

NOTIZIARIO N. 16 - 30 MARZO 2020

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Emergenza COVID-19: fruizione del congedo indennizzato ai genitori per la cura dei minori ed estensione dei permessi retribuiti per chi assiste una persona con handicap in situazione di gravità – rilascio delle procedure. pag. 3
- ◆ Interruzione dei rapporti a tempo indeterminato e pagamento del cd “*Ticket licenziamento*”: quadro riepilogativo INPS. pag. 5
- ◆ Trattamento ordinario di integrazione salariale, Assegno ordinario, Cassa integrazione in deroga: primi indirizzi applicativi INPS per gli eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. pag. 17

OGGETTO: **EMERGENZA COVID-19 – FRUIZIONE DEL CONGEDO INDENNIZZATO AI GENITORI PER LA CURA DEI MINORI ED ESTENSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI PER CHI ASSISTE UNA PERSONA CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ - RILASCIO DELLE PROCEDURE**

Con il messaggio n. 1416 del 30 marzo 2020, l'INPS ha:

- 1) reso noto che:
 - a) sono in linea le procedure di compilazione e invio on line delle domande relative ai congedi per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla “Gestione separata” di cui all’art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995 e dei lavoratori autonomi (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15 e n. 11 del 2020);
 - b) sono state adeguate le informative presenti nella procedura per l’acquisizione delle domande, da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato, per la fruizione dei permessi di cui all’art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per assistere una persona con handicap in situazione di gravità (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15 e n. 11 del 2020);
- 2) fornito le seguenti indicazioni.

Con riferimento ai **congedi per emergenza COVID-19**, *“i genitori appartenenti alle tipologie di lavoratori che non potevano presentare domanda di congedo COVID-19 potranno adesso provvedervi mediante le procedure aggiornate”*, anche per periodi precedenti la data di presentazione della domanda on line, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

I lavoratori dipendenti che abbiano già presentato precedente domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19.

Per le domande di congedo COVID-19 non è ammessa la modalità di accesso semplificata di cui al messaggio n. 1381/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020); gli interessati quindi dovranno avvalersi delle modalità consuete, sotto riportate:

- tramite il **portale web dell’Istituto**, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall’Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it.

Gli stessi servizi sono anche raggiungibili dal menù “Prestazioni e servizi”, nell’elenco “Tutti i servizi”:

- selezionando la lettera “M”, con il titolo “Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata”;
- selezionando la lettera “D”, con il titolo “Domande per Prestazioni a sostegno del reddito”, “Disabilità”;

- tramite il **Contact center integrato**, sempre attraverso il PIN INPS, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i **Patronati**, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Eventuali richieste di nuovi PIN si possono effettuare tramite il sito internet www.inps.it (facendo clic su “Assistenza”, in alto a sinistra, quindi sul pulsante “Ottenere e gestire il PIN”).

In alternativa, la richiesta del PIN si può effettuare attraverso il Contact Center, chiamando il numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure il numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento).

Nel caso si possieda un PIN con password scaduta o smarrita, il cittadino può accedere alle funzioni di gestione del PIN disponibili sul sito www.inps.it (facendo clic su “Assistenza”, in alto a sinistra, quindi sul pulsante “Ottenere e gestire il PIN”), per utilizzare le funzioni di recupero del PIN.

OGGETTO: **INTERRUZIONE DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO E PAGAMENTO DEL CD "TICKET LICENZIAMENTO"**
QUADRO RIEPILOGATIVO INPS

Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla "Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego" – con l'eccezione di quelli conseguenti alla procedura di licenziamento collettivo, per i quali l'aliquota è raddoppiata –, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma (cd *ticket licenziamento*) pari al 41 % del massimale mensile della NASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (art. 2, comma 31 della legge n. 92/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 23, n. 15 e n. 14 del 2012 e, da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2020).

Con l'acclusa circolare n. 40 del 19 marzo 2020, l'INPS ha fornito un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versare il *ticket* e trattato le fattispecie a cui consegue una prestazione pensionistica.

Giova evidenziare che:

1) **il contributo è dovuto nei seguenti casi:**

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità (ossia dall'inizio della gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino);
- dimissioni rassegnate dal lavoratore ai sensi dell'articolo 2112, quarto comma, del Codice civile (ossia nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda che abbia determinato la sostanziale modifica delle condizioni di lavoro);
- interruzione del rapporto di lavoro per rifiuto del lavoratore del trasferimento ad altra sede dell'azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo di prova o al termine del contratto di apprendistato professionalizzante;
- risoluzione consensuale ai sensi dell'art. 7 della legge n. 604/1966 (ossia intervenuta innanzi la commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a fronte della comunicazione del datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti di volere licenziare per giustificato motivo oggettivo una persona assunta prima del 7 marzo 2015);
- risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti);
- cessazioni intervenute nell'ambito dei "*contratti di espansione*" di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 148/2015;

2) in generale, il lavoratore che alla cessazione del rapporto maturi i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata non può accedere alla NASpl: in questo caso, se il diritto alla pensione

del lavoratore decorre dal giorno successivo all'interruzione del rapporto, l'obbligo di pagamento del *ticket* non sussiste, in quanto non sorge il teorico diritto alla NASpI. Al contrario, qualora sussista per il lavoratore – il cui rapporto si è interrotto a seguito di una delle cause elencate al punto 1) che precede – il teorico diritto alla NASpI sino alla decorrenza della pensione, il datore di lavoro è tenuto all'obbligo contributivo;

3) il *ticket* non è dovuto qualora il lavoratore sia già pensionato.



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 19/03/2020

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 40

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 2, commi 31-35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita**

SOMMARIO: *La circolare fornisce un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento, introdotto con l'articolo 2, commi 31-35, della legge n. 92/2012. Sono inoltre trattate le fattispecie di sussistenza del suddetto obbligo contributivo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro cui consegue una prestazione pensionistica.*

INDICE

1. Premessa
2. Tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per le quali il contributo è dovuto
 - 2.1 Interruzioni di rapporto di lavoro intervenute nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 (contratto di espansione)
3. Misura del contributo
 - 3.1. Computo dell'anzianità lavorativa
 - 3.2. La misura del contributo nelle fattispecie di licenziamento collettivo
4. Tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per le quali il contributo non è dovuto
 - 4.1. Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto
 - 4.2. L'interruzione del rapporto di lavoro nel settore delle costruzioni edili
 - 4.3. Datori di lavoro che hanno avviato procedure di mobilità
5. Obbligo contributivo ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 e cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori che maturano il requisito pensionistico
 - 5.1. Ticket di licenziamento ed assegno ordinario di invalidità
6. Istruzioni operative

1. Premessa

La legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, commi da 31 a 35, ha disciplinato il c.d. ticket di licenziamento.

Il comma 31 della disposizione di cui sopra, come modificato dall'articolo 1, comma 250, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, così dispone: *"Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI [oggi NASpI], intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI [oggi NASpI] per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30"*.

Con la presente circolare, al fine di uniformare il comportamento delle Strutture territoriali e tenuto conto dei quesiti pervenuti, si riepilogano le disposizioni di prassi e le istruzioni operative già impartite nel corso degli anni per l'applicazione del suddetto obbligo contributivo e si forniscono ulteriori precisazioni.

2. Tipologie di cessazione per le quali il contributo è dovuto

Il contributo è dovuto nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa (art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012).

Tanto considerato, la contribuzione è dovuta nei casi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di licenziamento^[1]:

- per giustificato motivo oggettivo; tale tipologia di licenziamento deve essere valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1A"**;
- per giusta causa; a seguito di licenziamento disciplinare; per giustificato motivo soggettivo; tali licenziamenti andranno valorizzati all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1D"**;

per le fattispecie di cui agli articoli 2 e seguenti del D.lgs 4 marzo 2015, n. 23.

Il contributo è altresì dovuto in caso di dimissioni per giusta causa o di dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità; tali tipologie devono essere valorizzate all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1S".

Tra le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato che soggiacciono all'obbligo contributivo in argomento devono essere ricomprese anche le dimissioni rassegnate dal lavoratore ai sensi dell'articolo 2112, quarto comma, c.c. Il legislatore ha infatti previsto quale giusta causa di dimissioni nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda la sostanziale modifica delle condizioni di lavoro.

Il datore di lavoro è parimenti soggetto al contributo in questione nel caso di interruzione del rapporto di lavoro per rifiuto del lavoratore del trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico[2].

Sussiste altresì l'obbligo contributivo in oggetto qualora l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga a seguito di recesso del datore di lavoro ai sensi degli articoli 2118 c.c. e 2119 c.c. (codice cessazione di nuova istituzione "1T"), compresi i casi di recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo di prova o al termine del periodo di formazione dell'apprendista di cui all'articolo 42, comma 4, del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81, (la cessazione del rapporto di lavoro in applicazione di questa fattispecie dovrà essere esposta nel flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione "1V"), fatto salvo quanto ulteriormente precisato al successivo paragrafo 4.

Tenuto conto che l'articolo 7, comma 7, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come novellato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92/2012, dispone che a seguito della cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale ai sensi del medesimo articolo 7 della legge n. 604/1966 "si applicano le disposizioni in materia di ASpI" (oggi NASpI), anche per tale fattispecie il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento. Le risoluzioni consensuali intervenute con tale procedura dovranno essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1H".

Il contributo in argomento è altresì dovuto nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 6 del D.lgs 4 marzo 2015, n. 23.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con interpello n. 13 del 2015, ha infatti chiarito che non è ostativo al riconoscimento dell'indennità NASpI l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui al citato articolo 6 del D.lgs n. 23/2015.

Con il medesimo interpello è stato precisato che la risoluzione consensuale in questione non muta il titolo della cessazione del rapporto di lavoro, che resta il licenziamento, e pertanto tale fattispecie è da intendersi quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

2.1 Interruzioni di rapporto di lavoro intervenute nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 (contratto di espansione)

L'articolo 26-quater, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha novellato l'articolo 41 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, introducendo, in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, il contratto di espansione.

Per quanto di rilevanza ai fini della presente trattazione, la norma in esame consente alle imprese interessate di stipulare un contratto (di espansione)[3] che prevede, tra l'altro, la risoluzione dei rapporti di lavoro in essere con i lavoratori che abbiano i requisiti previsti dal comma 5 del citato articolo 41, riconoscendo agli stessi un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

A seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, questi lavoratori avranno diritto all'accesso all'indennità NASpI, come previsto dal comma 5 dell'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 e come altresì precisato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 16/2019. Ne consegue che anche le risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della fattispecie in argomento comportano l'obbligo del datore di lavoro di versamento del c.d. ticket di licenziamento.

3. Misura del contributo

I criteri di calcolo del contributo in parola sono definiti dall'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012, il quale stabilisce che il contributo è pari al *"41 per cento del massimale mensile di ASpI [oggi NASpI] per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni"*.

Il contributo è pertanto scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia part-time o full-time[4].

Il contributo è interamente a carico del datore di lavoro e deve essere sempre versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

3.1 Computo dell'anzianità lavorativa

Con la circolare n. 44/2013 sono stati forniti chiarimenti in merito al computo dell'anzianità lavorativa del lavoratore cessato.

In particolare, si è precisato che se la prestazione lavorativa è stata inferiore all'annualità essa deve essere riparametrata in base agli effettivi mesi di lavoro.

La suddetta circolare ha altresì chiarito che, ai fini dell'anzianità lavorativa, deve essere considerata come intera mensilità quella in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni[5].

In merito a quest'ultimo punto, si precisa che i mesi di lavoro diversi dal primo e dall'ultimo devono essere considerati mesi interi, indipendentemente dal numero di giornate lavorate, fermo restando che nel computo dell'anzianità aziendale non si deve tener conto dei periodi di congedo di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151[6], né dei periodi di aspettativa non retribuita.

Ulteriori precisazioni in merito sono state fornite con il messaggio n. 10358/2013, con il quale è stato specificato che ai fini del computo dell'anzianità lavorativa, oltre ai periodi di lavoro a tempo indeterminato, devono essere considerati periodi utili anche quelli in cui il lavoratore sia stato assunto alle dipendenze dello stesso datore con tipologia di contratto a termine, qualora il datore di lavoro abbia beneficiato della restituzione del contributo addizionale, ossia nei casi previsti dall'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012[7].

Infine, nell'ipotesi in cui il lavoratore sia passato alle dipendenze del datore di lavoro in seguito a operazioni societarie di cui agli articoli 2112 o 1406 c.c., l'anzianità aziendale deve essere stabilita considerando anche il rapporto intercorso con l'azienda cedente - Tipo cessazione "2T" sulla matricola di provenienza e Tipo assunzione "2T" sulla matricola del successivo datore di lavoro.

3.2 La misura del contributo nelle fattispecie di licenziamento collettivo

Per quanto attiene alla misura del contributo, si ricorda che l'articolo 2, comma 35, della legge n. 92/2012 stabilisce che, a far tempo dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23

luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui trattasi è moltiplicato per tre volte.

Sulla misura del contributo è successivamente intervenuta anche la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), che, all'articolo 1, comma 137, ha introdotto una nuova aliquota di computo del c.d. ticket di licenziamento per le interruzioni dei rapporti di lavoro intervenute a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Più in particolare, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria ai sensi dell'articolo 23 del D.lgs n. 148/2015, l'aliquota percentuale di calcolo del contributo in argomento è pari all'82% del massimale mensile (le cessazioni dei lavoratori avvenute in applicazione di tale disciplina dovranno essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1Q").

Sono esclusi dall'innalzamento dell'aliquota i licenziamenti collettivi la cui procedura sia stata avviata[8] entro il 20 ottobre 2017, ancorché le interruzioni del rapporto di lavoro siano avvenute in data successiva al 1° gennaio 2018 (le cessazioni che rientrano in tale fattispecie dovranno essere valorizzate all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1U").

Dal combinato disposto delle due norme sopra citate (art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 e art. 1, comma 137, della legge n. 205/2017) consegue che per ogni interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intervenuta a decorrere dal 1° gennaio 2018 nell'ambito di un licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, il c.d. ticket di licenziamento, pari all'82% del massimale mensile, è moltiplicato per tre volte.

In caso di omissione contributiva, le Strutture territoriali, al fine di correttamente quantificare l'importo dovuto, provvederanno a richiedere la documentazione relativa al licenziamento collettivo all'azienda e, contestualmente, al competente Ispettorato territoriale del lavoro o agli uffici competenti secondo gli Statuti delle Province autonome di Trento e Bolzano e della Regione Sicilia.

4. Tipologie di cessazione per le quali il contributo non è dovuto

Tenuto conto di quanto già precisato al precedente paragrafo 2[9], il c.d. ticket di licenziamento non è dovuto nel caso di dimissioni volontarie del lavoratore (tale tipologia di cessazione sarà valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1B"). L'obbligo contributivo in argomento è altresì escluso per le cessazioni di rapporto di lavoro intervenute in applicazione dell'articolo 4 della legge n. 92/2012 (codice Tipo cessazione "1L"). In ragione di quanto espressamente disposto al comma 7-ter dell'articolo 4 della legge da ultimo richiamata, l'obbligo contributivo è parimenti escluso nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per esodo dei lavoratori anziani concordata a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure di cui agli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 (licenziamento collettivo), ovvero per cessazioni nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

Analoga esclusione dell'obbligo contributivo deve intendersi valida anche per le interruzioni dei rapporti di lavoro afferenti a processi di incentivazione all'esodo che diano luogo alle prestazioni disciplinate dall'articolo 26, comma 9, lett. b), del D.lgs n. 148/2015.

Tenuto conto che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con nota del 12 febbraio 2016, ha precisato che *"la NASpI non spetta al soggetto disoccupato in seguito a risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c."*, la cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a seguito di risoluzione consensuale ai sensi dell'articolo 410 c.p.c. è esclusa dall'applicazione del ticket di licenziamento (tale tipologia di cessazione deve essere valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1G").

Inoltre, il contributo in argomento non si applica, per espressa previsione dell'articolo 32,

comma 1, lett. a), del D.lgs 14 settembre 2015, n. 150, alle interruzioni dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello, di cui all'articolo 43 del D.lgs n. 81/2015) stipulati a decorrere dal 24 settembre 2015 (codice Tipo lavoratore "PA").

La disposizione *de qua* è stata "stabilizzata" dall'articolo 1, comma 110, lett. D), della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), così sostituita dall' articolo 1, comma 290, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019).

Si precisa, inoltre, che l'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente già pensionato non comporta l'obbligo contributivo in argomento.

Il contributo in argomento non è altresì dovuto nelle ipotesi di cui all'articolo 43-bis del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.

La norma dispone infatti che esclusivamente le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che abbiano usufruito del trattamento straordinario di integrazione salariale (di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/2018) negli anni 2019 e 2020, possono chiedere, in sede di presentazione dell'istanza di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) di cui al richiamato articolo 44, di essere esonerate dal pagamento del contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012.

Sul punto, si rimanda alla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 19/2018 e si fa riserva di successive precisazioni operative.

Si rappresenta, infine, che il c.d. ticket di licenziamento è altresì escluso dalla disposizione di cui all'articolo 11 del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, che ha introdotto il comma 1-bis all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015.

Tuttavia, l'articolo 11, comma 3, del citato decreto-legge dispone che l'efficacia della novella normativa è "*subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, previa notificazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*".

Pertanto, ad oggi, in assenza dell'autorizzazione della Commissione europea, la norma non può avere applicazione.

4.1 Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto

In applicazione dell'articolo 2, comma 34, lett. a), della legge n. 92/2012, come novellato dall'articolo 1, comma 164, della legge 11 dicembre 2016, n. 232[10], il contributo non è altresì dovuto qualora l'interruzione del rapporto di lavoro sia conseguente a licenziamenti effettuati in conseguenza di cambio appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione delle clausole sociali che garantiscano continuità di occupazione (la cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere esposta nel flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "**1M**").

Al riguardo, si ritiene utile precisare che l'esonero in esame non trova applicazione qualora la risoluzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro originario sia dichiarata illegittima, sebbene il rapporto di lavoro sia passato all'impresa subentrante[11].

4.2 Interruzione di rapporto di lavoro nel settore delle costruzioni edili

L'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012 dispone che il contributo in esame non è dovuto nel caso di "*interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere*".

Tale fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "**1N**".

Al riguardo si precisa quanto segue.

Il licenziamento del lavoratore che segue alla chiusura del cantiere per conclusione dei lavori è riconducibile alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Anche in quest'ambito, però, la giurisprudenza ritiene che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento sussista solo allorché il lavoratore non possa essere utilizzato su posizioni di lavoro alternative, in questo caso presso altri cantieri nei quali è dislocata l'attività d'impresa (c.d. obbligo di *repechage*)[\[12\]](#).

Pertanto, la disposizione di cui all'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012, non trova applicazione qualora il licenziamento, pur intimato per fine cantiere, non sia ritenuto legittimo in quanto il lavoratore medesimo poteva essere utilizzato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Si ricorda altresì che l'articolo 24, comma 4, della legge n. 223/1991 dispone che le procedure e le disposizioni in materia di licenziamenti collettivi non si applicano, tra le altre ipotesi, nei casi di *"fine lavoro nelle costruzioni edili"*.

La disposizione da ultimo richiamata non opera nei casi in cui l'azienda intenda addivenire ad una riduzione del personale in servizio. Infatti, le ipotesi eccezionali previste dalla norma sopra richiamata sono relative a fattispecie nelle quali è esclusa ogni possibilità del datore di lavoro di scegliere il lavoratore da licenziare.

Si deve, quindi, ritenere che il contestuale licenziamento di più (ma non di tutti i) lavoratori adibiti ad un determinato cantiere *"integra gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento individuale, anche se plurimo, ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 3"*[\[13\]](#).

Al licenziamento plurimo, ossia non conseguente al *"completamento delle attività e alla chiusura del cantiere"*, non si applica l'esonero di cui all'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012.

Si precisa, da ultimo, che qualora a seguito del licenziamento per fine cantiere le parti avviino la procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604/66, l'esonero dal versamento del c.d. ticket di licenziamento trova applicazione soltanto nei casi in cui la procedura di conciliazione si concluda prevedendo la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento intimato a titolo di fine cantiere.

La Struttura territoriale competente avrà cura di effettuare i dovuti controlli al fine di appurare che i soggetti interessati dal licenziamento per fine cantiere siano stati esposti nel flusso Uniemens, sino alla data del licenziamento, come lavoratori in forza ad unità produttive[\[14\]](#) cessate e/o sospese in data collimante con la data del licenziamento.

Sul punto le Strutture territoriali si atterranno altresì a quanto precisato con il messaggio n. 3933/2018.

4.3 Datori di lavoro che hanno avviato procedure di mobilità

Il legislatore, al fine di evitare un doppio prelievo contributivo, ha disposto, ai sensi dell'articolo 2, comma 33, della legge n. 92/2012, l'esclusione del versamento del predetto contributo, fino al 31 dicembre 2016, per i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo di ingresso alla procedura di mobilità di cui all'articolo 5, comma 4, della legge n. 223/91.

Al riguardo, si precisa che detto esonero non opera nei casi in cui trova applicazione l'articolo 3, comma 3, della legge n. 223/1991. In tal caso, infatti, non si realizza alcuna doppia imposizione contributiva[\[15\]](#).

5. Obbligo contributivo ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 e cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori che maturano il requisito pensionistico

In generale il lavoratore che cessi il rapporto di lavoro e maturi i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata non può accedere alla NASpI (art. 2, comma 40, lett. c), della legge n. 92/2012).

In tal caso, pertanto, se il diritto alla pensione decorre dal giorno successivo all'interruzione del rapporto di lavoro, l'obbligo di pagamento del c.d. ticket di licenziamento per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato non sussiste, in quanto non sorge il teorico diritto alla NASpI.

Al contrario, qualora sussista per il lavoratore, il cui rapporto di lavoro si è interrotto a seguito di una delle cause esaminate al precedente paragrafo 2, il teorico diritto alla NASpI sino alla decorrenza della pensione, il datore di lavoro è tenuto all'obbligo contributivo in argomento [\[16\]](#).

In relazione alla questione in esame, si richiama anche quanto previsto nella circolare n. 180/2014, che seppur riferita alle indennità ASpI e MiniASpI trova applicazione anche per la nuova assicurazione sociale per l'impiego, e nella circolare n. 142/2015, che ha fornito precisazioni in ordine alla predetta circolare.

Le suddette circolari chiariscono che nei casi in cui l'esercizio di una facoltà di legge (ad esempio, opzione per il regime sperimentale donna, totalizzazione, ricongiunzione o totalizzazione di periodi contributivi esteri e, come chiarito con la circolare n. 88/2019, anche nel caso di pensione quota 100) comporti il perfezionamento del diritto a pensione in un momento antecedente a tale esercizio, ma consenta di ottenere la pensione solo con decorrenza successiva (come con il sistema delle c.d. "finestre"), è possibile fruire dell'indennità di disoccupazione fino alla prima decorrenza utile successiva all'esercizio delle predette facoltà.

Inoltre, in relazione al trattamento di pensione quota 100, con la già richiamata circolare n. 88/2019 è stato chiarito che *"le domande di indennità di disoccupazione NASpI riferite a soggetti che, pur perfezionando nel triennio 2019-2021 i requisiti per il pensionamento ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge n. 4/2019 (pensione quota 100), non si avvalgono di detta facoltà, devono essere accolte, ricorrendo i presupposti declinati dal D.lgs n. 22/2015"*.

Pertanto, anche qualora all'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato segua l'accesso ad una delle prestazioni pensionistiche sopra menzionate, il datore di lavoro è tenuto al versamento del contributo previsto dall'articolo 2, comma 33, della legge n. 92/2012.

5.1 Ticket di licenziamento ed assegno ordinario di invalidità

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 234/2011, ai lavoratori che fruiscono dell'assegno ordinario di invalidità, nel caso in cui si trovino ad avere diritto ai trattamenti di disoccupazione, è riconosciuto il diritto di optare tra la prestazione di disoccupazione e l'assegno in argomento [\[17\]](#).

Conseguentemente, nell'ipotesi sopra menzionata sorge il teorico diritto alla prestazione di disoccupazione, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa, e, pertanto, l'interruzione del rapporto di lavoro comporta l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento.

Quanto sopra deve ritenersi valido anche con riferimento alla fattispecie di cui all'articolo 22 della legge 13 luglio 1965, n. 859.

Detta disposizione riconosce, per i lavoratori iscritti al Fondo Volo, il diritto alla pensione di invalidità c.d. specifica - in presenza dei requisiti contributivi prescritti - ai soggetti divenuti permanentemente inabili ad esercitare la professione autorizzata da un regolare brevetto aeronautico o da altro documento equipollente, purché l'invalidità dia luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro comportante l'obbligo di iscrizione al Fondo Volo.

Considerato che sia l'assegno ordinario di invalidità che la pensione di invalidità c.d. specifica sono riconosciuti, rispettivamente, in presenza di una incapacità lavorativa permanente, ma parziale, e di una incapacità lavorativa permanente, limitatamente ad una attività lavorativa specifica (attività autorizzata da un regolare brevetto aeronautico), si può ritenere che i due trattamenti possano essere equiparati ai fini della compatibilità con la prestazione NASpI.

Pertanto, anche il soggetto titolare del trattamento di invalidità di cui all'articolo 22 della legge n. 859/1965, qualora sia titolare dei requisiti di accesso alla prestazione NASpI, può esercitare il diritto di opzione.

Conseguentemente, anche in questa ipotesi, l'interruzione del rapporto di lavoro comporta l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento.

6. Istruzioni operative

Nell'attuazione delle indicazioni fornite con la presente circolare, le Strutture territoriali dovranno attenersi alle istruzioni operative già in uso [\[18\]](#).

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

[\[1\]](#) Il comma 32 dell'articolo 2 della legge n. 92/2012 dispone che il contributo in argomento "è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro [...]".

[\[2\]](#) Nell'ipotesi *de qua* sussiste, infatti, il teorico diritto del lavoratore all'indennità NASpI. Con il messaggio n. 369/2018 è stato ribadito che "su tale ultima ipotesi di risoluzione consensuale in esito al rifiuto al trasferimento, come precisato nella circolare INPS n. 108 del 2006, la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento ad altra sede dell'azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici. Pertanto, in tale caso si può riconoscere l'indennità di disoccupazione. Il riconoscimento all'indennità in detta ipotesi è stato confermato anche con le circolari INPS n. 142 del 2012 in materia di ASpI e n. 142 del 2015 in materia di NASpI".

L'obbligo contributivo non è altresì escluso nelle ipotesi di dimissioni a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda. Con il messaggio da ultimo richiamato è stato infatti precisato che "in tale circostanza - come anche affermato dall'Ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel parere reso sulla materia - ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro. In ragione di quanto sopra, in presenza di dimissioni che il lavoratore asserisce avvenute per giusta causa, a seguito di trasferimento ad altra sede dell'azienda è ammesso l'accesso alla prestazione NASpI a condizione che il trasferimento non sia sorretto da "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art.2103 c.c."

[\[3\]](#) Il contratto di espansione deve essere sottoscritto in sede governativa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con le rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria (art. 41, comma 1, del D.lgs n. 148/2015).

[\[4\]](#) Il massimale mensile NASpI per l'anno 2020 è pari ad euro 1.335,40 (cfr. la circolare n. 20/2020).

[\[5\]](#) Nell'ipotesi di lavoratori intermittenti, contraddistinti nel flusso Uniemens dal codice tipo contribuzione "H0" o "H1", l'anzianità aziendale si determina considerando solo i giorni lavorati ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del D.lgs n. 81/2015.

[\[6\]](#) Ciò in ragione del richiamo operato dall'articolo 42, comma 5-quinquies, del D.lgs n. 151/2001, alle disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, il quale dispone che "[...] Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria".

[\[7\]](#) Il contributo addizionale, dovuto ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012, nei casi di assunzione con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, fatti salvi i casi di cui al successivo comma 29 del medesimo articolo, può essere restituito al datore di lavoro qualora sia intervenuta in assenza di soluzione di continuità la trasformazione del

rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato o in caso di assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

[8] La procedura deve considerarsi avviata alla data di ricezione della comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge n. 223/91 (cfr. art. 4, comma 5, della legge n. 223/91). Sul punto si rimanda a quanto più esaurientemente precisato con il messaggio n. 594/2018.

[9] Ossia che i datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

[10] L'articolo 1, comma 164, della legge n. 232/2016 così dispone: *"All'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92, le parole: «Per il periodo 2013-2016» sono sostituite dalle seguenti: «A decorrere dal 1° gennaio 2013»"*.

[11] La Corte di Cassazione (Cass. n. 29922/2018) ha infatti ribadito che *"[...] La garanzia del passaggio dal datore originario all'impresa subentrante, di natura contrattuale collettiva, mira ad assicurare la stabilità e continuità dell'occupazione, ma lascia distinti i rapporti lavorativi, (non a caso si definisce un rapporto ex novo con l'impresa subentrante), sicché non solo una regola contrattuale non potrebbe mai escludere la tutela legale che sanziona il recesso illegittimo, ma neppure sarebbe invocabile trattandosi di distinti rapporti contrattuali rispetto ai quali differenti sono le obbligazioni e responsabilità datoriali. Anche nelle ipotesi del passaggio da un appalto all'altro l'originario datore di lavoro, sarà tenuto a dimostrare, ove necessario, le ragioni del recesso e l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore in altre posizioni lavorative compatibili. A non diversa conclusione si giunge peraltro anche con la nuova disciplina di cui all'art. 30 della L. n. 122/2016, (sostitutiva dell'art. 29 del D.lgs n. 276/2003), [...], poiché la disposizione chiarisce che «L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda»". La norma conferma la diversità dei rapporti lavorativi instaurati all'esito del passaggio del lavoratore da un appalto all'altro e lascia inalterate le obbligazioni sorte nei singoli rapporti"* (cfr. anche Cass. n. 12613/2007 e Cass. n. 22121/2016).

[12] Infatti, il costante orientamento della Corte di Cassazione ritiene che *"in caso di esaurimento di una fase del lavoro è legittimo licenziare il lavoratore nei limiti di operatività dell'obbligo di repechage, ovvero nei limiti della presenza di elementi di prova che attestino la impossibilità di utilizzare lo stesso lavoratore in altre attività dell'impresa"* (cfr., tra le altre, Cass. n. 12439/2018).

[13] Così Cass. n. 12439/2018.

[14] Cfr. il messaggio n. 1444/2017.

[15] Si specifica che sia l'articolo 5, comma 4, che l'articolo 3, comma 3, della legge n. 223/1991 sono stati abrogati dalla legge n. 92/2012. Il citato articolo 3, comma 3, disponeva che *"quando non sia possibile la continuazione dell'attività, anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possono essere salvaguardati solo parzialmente, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità ai sensi dell'articolo 4 ovvero dell'articolo 24 i lavoratori eccedenti. In tali casi il termine di cui all'articolo 4, comma 6, è ridotto a trenta giorni. Il contributo a carico dell'impresa previsto dall'articolo 5, comma 4, non è dovuto"*.

[16] Con la circolare n. 88/2019, l'Istituto ha chiarito che *"l'articolo 15, comma 1, del decreto-legge n. 4/2019, sostituendo il comma 10 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011, ha previsto che i soggetti che maturano i requisiti contributivi per la pensione anticipata conseguono il diritto al trattamento trascorsi tre mesi dalla maturazione dei predetti requisiti (c.d. finestra). In relazione a tale innovazione normativa, si precisa che è possibile fruire dell'indennità di disoccupazione NASpI fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico"*.

[17] Cfr., da ultimo, la circolare n. 88/2019.

[18] Cfr. la circolare n. 44/2013 e il messaggio n. 594/2018.

OGGETTO: **TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE, ASSEGNO ORDINARIO, CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA - PRIMI INDIRIZZI APPLICATIVI INPS PER GLI EVENTI RICONDUCEBILI ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19**

Il d.l. n. 18/2020, entrato in vigore il 17 marzo scorso, al Capo I del Titolo I, prevede misure speciali a sostegno delle imprese e dei lavoratori in tema di ammortizzatori sociali, estese a tutto il territorio nazionale, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11 e n. 12 del 2020).

Con la circolare n. 47 di sabato 28 marzo 2020, emanata d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (e preannunciata col messaggio n. 1287 del 20 marzo 2020 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2020), l'INPS ha fornito i seguenti primi indirizzi applicativi delle misure straordinarie introdotte dal menzionato decreto-legge, unitamente alle istruzioni sulla corretta gestione dell'iter concessorio relativo ai trattamenti ivi previsti agli articoli 19, 20, 21 e 22, dando anche conto di come gli stessi derogano alle vigenti norme che disciplinano l'accesso agli ordinari strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro.

L'eventuale presenza di ferie pregresse - giova segnalarlo - non è ostativa all'accoglimento dell'istanza di CIGO, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

A) Cassa integrazione salariale ordinaria e assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020

L'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, per i datori di lavoro operanti su tutto il territorio nazionale, che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di richiedere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o l'accesso all'assegno ordinario.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 8, del decreto-legge in esame, **le norme del medesimo articolo si applicano esclusivamente ai lavoratori che alla data del 23 febbraio 2020 risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione.**

Ai fini della sussistenza di tale ultimo requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, possono chiedere le integrazioni salariali ordinarie:

- a) **imprese industriali manifatturiere**, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- j) l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- l) n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- m) o) 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.

Diversamente, possono richiedere l'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale (FIS) i datori di lavoro con più di cinque dipendenti che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del D. lgs n. 148/2015 (CIGO e CIGS) e che operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi ai sensi, rispettivamente, degli articoli 26, 27 e 40 del citato decreto legislativo, come individuati nella tabella allegata alla presente circolare, già allegata alla circolare n. 176/2016 (Allegato n. 1).

Le domande possono essere trasmesse con la nuova causale denominata "COVID-19 nazionale", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e per una durata massima di 9 settimane.

In relazione alla previsione normativa, **l'intervento con causale "COVID-19 nazionale" non soggiace all'obbligo di pagamento del contributo addizionale** di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del D.lgs n. 148/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015) **e, ai fini del computo della durata, non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 settimane nel biennio mobile per l'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale.**

Inoltre, **il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva**

dei trattamenti, dall'articolo 4 del D.lgs n. 148/2015, **sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili** di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, **possono richiedere il trattamento di CIGO e di assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.**

I periodi autorizzati con causale "COVID-19 nazionale" sono neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO e di assegno ordinario.

Si osserva altresì che **per l'accesso alle speciali prestazioni di CIGO e assegno ordinario, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020.**

Resta confermato quanto sopra precisato in merito alle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto.

Le aziende che trasmettono domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, 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 dispensa dall'osservanza del citato articolo 14 comporta, in particolare, che le aziende non sono tenute all'adempimento di cui al comma 6 del medesimo articolo. Pertanto, **all'atto della presentazione della domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario, non deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti di cui sopra, e l'Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti.**

Il termine di presentazione delle domande con causale "COVID-19 nazionale" è individuato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Riguardo alla decorrenza del termine di presentazione delle domande, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo ricompreso tra la data del 23 febbraio 2020 e la data del 23 marzo 2020, di pubblicazione del messaggio n. 1321/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2020), il dies a quo coincide con la predetta data di pubblicazione. Pertanto, il periodo intercorrente tra la data del 23 febbraio 2020 e la data di pubblicazione del messaggio sopra richiamato è neutralizzato ai predetti fini.

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa verificatisi dal giorno successivo alla data di pubblicazione del citato messaggio, la decorrenza del termine di presentazione della domanda seguirà le regole ordinarie e, quindi, è individuato nella data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Esempio 1

- periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 24/2/2020 al 10/4/2020
- termine di presentazione dell'istanza: 31/7/2020

Esempio 2

- periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 27/3/2020 al 30/4/2020
- termine di presentazione dell'istanza: 31/7/2020

Esempio 3

- periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 27/4/2020 al 29/5/2020
- termine di presentazione dell'istanza: 31/8/2020

Esempio 4

- periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 4/5/2020 al 27/6/2020
- termine di presentazione dell'istanza: 30/9/2020

Tenuto conto del carattere eccezionale della nuova causale e delle esigenze di immediato ristoro sottese alle richieste di prestazioni, l'istruttoria delle domande è improntata alla massima celerità e, per tali ragioni, la valutazione di merito delle stesse risulta notevolmente semplificata rispetto a quella ordinaria.

A tale riguardo, l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 prevede espressamente l'inapplicabilità dell'articolo 11 del D.lgs n. 148/2015.

Pertanto, le aziende non dovranno fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori.

Di conseguenza, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari.

In merito alle **modalità di pagamento della prestazione**, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS; in conseguenza della particolare situazione di emergenza, in questo ultimo caso, le aziende potranno chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Si precisa, che per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni, ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi (cfr. la circolare n. 38 del 12 marzo 2020) il trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 del decreto in esame, con causale "COVID-

19 nazionale”, eventualmente richiesto, si aggiunge ai trattamenti richiesti, ai sensi dell’articolo 13 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, utilizzando la causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020”.

Pertanto, è possibile per le predette aziende richiedere l’integrazione salariale ordinaria e l’assegno ordinario per 13 settimane, con causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020” e, per ulteriori 9 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.

Le aziende che hanno già in corso un’autorizzazione di CIGO o di assegno ordinario o hanno presentato domanda di CIGO o di assegno ordinario non ancora autorizzata, con qualsiasi causale, possono richiedere comunque la CIGO o l’assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite. In caso di concessione, l’Istituto provvederà ad annullare d’ufficio le precedenti autorizzazioni o le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti. Resta fermo che le nuove autorizzazioni con causale “COVID-19 nazionale” possono essere concesse solo per periodi a decorrere dal 23 febbraio 2020 o da data successiva al 23 febbraio 2020, per massimo 9 settimane e non oltre il 31 agosto 2020.

Per intervenire sulle autorizzazioni già rilasciate o sulle domande da cancellare, saranno diramate alle Strutture territoriali apposite istruzioni operative con successivo messaggio.

Si fa presente che le domande di cassa integrazione ordinaria ed assegno ordinario, presentate erroneamente con causale “Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020” da aziende non rientranti nel campo di applicazione del decreto-legge n. 9/2020, sono convertite d’ufficio, con elaborazione centrale, 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.

Si evidenzia inoltre che, come già chiarito con il messaggio n. 3777/2019, **l’eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all’eventuale accoglimento dell’istanza di CIGO o assegno ordinario.** Pertanto, si ribadisce che non occorre chiedere all’azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e che, per tale ragione, nella domanda di CIGO non è più presente il campo nel quale veniva fornito tale elemento informativo.

Infine, si richiama l’articolo 3, comma 7, del D.lgs n. 148/2015, ai sensi del quale **“il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l’indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista”.**

SCHEMA RIASSUNTIVO

Chi può presentare domanda di CIGO e di Assegno ordinario per “COVID-19 nazionale”?

Le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGO e dell’Assegno ordinario operanti su tutto il territorio nazionale.

Ci sono limiti per le aziende?

L’unico limite sono le nove settimane che devono collocarsi nell’arco temporale 23.2.2020 – 31.8.2020.

Ci sono limiti per i lavoratori?

I lavoratori devono essere già in forza all’azienda richiedente alla data del 23.2.2020, fatte salve le ipotesi di trasferimento d’azienda di cui all’articolo 2112 c.c. e quelle di lavoratori che passino alle dipendenze dell’impresa subentrante nell’appalto, per cui si computa anche il periodo durante il quale i lavoratori stessi sono stati impiegati presso il precedente datore di lavoro.

Quali semplificazioni sussistono in fase istruttoria?

Non è necessaria la dimostrazione della temporaneità dell’evento e la previsione di ripresa della normale attività.

Non è prevista per questa causale la relazione tecnica di cui all’articolo 2, comma 1, del D.M. 95442/2016 e la scheda causale per l’assegno ordinario.

È previsto il pagamento diretto?

Sì, a semplice richiesta dell’azienda.

Posso richiedere CIGO/assegno ordinario per “COVID-19 nazionale” anche se ho già in corso un’autorizzazione CIGO/assegno ordinario o se ho già presentato domanda con altra causale?

Sì, il periodo concesso con causale “COVID-19 nazionale” prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda, che saranno annullate d’ufficio per i periodi corrispondenti.

a.1) Risorse finanziarie

Ai sensi del comma 9 dell’articolo 19 decreto-legge citato, è riconosciuto, a carico dello Stato, uno stanziamento pari a 1.347,2 milioni di euro per l’anno 2020, che finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa o correlata che non sarebbero state autorizzate nell’ordinario regime previsto dal D.lgs n. 148/2015, ad esempio sia, con riferimento al superamento dei limiti di fruizione della CIGO/assegno ordinario sia con riferimento alla nuova platea dell’assegno ordinario del FIS, per quel che riguarda i datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti, nonché con riferimento al superamento dei limiti finanziari posti dai rispettivi regolamenti per le aziende iscritte ai Fondi di solidarietà di cui all’articolo 26 del D.lgs n. 148/2015.

Per le prestazioni di sostegno al reddito in esame che rientrano nel regime ordinario, la copertura degli oneri verrà assicurata a carico delle rispettive gestioni finanziarie.

Si specifica inoltre che per il **Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato e il Fondo di solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione**, di cui all'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015, Fondi non gestiti dall'INPS, è stata prevista l'erogazione di un assegno ordinario a carico dei medesimi Fondi, prevedendo inoltre uno specifico stanziamento a carico del bilancio statale per complessivi 80 milioni di euro, per l'anno 2020, che saranno trasferiti ai rispettivi fondi con decreti ministeriali.

B) Cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in Cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020

L'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020 prevede, per le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (per es., per contratto di solidarietà o per riorganizzazione) e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, la possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, qualora dette aziende rientrino anche nella disciplina delle integrazioni salariali ordinarie (cfr. art. 10 del D.lgs n. 148/15). Le aziende che, per settore di appartenenza, non rientrano nel campo di applicazione della CIGO, possono presentare domanda di cassa integrazione in deroga, secondo le modalità illustrate al successivo paragrafo F).

In tali casi, la domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata per la causale "COVID-19 nazionale – sospensione CIGS", appositamente prevista in ragione dell'esigenza di monitorare distintamente i differenti limiti di spesa introdotti, rispettivamente, dagli articoli 19 e 20 del decreto-legge n. 18/2020.

La CIGO in questione sospende e sostituisce il trattamento di integrazione salariale straordinario in corso.

Nello specifico, la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata.

Pertanto, su specifica indicazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'azienda deve presentare al Ministero stesso apposita richiesta di sospensione del trattamento di CIGS in corso.

L'istanza deve essere inoltrata nel canale di comunicazione attivo nella piattaforma CIGS online del citato Ministero. Saranno considerate validamente presentate anche le richieste inoltrate

all'indirizzo di posta elettronica ordinaria (PEO) dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it o di posta elettronica certificata (PEC) dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it della Divisione IV della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e formazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

La predetta Direzione generale adotta un unico decreto direttoriale che, senza soluzione di continuità, dispone sia la sospensione del trattamento CIGS in corso - considerando tali quelli perfezionati o attivati dopo la data del 23 febbraio 2020 fino alla data di emanazione della presente circolare - indicando la data di decorrenza di detta sospensione, corrispondente al numero di settimane di CIGO che l'azienda ha chiesto con causale "COVID-19 nazionale-sospensione CIGS", e la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale del trattamento CIGS.

La Direzione centrale Ammortizzatori sociali dell'Inps provvederà a caricare nella procedura "Sistema UNICO" i decreti ministeriali che dispongono la sospensione della CIGS.

Le Strutture territoriali dovranno chiedere l'annullamento parziale dell'autorizzazione collegata al decreto originario alla casella SistemaUnico.PSR@inps.it, allegando il file excel di cui all'Allegato n. 2 (OMISSIS) alla presente circolare, con la rimodulazione del periodo e delle ore precedentemente autorizzate.

Le domande di CIGO per "COVID-19 nazionale – sospensione CIGS" potranno essere approvate solo dopo il caricamento in procedura del decreto ministeriale di sospensione della CIGS e l'annullamento parziale dell'originaria autorizzazione.

Al termine della CIGO, l'azienda potrà chiedere all'INPS, tramite l'invio del modello telematico "SR40", una nuova autorizzazione sul secondo decreto per completare il programma di CIGS sino alla nuova data di scadenza.

Alla cassa integrazione ordinaria concessa ai sensi dell'articolo 20 del D.L. n. 18/2020 si applica la disciplina illustrata nel precedente paragrafo A).

b.1) Risorse finanziarie

Ai sensi del comma 5 dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020, il trattamento in commento, è riconosciuto nel limite massimo di spesa, a carico dello Stato, pari a 338,2 milioni di euro per l'anno 2020.

C) Disciplina dell'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

In aggiunta a quanto disciplinato al precedente paragrafo A), ai sensi del comma 5 dell'articolo 19 del decreto-legge in esame, **l'assegno ordinario di cui al comma 1 del medesimo articolo è concesso, limitatamente a nove settimane 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 (per l'ambito di applicazione vedasi l'Allegato n. 1).

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, che così stabilisce: “Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate 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.

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, per le aziende con dimensione aziendale sopra i 15 dipendenti rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS; è stato previsto, in conseguenza della particolare situazione di emergenza, che in questo ultimo caso le aziende possano chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa. Per le aziende con dimensione aziendale superiore ai 5 e fino ai 15 dipendenti, l'articolo 19, comma 5, del decreto-legge in esame, prevede la possibilità di accedere al pagamento diretto.

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

c.1) Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 21 del decreto in commento possono presentare domanda di assegno ordinario, ai sensi dell'articolo 19 del medesimo decreto, anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che, alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio n. 6 (23/02/2020), hanno in corso un assegno di solidarietà. 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.

La durata di tale trattamento di integrazione salariale non può essere superiore a nove settimane e deve concludersi entro il 31 agosto 2020.

I periodi in cui vi è sospensione dell'assegno di solidarietà e sostituzione del medesimo con l'assegno ordinario non sono conteggiati ai fini dei limiti dei 24 mesi nel quinquennio mobile, previsto per il computo della durata massima complessiva del trattamento di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, del D.lgs n. 148/2015, né si tiene conto, ai fini della durata, del limite delle 26 settimane nel biennio mobile di cui all'articolo 29, comma 3, del D.lgs n. 148/2015. Per questi

periodi non è dovuto il pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, del D.lgs n. 148/2015.

Tali prestazioni di sostegno al reddito sono riconosciute entro il limite di spesa di cui all'articolo 19, comma 9, del decreto-legge n. 18/2020, come specificato al precedente paragrafo a.1).

D) Assegno ordinario dei Fondi bilaterali di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 e Fondi Trentino e Bolzano-Alto Adige

Con particolare riguardo ai Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015, pagine 29 e 30), ciascuna domanda di accesso all'assegno ordinario, per la causale "COVID-19 nazionale", può essere accolta nei limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti dei rispettivi Fondi. Si precisa altresì che i datori di lavoro iscritti ai Fondi in argomento, non aventi la disponibilità finanziaria (tetto aziendale) ovvero aventi una disponibilità parziale per l'accesso alla prestazione di assegno ordinario, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'articolo 19, comma 9, del decreto in commento.

Nei casi in cui l'accesso alla prestazione di assegno ordinario sia subordinato al preventivo espletamento delle procedure sindacali con obbligo di accordo aziendale, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, sarà ritenuto valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda, che l'azienda dovrà comunque comunicare all'Istituto. Pertanto, in assenza di una espressa deroga legislativa che dispensi in tal senso i datori di lavoro, in mancanza di tale adempimento la prestazione non potrà essere autorizzata.

Anche per questi Fondi, come già precisato con la circolare n. 38/2020, si ribadisce che, tenuto conto del carattere eccezionale della nuova causale, l'iter istruttorio delle domande è semplificato rispetto a quello ordinario, in quanto la valutazione in ordine alla integrabilità della causale "COVID-19 nazionale" non implica alcuna verifica sulla sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell'evento.

Per le suddette ragioni, i datori di lavoro non sono obbligati ad allegare, a corredo della domanda, la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria.

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS; è stato previsto, in conseguenza della particolare situazione di emergenza, che in questo ultimo caso le aziende possano chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Il comma 7 dell'articolo 19 del decreto in esame stabilisce che ai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e di Bolzano-Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015, si applicano, ai fini della concessione dell'assegno ordinario, le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 19, come illustrate al precedente paragrafo A).

Per quanto concerne il Fondo del Trentino, si precisa che non verrà richiesto il requisito dei 30 giorni di anzianità lavorativa presso l'unità produttiva.

Per l'assegno ordinario garantito dai predetti due fondi di solidarietà bilaterali, dal combinato disposto degli articoli 19, comma 7, 19, comma 9, e 22, comma 5, del decreto-legge in commento, gli oneri sono posti a carico delle rispettive gestioni senza finanziamento statale specifico di cui al citato articolo 19, comma 9, del medesimo decreto.

Con riferimento ai settori per cui sono stati pubblicati i decreti istitutivi dei Fondi di cui all'articolo 26 del citato D.lgs n. 148/2015, per i quali non sono ancora stati costituiti i comitati amministratori (cfr. il decreto 9 agosto 2019, n. 103594, per il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali, e il decreto 27 dicembre 2019, n. 104125, per il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali) si precisa che per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni ordinarie e integrative, in base a specifico indirizzo ministeriale, in assenza del Comitato amministratore, tali prestazioni **non** possono essere erogate in quanto manca l'organo deputato a deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti. Di conseguenza, **i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti potranno continuare ad accedere all'assegno ordinario garantito dal FIS, con la causale "COVID-19 nazionale"**; diversamente **i datori di lavoro che occupano meno di 5 dipendenti potranno accedere alla cassa integrazione in deroga**, secondo le modalità illustrate al successivo paragrafo F).

Si precisa infine che, nei limiti della compatibilità, all'assegno ordinario garantito dai fondi di cui al presente paragrafo, si applicano le regole illustrate al precedente paragrafo A).

d. 1) Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015

Il decreto-legge n. 18/2020, all'articolo 19, prevede che i datori di lavoro possono presentare domanda di accesso all'assegno ordinario con la nuova causale "emergenza COVID-19" ai Fondi bilaterali alternativi. 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, trasferiti ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

d. 1.1) Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato

In riferimento a quanto previsto dal decreto-legge n. 18/2020, si fa presente, inoltre, che il **Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato non prevede limiti dimensionali e che non rileva se l'azienda sia in regola con il versamento della contribuzione al Fondo.**

Pertanto, in conclusione, l'unico requisito rilevante ai fini dell'accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro, con codice di autorizzazione "7B".

d. 1.2) Domande di accesso all'assegno ordinario

Si rammenta che la domanda di accesso alle prestazioni per i due Fondi di solidarietà bilaterali alternativi oggi attivi non deve essere presentata all'INPS, ma direttamente presso i rispettivi Fondi. È importante sottolineare che, analogamente a tutti gli altri settori interessati dalla normativa speciale del decreto-legge n. 18/2020, anche per queste categorie di aziende dell'artigianato e dei lavoratori somministrati sarà possibile ricorrere esclusivamente all'ammortizzatore ordinario del settore e non alla cassa integrazione in deroga.

E) Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole

Per quanto riguarda il settore agricolo, la riforma di cui al D.lgs n. 148/15 ha confermato, con l'articolo 18, la preesistente normativa speciale del settore:

«Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.»

L'articolo 8 della legge n. 457/1972 prevede la concessione della CISOA per intemperie stagionali o per "altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori".

Pertanto, in tale previsione rientra a pieno titolo la sospensione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza epidemiologica in atto.

Per motivare le richieste dovute alla situazione emergenziale in corso, è stata istituita un'apposita causale denominata "COVID-19 CISOA". La prestazione è concessa secondo la disciplina ordinaria prevista dalla normativa sopra richiamata. Qualora l'azienda abbia già fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili, sarà possibile chiedere la tutela della cassa integrazione in deroga, secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di provincia autonoma. Le istanze di CISOA e la relativa valutazione e concessione seguiranno le regole che di seguito si riepilogano, con l'utilizzo della suddetta causale.

e.1) Imprese interessate e lavoratori beneficiari

Alla disciplina della CISOA sono interessate le aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola e cioè che esercitano un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, ovvero quelle dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura.

La normativa si estende anche a:

- Amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto (legge 5 febbraio 1992, n. 102).

Sono escluse le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria.

I lavoratori destinatari della prestazione sono i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) assunti con contratto a tempo indeterminato, nonché gli apprendisti di cui all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, che abbiano effettuato almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda e i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti e quindi inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, con previsione dell'instaurazione con la cooperativa di un rapporto di lavoro con previsione di almeno 181 giornate lavorative annue retribuite.

e.2) Istruttoria delle domande

Alla luce dell'emergenza in atto e delle misure di contenimento della mobilità dei cittadini e dei lavoratori e in considerazione delle difficoltà operative in cui possono trovarsi le aziende e gli intermediari, la domanda di integrazione salariale con causale "COVID-19 CISOA" deve essere

inoltrata all'INPS entro il quarto mese successivo all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

Acquisita la domanda, la Struttura INPS deve verificare che non sia stato superato dal lavoratore beneficiario il limite di 90 giornate di fruizione della CISOA nell'anno.

La concessione della prestazione è di competenza della Commissione provinciale di cui all'articolo 14 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Tenuto conto della peculiare situazione di emergenza in atto, che non consente le convocazioni di riunioni con le tradizionali modalità, salvo specifiche regole organizzative decise nell'ambito delle Commissioni provinciali stesse, il Direttore di Sede trasmette in via telematica le domande compiutamente istruite a ciascuno dei componenti della Commissione provinciale, i quali possono formulare il proprio parere comunicandolo al Direttore stesso tramite posta elettronica.

Il parere dei componenti della Commissione deve essere formalizzato con le predette modalità entro il termine perentorio di 20 giorni dall'invio telematico delle domande da parte del Direttore di Sede. Nel caso di decorso del termine di 20 giorni senza pronunciamento, il parere si intende favorevolmente reso.

e.3) Ammontare e corresponsione dell'integrazione

Secondo quanto stabilito dall'articolo 18, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, alle prestazioni di CISOA erogate con causale "COVID-19 CISOA" si applica il limite del massimale di cui all'articolo 3, comma 5, del medesimo decreto.

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS; è stato previsto, in conseguenza della particolare situazione di emergenza, che in questo ultimo caso le aziende possano chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

F) Cassa integrazione in deroga

L'articolo 22, comma 1, del decreto in parola prevede, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che **le Regioni e le Province autonome interessate possono riconoscere 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, 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 trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2020).

Secondo gli accordi assunti a livello territoriale e in relazione agli stanziamenti regionali o delle Province autonome disponibili, sarà possibile il ricorso alla cassa integrazione in deroga anche con riferimento ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato del settore agricolo, qualora l'azienda non possa chiedere la tutela ordinaria per aver fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili.

Considerato che il periodo di CIG è espresso in settimane, **le Regioni, previa verifica che le aziende non hanno già usufruito dell'intero periodo concedibile, potranno con un ulteriore decreto, concedere il periodo residuo, sempre nel rispetto del limite delle nove settimane di concessione.**

Si ribadisce che, i datori di lavoro che hanno diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dai Fondi di cui all'articolo 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015), dovranno richiedere la prestazione con causale "COVID-19 Nazionale" alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga.

Ne deriva altresì che potranno accedere alla prestazione in parola le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale "COVID-19 nazionale" (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si ricorda che rientrano nella fattispecie descritta le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti).

Come previsto dal comma 7 del citato articolo 22, la prestazione di cui al medesimo articolo, consentendo il ricorso alla prestazione di cassa integrazione in deroga sull'intero territorio nazionale per i lavoratori dipendenti di ogni settore produttivo, sono aggiuntive sia rispetto alle disposizioni già adottate per i trattamenti in deroga, che rispetto ai trattamenti specifici previsti per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, di cui agli articoli 15 e 17 del decreto-legge 2 marzo 2020 n. 9.

Pertanto, resta fermo, nell'ambito delle disposizioni per la cassa integrazione in deroga, quanto disciplinato dall'Istituto con la circolare n. 38/2020, ai paragrafi D e E.

In merito agli **accordi sindacali** previsti dal comma 1 dell'articolo 22 del decreto-legge in esame, si specifica che **i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo**, mentre per dimensioni aziendali maggiori, la cassa integrazione in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro. Si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1.

La disposizione riconosce ai beneficiari dei trattamenti in argomento la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ANF) ove spettanti.

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.

Ai sensi del comma 2 del citato articolo 22, **sono esclusi dall'applicazione della misura in commento i datori di lavoro domestico.**

Il trattamento di cui al presente comma si applica esclusivamente per quei lavoratori che sono impossibilitati, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prestare la propria attività lavorativa, purché risultino alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione 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. L'accesso dei lavoratori intermittenti al trattamento in deroga è riconosciuto ai sensi della circolare INPS n. 41 del 2006 e nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti.

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'articolo 22 in commento, 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.

Si ritiene altresì che, considerata la ratio della norma di garantire tutele omogenee tra i diversi settori, seppur sottoposte a procedimenti concessori distinti, **anche per la CIGD richiesta con la causale "COVID-19 nazionale", come per la CIGO e l'assegno ordinario, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza** (cfr. il messaggio INPS n. 3777/2019).

Il successivo comma 4 dell'articolo 22 prevede che la prestazione di cui al comma 1 del medesimo articolo sia concessa con decreto delle Regioni e delle Province autonome interessate, le quali provvedono anche alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo H), con riferimento alle c.d. aziende plurilocalizzate.

Le Regioni inviano all'Istituto, in modalità telematica tramite il "Sistema Informativo dei Percettori" (SIP), entro quarantotto ore dall'adozione, il decreto di concessione, unitamente alla lista dei beneficiari, la cui efficacia è, in ogni caso, subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 3. L'Istituto provvede all'erogazione della predetta prestazione.

Pertanto, le domande di accesso alla prestazione in parola devono essere presentate esclusivamente alle Regioni e alle Province autonome interessate, che effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

L'Istituto provvede al monitoraggio della spesa fornendo i risultati dell'attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alle Regioni e Province autonome interessate. Al superamento del limite di spesa, anche in via prospettica, le Regioni e le Province autonome non potranno emettere altri provvedimenti concessori.

A tal fine si ritiene opportuno riepilogare le modalità del monitoraggio della spesa effettuato dall'Istituto.

Le schede di monitoraggio riporteranno la stima dell'impegnato di CIG in deroga effettuata sulle domande di CIG in deroga concesse a fronte di un decreto della Regione o Provincia autonoma e la spesa effettiva delle domande per le quali l'INPS ha effettuato l'istruttoria ed emesso la relativa autorizzazione (autorizzazione INPS).

Il calcolo della stima dell'impegnato verrà effettuato moltiplicando le ore autorizzate per il costo medio di un'ora di CIG.

Per l'anno 2020, l'importo medio orario della prestazione di integrazione salariale corrisponde a 8,10 euro, comprensivo di contribuzione figurativa e ANF.

Laddove un'autorizzazione INPS, per effetto dell'applicazione dell'articolo 44, comma 6-ter, del D. lgs n. 148/2015, è conclusa, pertanto non più produttiva di effetti finanziari, la stima verrà sostituita dalla spesa effettiva.

Qualora il totale della stima dei decreti di CIG in deroga inviati nella Banca Dati Percettori (SIP) dalle Regioni e dalle Province autonome con esito positivo, raggiunge l'importo stanziato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con il decreto di ripartizione delle risorse, la Regione o la Provincia autonoma non potrà più emettere ulteriori provvedimenti concessori, fatto salvo il caso, illustrato al periodo precedente, in cui sia possibile sostituire la stima con la spesa effettiva.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con specifiche conferenze e confronti con le Regioni e l'INPS, monitora il tiraggio effettivo delle risorse finanziarie effettivamente spese rispetto a quelle autorizzate.

f.1) Risorse Finanziarie

Il trattamento in commento, comprensivo di contribuzione figurativa e relativi oneri accessori, è riconosciuto per un periodo massimo di nove settimane e fino ad un importo massimo pari a 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020.

Tali risorse sono ripartite tra le Regioni e le Province autonome interessate con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 24 marzo 2020 (Allegato n. 3), è stato assegnato e ripartito l'importo di 1.293,2 milioni di euro, come prima quota parte delle risorse, di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020 per l'anno 2020.

Il decreto di ripartizione in parola, all'articolo 3 prevede che le Regioni di cui all'articolo 17, del decreto-legge n. 9/2020, nello specifico Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, ai fini della presentazione delle istanze, possono adottare le medesime procedure previste dall'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n.18/2020. Restano fermi i limiti di spesa di cui all'articolo 17 del decreto-legge n. 9 /2020.

Pertanto, i periodi di trattamento di cassa integrazione in deroga che possono essere riconosciuti, entro detti limiti di spesa, si intendono aggiuntivi rispetto a quelli previsti a valere sulle risorse assegnate ai sensi del presente decreto di ripartizione e possono essere autorizzati dalle Regioni interessate, con un unico provvedimento di concessione per un periodo complessivamente non superiore alle 13 settimane.

Le suddette Regioni, di conseguenza, possono trasmettere provvedimenti concessori, fino a tredici settimane, indicando esclusivamente il numero di decreto convenzionale "33192", appositamente istituito. Si precisa inoltre che il periodo massimo concedibile, pari a tredici settimane, può essere concesso, anche con più decreti, previa verifica che le aziende non abbiano già usufruito dell'intero periodo concedibile.

Regione	Durata trattamento	Finanziamenti ex DL 9/2020	Finanziamento ex DL 18/20, ripartito con D.I. n.3/20	Finanziamento complessivo
Lombardia	Massimo 13 settimane	135.000.000	198.376.880	333.376.880
Emilia-Romagna	Massimo 13 settimane	25.000.000	110.956.560,00	135.956.560
Veneto	Massimo 13 settimane	40.000.000	99.059.120,00	139.059.120

Si precisa che le risorse finanziarie relative ai trattamenti di cui al comma 1 dell'articolo 25 del decreto in commento, 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 D.lgs n. 148/2015, che, previa istruttoria delle domande, autorizzano le relative prestazioni.

Per l'anno 2020 l'importo medio della prestazione di integrazione salariale, comprensivo di copertura figurativa e ANF per le tre Regioni corrisponde a 8,40 euro.

Il suddetto dato sarà utilizzato per il calcolo della stima del costo di ogni singolo decreto emanato dalle Regioni interessate.

Alla copertura degli oneri previsti dal citato articolo 22 si provvede ai sensi dell'articolo 126 del decreto in argomento.

A parziale integrazione della circolare n. 38/2020, il costo medio orario della prestazione di cui all'articolo 15, comma 1, del D.L. n. 9/2020 è pari a 8,50 euro, mentre il costo medio orario della prestazione di cui all'articolo 17, comma 1, del D.L. n. 9/2020 è pari a 8,40 euro.

Di seguito si riporta uno schema riepilogativo delle prestazioni di CIG in deroga attualmente in vigore per fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

Prestazioni	Riferimento normativo	Ambito territoriale	Decreto convenzionale	Durata prestazione	Stima costo prestazione (cont. Figurativa e ANF)	Risorse finanziarie
Cig in deroga	Art.15, comma 1, del D.L. 9/2020	11 Comuni (all.1 al DPCM 1 marzo 2020)	33191	TRE MESI	Euro 8,50	7,3 mil. Euro da ripartire con apposito decreto ministeriale
Cig in deroga	Art.17, comma 1 del D.L. 9/2020	Regione Lombardia, Veneto, Emilia Romagna.	33192	UN MESE	Euro 8,40	135 mil. euro Lombardia, 40 mil. euro Veneto, 25 mil. euro Emilia Romagna
Cig in deroga	Art.22, comma 1 del D.L. 18/2020	Territorio Italiano	33193	NOVE SETTIMANE	Euro 8,10	3.293,2 mil. Euro da dividere con decreto ministeriale

G) Istruzioni operative e modalità di pagamento

Le Regioni, verificati i requisiti di accesso, trasmettono all'Istituto i provvedimenti di concessione, unitamente alla lista dei beneficiari, corredati dalle relative domande aziendali (modello "SR 100").

La predetta trasmissione dovrà avvenire esclusivamente per il tramite del Sistema Informativo dei Percettori (SIP), attraverso l'utilizzo del cosiddetto "Flusso B", indicando il numero di decreto convenzionale "33193", appositamente istituito.

Si ricorda che, ai sensi del comma 6 dell'articolo 22 del decreto in commento, il trattamento di cui al comma 1 del medesimo articolo 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 D.lgs n. 148/2015.

Ne consegue che il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto 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.

Si richiama l'attenzione sulla necessità, da parte degli operatori delle Strutture territoriali, di procedere con sollecitudine all'emissione del provvedimento di autorizzazione al pagamento ed alla contestuale notifica dello stesso, via PEC, al datore di lavoro.

Solo 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. Non si potrà dare luogo a pagamenti in assenza del numero di autorizzazione.

H) Disciplina sulla cassa integrazione in deroga per le aziende plurilocalizzate

Con il citato decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, n. 3 del 24 marzo 2020, laddove ci siano datori di lavoro con più unità produttive, site in cinque più Regioni o Province autonome, "c.d. Plurilocalizzate", la prestazione sarà concessa con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, similmente a quanto già previsto in passato per la cassa integrazione in deroga.

In particolare, nel caso di datori di lavoro richiedenti la prestazione con unità produttive site in cinque o più Regioni o Province autonome, 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. Il provvedimento di concessione è emanato con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel rispetto dei limiti di spesa programmati. 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 CIG in deroga 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.

Si specifica che anche nel caso delle 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.

Anche a questo trattamento, concesso direttamente dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si applica l'articolo 44, comma 6-ter, del D.lgs n. 148/2015.

Per i datori di lavoro plurilocalizzati, ma con unità produttive site in meno di cinque Regioni o Province autonome, la domanda è effettuata, ove ricorrono i presupposti, presso le Regioni dove hanno sede le singole unità produttive.

I) Adempimenti contributivi

Si ribadisce che alle integrazioni salariali oggetto della presente circolare (trattamento ordinario di integrazione salariale o di assegno ordinario con causale " COVID-19 nazionale" e cassa integrazione in deroga) non si applica, per le ragioni sopra esposte, il contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015.

Si precisa inoltre che le suddette fattispecie, qualora il datore di lavoro sia tenuto ad anticipare la prestazione di spettanza del lavoratore, soggiacciono alla disciplina prevista dall'articolo 7, comma 3, del D.lgs n. 148/2015 (termine semestrale di decadenza).

Per quanto attiene all'ipotesi di accesso all'integrazione ordinaria o in deroga da parte di datore di lavoro che abbia già in corso un periodo di integrazione salariale straordinaria, si precisa, considerato quanto disposto dall'articolo 20, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 (il quale prevede la sospensione - e non l'interruzione - degli effetti della concessione della cassa integrazione precedentemente autorizzata), che il termine di decadenza decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione di CIGS o dalla

data del provvedimento di concessione se successivo, secondo quanto previsto dal già richiamato articolo 7, comma 3, del D.lgs n. 148/2015.

Sul punto, si rimanda alle indicazioni fornite con la circolare n. 9/2017 e con la circolare n. 170/2017.

Inoltre, tenuto conto che il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 non è conteggiato ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dall'articolo 12 del D.lgs. n. 148/2015, si precisa che il suddetto periodo non rileva neanche ai fini della determinazione della misura dell'aliquota del contributo addizionale - previsto dall'articolo 5 dello stesso decreto legislativo - eventualmente dovuto dal datore di lavoro per successivi periodi di integrazione salariale o per i residui periodi di integrazione salariale straordinaria sospesa ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020.

L) Rinvio istruzioni contabili

Con un successivo messaggio saranno pubblicate le istruzioni contabili relative ai pagamenti delle prestazioni illustrate nella presente circolare.

* * *

Tabella Fondo integrazione salariale da 1° gennaio 2016

Settore	CSC	CA
Industria	1.XX.XX	con 4A e se 3X solo tra +5 e ≤15 con 1D escluso se 1M o 3T e se 3X solo tra +5 e ≤15 con 1E o 1F e se 3X solo tra +5 e ≤15
	1.15.04	escluso se 2X
	1.15.05 e 1.15.06	con 2E solo tra +5 e ≤15
	1.18.08	escluso se 1M
	1.19.01 - 1.20.01 - 1.21.01	
Enti	2.XX.XX	con 0V (o comunque non pubblica amministrazione)
Credito, Assicurazioni, Tributi	6.01.XX	escluso se 3D o 3F
	6.02.XX	escluso se 2V
	6.03.01	con 1L (se non rientranti nel Regolamento del Fondo di solidarietà Tributi)
Terziario	7.01.XX - 7.02.XX - 7.03.01	solo tra +5 e ≤50
	7.04.01	se con 3X o 3B solo tra +5 e ≤50
	7.05.01 - 7.05.02 - 7.05.03 - 7.05.04	
	7.06.01 - 7.06.02	
	7.07.01 - 7.07.02	
	7.07.03	escluso se 9U
	7.07.04	
	7.07.05	se con 3X solo tra +5 e ≤15
	7.07.06	
	7.07.07	
	7.07.08	escluso se 9A se 5J e 5K solo se +5 e ≤15
	7.07.XX	con 4A e se con 5K e 5J solo se +5 e ≤15
	7.07.09	escluso se 1M

Sono escluse le imprese rientranti nell'ambito di applicazione di Fondi di solidarietà già istituiti, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale: 3R (Gruppo Poste italiane spa); 3F (Credito cooperativo); 2M (Società del gruppo FS); 4P (Trasporto aereo e sistema aeroportuale); 2V (Assicurativo e di assistenza); 3D (Credito); 6L (Trasporto pubblico locale); 8V (Solimare); 2P (Ormeggiatori e Barcaioni)



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
Al Ministro dell'Economia e delle Finanze

VISTO il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, recante “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”;

VISTO il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante «*Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*»;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2020, recante “*Disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 45 del 23 febbraio 2020;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 febbraio 2020, recante “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 25 febbraio 2020;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, recante “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 52 del 1° marzo 2020;

VISTO il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “*Misure di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, e, in particolare, gli articoli 15 e 17, che dispongono interventi di cassa integrazione in deroga nelle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna;



VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 4 marzo 2020, recante “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 55 del 4 marzo 2020;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020, recante “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 dell'8 marzo 2020;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020, recante “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 62 del 9 marzo 2020*”;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, recante ulteriori misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sull'intero territorio nazionale alla luce anche della dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità che ha qualificato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza mondiale;

VISTO il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglia, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*”;

VISTO l'articolo 22 del suddetto decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, riguardante “*Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga*” che dispone l'ampliamento della platea dei soggetti che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono beneficiare di 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 alle condizioni previste dal medesimo articolo 22, riconosciuti dalle Regioni e Province Autonome;

VISTO il comma 3 del medesimo articolo 22, il quale prevede che il trattamento sia riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e che le risorse siano 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;



CONSIDERATO che i trattamenti di cui all'articolo 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 sono concessi dalle Regioni e dalle Province Autonome interessate con decreto da trasmettere, in modalità telematica, entro quarantotto ore dall'adozione, insieme alla lista dei beneficiari, all'Inps, che provvede all'erogazione delle prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa consentiti a ciascuna Regione e P.A.;

TENUTO CONTO che le risorse finanziarie di cui all'articolo 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, destinate alle Province Autonome di Trento e Bolzano, sono trasferite ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterale del Trentino e dell'Alto Adige costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;

RITENUTO, alla luce della disciplina di cui ai capoversi precedenti, di ripartire con il presente decreto, come di seguito specificato, la somma di 1.293,2 milioni di euro, delle risorse complessivamente previste per la concessione del trattamento di cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22, comma 3 del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18,

VISTA la nota dell'INPS n. 2861 del 23 marzo 2020, che individua la ripartizione regionale del numero dei lavoratori potenziali beneficiari delle integrazioni salariali in deroga ai sensi dell'art. 22 del decreto-legge n 18 del 2020;

VISTA la nota del Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n. 2124/C13PC/C7SAN/CR/C9LAV, che esprime l'assenso sullo Schema di riparto;

D E C R E T A

Art. 1

1. È ripartito e assegnato l'importo di 1.293,2 milioni di euro (milleduecentonovantatremilioniduecentomila/00), quale prima quota delle risorse di cui all'articolo 22, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, per l'anno 2020, come di seguito specificato, per il finanziamento dei trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga in favore dei datori di lavoro privati, ai sensi del medesimo articolo 22, comma 1. **Il riparto è individuato sulla base della quota regionale del numero dei lavoratori potenziali beneficiari dei trattamenti medesimi, come rilevati dall'INPS nei propri archivi.**



Regione	Lavoratori dipendenti non coperti da trattamenti ordinari di integrazione salariale (fonte: INPS)	Quota (%)	Risorse
Abruzzo	54.801	2,10%	27.157.200,00
Basilicata	31.661	1,21%	15.647.720,00
Calabria	78.558	3,02%	39.054.640,00
Campania	204.718	7,86%	101.645.520,00
Emilia Romagna	223.383	8,58%	110.956.560,00
Friuli Venezia Giulia	50.164	1,93%	24.958.760,00
Lazio	290.944	11,17%	144.450.440,00
Liguria	64.635	2,48%	32.071.360,00
Lombardia	399.417	15,34%	198.376.880,00
Marche	66.558	2,56%	33.105.920,00
Molise	12.473	0,48%	6.207.360,00
Piemonte	166.042	6,38%	82.506.160,00
Prov.aut. Bolzano	28.097	1,08%	13.966.560,00
Prov.auton, Trento	17.086	0,66%	8.535.120,00
Puglia	214.692	8,24%	106.559.680,00
Sardegna	66.136	2,54%	32.847.280,00
Sicilia	217.604	8,36%	108.111.520,00
Toscana	170.451	6,55%	84.704.600,00
Umbria	40.439	1,55%	20.044.600,00
Valle d'Aosta	6.419	0,25%	3.233.000,00
Veneto	199.554	7,66%	99.059.120,00
Totale complessivo	2.603.832	100,00%	1.293.200.000,00

Art. 2

1. Nel caso di crisi in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che coinvolga unità produttive del medesimo datore di lavoro site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, **ai fini del coordinamento delle relative procedure**, il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga è riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **per conto delle Regioni interessate**, secondo le modalità di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto-legge n. 18 del 2020. Il decreto di concessione del trattamento, a valere sulle risorse non assegnate **ai sensi dell'articolo 1 e in ogni caso nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020**, è trasmesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INPS negli stessi termini e con le medesime modalità di cui all'articolo 22, comma 4, del richiamato decreto-legge n. 18 del 2020.



Art. 3

1. Le Regioni di cui all'articolo 17 del decreto-legge 3 marzo 2020, n. 9 possono adottare, ai fini della presentazione delle istanze di trattamenti di cassa integrazione in deroga ivi disciplinati, le medesime procedure previste ai sensi dell'articolo 22, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

2. Restano fermi i limiti di spesa di cui all'articolo 17, comma 1, del predetto decreto-legge n. 9 del 2020. I periodi di trattamento di cassa integrazione salariale in deroga che possono essere riconosciuti entro detti limiti di spesa si intendono aggiuntivi rispetto a quelli previsti a valere sulle risorse assegnate ai sensi del presente decreto **e possono essere autorizzati dalle Regioni interessate con un unico provvedimento di concessione per un periodo complessivamente non superiore alle 13 settimane.**

Art. 4

1. I trattamenti di cui al presente decreto sono concessi dalle Regioni e dalle Province Autonome **ovvero dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per conto delle medesime** nel limite delle risorse finanziarie ad esse attribuite **rispettivamente** ai sensi **degli articoli 1 e 2**. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa e a darne tempestivo riscontro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Regioni e alle Province Autonome interessate, secondo le indicazioni fornite dal Ministero medesimo. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, le Regioni e le Province Autonome **e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per conto delle medesime** non potranno in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori.

Art. 5

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 1 e 2 del presente decreto pari rispettivamente a 1.293,2 milioni di euro per l'anno 2020 e a 120 milioni di euro per l'anno 2020 si provvede a valere sull'apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'esercizio finanziario 2020.

Il presente decreto sarà pubblicato sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it

Roma, 24 MAR 2020

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Catalfo

Il Ministro dell'economia e delle finanze
Gualtieri

Emergenza COVID-19

Art. 22 DL. 18/2020

Ripartizione regionale del numero dei lavoratori potenziali beneficiari delle integrazioni salariali in deroga ai sensi dell'art. 22 del DL 18/2020

L'art. 22 del DL 18/2020 prevede nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga.

In particolare, in considerazione delle crisi aziendali conseguenti al diffondersi dell'emergenza epidemiologica in tutto il territorio nazionale, l'articolato prevede la concessione di trattamenti di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente per quelle realtà aziendali non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria o dei fondi di solidarietà.

Sulla base dei dati utilizzati per la stima degli effetti finanziari individuati nella relazione tecnica di accompagnamento al DL 18/2020 relativi ai lavoratori dipendenti di aziende del settore privato inclusi i lavoratori agricoli, si individua la platea complessiva dei potenziali beneficiari del trattamento di cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22, escludendo dal totale dei lavoratori i dipendenti da aziende assicurate per cassa integrazione ordinaria o trattamenti dei fondi di solidarietà. La ripartizione regionale di tali lavoratori, sulla base del luogo di lavoro, è riportata nella tabella seguente:



**Potenziali lavoratori interessati dalla cassa integrazione in
deroga di cui all'articolo 22 del DL. n.18/2020**

Regione lavoro	Numero lavoratori
Abruzzo	54.801
Basilicata	31.661
Calabria	78.558
Campania	204.718
Emilia Romagna	223.383
Friuli Venezia Giulia	50.164
Lazio	290.944
Liguria	64.635
Lombardia	399.417
Marche	66.558
Molise	12.473
Piemonte	166.042
Prov.aut. Bolzano	28.097
Prov.auton, Trento	17.086
Puglia	214.692
Sardegna	66.136
Sicilia	217.604
Toscana	170.451
Umbria	40.439
Valle dAosta	6.419
Veneto	199.554
Totale complessivo	2.603.832

23 marzo 2020

Il Coordinatore Generale
(Gianfranco Santoro)


