiati nel computo dell'arco temporale massimo di intervento degli ammortizzatori nell'ambito del quinquennio mobile.

Inoltre l'intervento in esame può essere fruito in deroga:

- al dettato dell'art. 12 D.lgs. n. 148/2015 (durata);
- al comma 3 dell'art. 29 che prevede la durata massima delle prestazioni attraverso il Fondo di solidarietà (26 settimane in un biennio mobile in materia di integrazioni salariali straordinarie);
- alla durata massima prevista per l'assegno ordinario nelle varie ipotesi dall'art. 30, comma 1;
- alle durate massime previste per i Fondi di solidarietà dall'art. 39, che rinvia alle norme in materia di CIG e CIGS.

Le misure in esame saranno erogate nel limite massimo di spesa pari a 1.347,1 milioni di euro per il 2020: l'INPS deve monitorare la spesa e bloccare le istanze eccedenti il plafond.

\*

### **Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti con assegno di solidarietà in corso**

I datori di lavoro che per i loro dipendenti hanno già in essere l'intervento per l'assegno di solidarietà a carico dei rispettivi Fondi, attraverso questi ultimi possono chiedere, per lo stesso periodo e anche per i medesimi lavoratori, l'assegno ordinario fino a copertura dell'orario di lavoro svolto settimanalmente. Anche in questo caso la concessione del trattamento ordinario avviene previa sospensione dell'assegno di solidarietà.

Il periodo autorizzato viene neutralizzato ai fini dei computi massimi previsti dal D.L.vo n. 148/2015 e non è previsto alcun contributo addizionale.

\*

### **Cassa integrazione in deroga**

Con l'art. 22 del DL. 18/2020 viene estesa la CIG in deroga a tutte le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, così ampliando quanto previsto dal D.L. n. 9/2020 per le c.d. "zone rosse" di Lombardia e Veneto e per tutto il restante territorio delle medesime Regioni e dell'Emilia-Romagna.

La misura si rivolge ai dipendenti di datori di lavoro che non occupano mediamente più di 5 lavoratori o che, pur occupando un numero maggiore di dipendenti, abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali fruibili nel cd. quinquennio mobile.

La sospensione ha una durata massima di 9 settimane, attiene i dipendenti in forza alla data del 23 febbraio u.s, ai quali riconosce la contribuzione figurativa ed oneri accessori.

La disposizione non si applica ai datori di lavoro domestici.

I trattamenti in deroga saranno erogati entro un tetto di spesa di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020. I fondi saranno ripartiti con Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro, secondo lo schema già noto per essere stato in vigore fino alla L. n. 92.2012.

Per i datori di lavoro che superino mediamente la forza lavoro di 5 dipendenti, è obbligatorio che sia stipulato un accordo quadro tra le Regioni interessate, le Province autonome, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative in Emilia-Romagna l'accordo risale al 6.3.2020.

La cassa in deroga può essere richiesta alla regione o alle province autonome per la durata massima di 9 settimane.

La concessione del trattamento avviene attraverso un decreto delle Regioni o delle Province Autonome che va trasmesso all'INPS nelle 48 ore successive all'emanazione.

Le Regioni o le Province Autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano all'INPS la lista dei beneficiari: l'INPS procederà all'erogazione del trattamento attraverso il c.d. "pagamento diretto" ai sensi dell'art. 44, comma 6-ter del D.L.vo n. 148/2015 (6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data, se successivo, del provvedimento autorizzatorio), il quale prevede l'obbligo per il datore di lavoro di inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento della integrazione salariale entro il termine perentorio indicato al comma 6-bis: trascorso tale periodo senza alcun positivo riscontro, il pagamento della prestazione e gli oneri connessi restano a carico del datore inadempiente.

All'INPS il computo del monitoraggio della spesa per l'eventuale sospensione dei pagamenti in presenza del superamento, anche in via prospettica, del tetto di spesa.

Rispetto agli altri territori, per le Province Autonome di Trento e Bolzano esiste una particolarità: i trattamenti in deroga destinati ad esse vengono trasferiti sui rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige costituiti ai sensi dell'art. 40 del D.L.vo n. 148/2015.

Con la circolare n. 38/2020, emanata per le "zone rosse" e per le 3 Regioni già autorizzate per la Cassa in deroga, l'Istituto ha chiarito che non si applica il requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro,

che non trova applicazione la riduzione percentuale dei trattamenti ex art. 2, comma 66, della legge n. 92/2012 in caso di proroghe di trattamenti di integrazione in deroga e che l'importo medio orario della prestazione integrativa, comprensivo di copertura figurativa e ANF, corrisponde a 8,10 euro.

\*

### ***Problematiche operative***

È stata sottolineata l'opportunità di attendere le istruzioni Inps prima di presentare le domande di cassa integrazione ordinaria o per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale. Come rilevato, per la cassa in deroga è necessario l'accordo preventivo tra la Regione e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Oltre ad attendere che il quadro normativo si completi, è quindi necessario che le Regioni mettano a disposizione il portale cui accedere per presentare la domanda.

Per la compilazione delle domande regionali potrebbero essere necessari: dati sulle unità produttive; dati del lavoratore; periodo di riduzione/sospensione dell'attività per il quale si richiede il trattamento di integrazione salariale; dettaglio dei lavoratori distinti per qualifica, tipologia contrattuale.

Le Regioni instruiranno le domande in ordine cronologico e, verificati i requisiti di accesso, trasmetteranno all'Inps i provvedimenti di concessione, unitamente alla lista dei beneficiari. Le sedi territoriali dell'istituto di previdenza emettono il provvedimento di autorizzazione al pagamento e richiedono alle aziende la compilazione del modello SR41 per procedere al pagamento.

Nel predisporre la domanda va ricordato che le imprese che hanno unità produttive nella zona rossa o gialla hanno ancora la possibilità di richiedere l'ammortizzatore sociale previsto dal DL 9/2020 (fino a esaurimento fondi) cumulando i periodi con le 9 settimane previste dal DL 18/2020.

Per le aziende multi localizzate si è in attesa di chiarimenti.

Da rilevare che la cassa integrazione in deroga **deve** essere pagata direttamente dall'Inps, senza possibilità di anticipo del datore di lavoro. Questo vorrà dire che potrebbero esserci dei ritardi considerando che l'istituto di previdenza si troverà a gestire in una condizione di emergenza e contestualmente un numero rilevante di richieste.

\*

### **Sospensione dei termini di impugnazione dei licenziamenti**

Ai sensi dell'art. 46, dal giorno 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 è sospeso, per 60 giorni, l'avvio delle procedure collettive di riduzione di personale ex art. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991. In tale periodo sono, altresì, sospese tutte le procedure di licenziamento in corso avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Fino al 23 aprile 2020 qualsiasi datore di lavoro, inoltre, indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza (la disposizione, quindi, si riferisce anche a coloro che occupano meno di 16 unità o che hanno assunto a partire dal 7 marzo 2015 con le c.d. "tutele crescenti" del D.L. n. 23/2015), non può procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 (ragioni inerenti all'attività produttiva e al regolare funzionamento di essa).

Di conseguenza, restano fuori dal blocco:

- i licenziamenti per giusta causa;
- i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo;
- i licenziamenti dovuti al superamento del periodo di comporto ove si è in presenza di una procedura “assimilabile” al giustificato motivo oggettivo. La stessa procedura obbligatoria riferita al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prevista per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, per dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, stabilita dal comma 6 dell’art. 7 della legge n. 604/1966, esclude i licenziamenti per superamento del periodo di comporto ex art. 2110 c.c. . Da ciò ne consegue che il Legislatore ha definito tale motivazione non ortodossamente ascrivibile al giustificato motivo oggettivo;
- i licenziamenti per inidoneità;
- i licenziamenti dei dirigenti ove la motivazione prevista è quella della “giustificatezza”;
- la risoluzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo con l’esercizio da parte datoriale dell’art. 2118 c.c., atteso che in tale ipotesi non è ravvisabile il giustificato motivo oggettivo.

\*

Successive note informative saranno trasmesse nei prossimi giorni.

- 
- <sup>i</sup> imprese manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell’energia, acqua e gas;
  - cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, fatta eccezione delle cooperative ex [DPR n. 602/1970](#), per le quali l’art. 1 del DPR non prevede la contribuzione per la CIG;
  - imprese dell’industri boschiva, forestale e del tabacco;
  - cooperative agricole, zootecniche e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
  - imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche;
  - imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
  - imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
  - imprese addette agli impianti telefonici ed elettrici;
  - imprese addette all’armamento ferroviario;
  - imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
  - imprese industriali ed artigiane dell’edilizia e affini;
  - imprese industriali esercenti l’attività di escavazione e/o escavazione 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 dalle attività di escavazione.