



## NOTA INFORMATIVA – CIRCOLARE INPS N. 47 del 28.03.2020

### LE PRIME (MOLTO ATTESE) INDICAZIONI OPERATIVE DELL'INPS

Con la [Circolare INPS 28/03/2020 n. 47](#) finisce l'attesa e si diradano le nebbie che avvolgevano il testo del DL 18/2020, relativamente alle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In modo molto efficace viene utilizzata una tecnica descrittiva unitamente ad una sorta di agile FAQ a chiarimento dei principali dubbi che circolavano tra gli operatori della materia.

Si forniscono inoltre chiarimenti pratici sulla gestione dell'*iter* concessorio relativo alle medesime misure previste dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del citato decreto.

Esaminiamo in rapida successione le disposizioni date dall'Istituto con qualche indicazione operativa utile.

---

### CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

---

#### 1.1. Lavoratori beneficiari

- 1.1.1. Confermato l'accesso alla CIGO per i dipendenti assunti fino al 23/02/2020.
- 1.1.2. Al fine della verifica di tale requisito si deve tener conto anche del periodo pregresso per i dipendenti oggetto di **trasferimento di azienda** ex art. 2112 c.c..
- 1.1.3. Così anche per il passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore in caso di **cambio appalto** avvenuto dopo tale data.

#### 1.2. Deroghe

- 1.2.1. Deroga al limite dei 24 mesi nel biennio mobile (30 mesi per il settore lapideo ed edile), con la precisazione che possono chiedere la CIGO "COVID-19" anche le aziende che hanno già raggiunto i 24 mesi nel biennio mobile e il limite di un terzo delle ore orarie lavorabili nel biennio mobile.
- 1.2.2. Esenzione dal contributo addizionale e con esclusione di tale periodo nel computo del massimale di 52 settimane nel biennio mobile.
- 1.2.3. Non va fornita prova della non imputabilità dell'evento all'imprenditore o ai lavoratori.
- 1.2.4. Non va allegata la domanda di relazione tecnica.
- 1.2.5. Se è in atto una CIGO per altre ragioni l'Istituto annulla d'ufficio le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti.

#### 1.3. Causale

- 1.3.1. Confermata la causale "COVID-19 nazionale" che permette l'accesso alla CIGO dal 23/02/2020 al 31/08/2020 e per una durata massima di 9 settimane.
- 1.3.2. Per la presentazione della domanda **non va fornita alcuna prova sulla sussistenza della causale.**

1.3.3. Alla domanda va allegato solamente l'elenco dei dipendenti che verranno collocati in CIGO.

## 1.4. Procedura

1.4.1. I datori di lavoro che presentano la domanda CIGO "COVID-19" *"sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 D. Lgs. 14.9.2015, n. 148 (...) fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi quello della comunicazione preventiva"*. L'Inps precisa che la "dispensa" deve intendersi riferita al solo comma 6 dell'art. 14 e comporta semplicemente che le aziende, all'atto del deposito della domanda, **non devono dare comunicazione dell'esperimento della procedura di consultazione**. In sostanza, la consultazione va fatta, ma non va comunicata all'INPS.

## 1.5. Accordo sindacale

1.5.1. Confermata la non necessità dell'accordo sindacale.

## 1.6. Pagamento

1.6.1. Viene confermata la facoltà per l'azienda di **anticipare le prestazioni**, così come di chiedere il **pagamento diretto** che viene riconosciuto "in automatico" senza necessità di provare uno stato di crisi.

## 1.7. Ferie

1.7.1. **Non è necessario far fruire delle ferie non godute** prima di collocare in CIGO.

## 1.8. Malattia e congedo

1.8.1. Per la circolare il trattamento CIGO sostituisce anche il trattamento di malattia e la relativa integrazione contrattuale ove prevista (come previsto da art. 3, c. 7 D. Lgs. 148/2015): deve ritenersi che tanto valga per le malattie insorte durante la sospensione (circ. INPS 197/2015). Per quelle insorte prima della sospensione il trattamento continuerà ad essere quello della malattia qualora vi sia una riduzione dell'attività. In caso di sospensione a zero ore il lavoratore passerà in cassa come tutti gli altri.

1.8.2. Nulla dice la circolare in ordine al congedo. Dovrebbe valere la regola simmetrica per cui, fermo che l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario, il congedo parentale se già richiesto prevale sulla integrazione data dalla cassa mentre dal momento in cui l'azienda utilizza l'ammortizzatore non possono chiedersi ulteriori congedi.

1.8.3. Ovviamente per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. Pertanto gli stessi spettano solo in caso di riduzione di orario qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, in caso di sospensione a zero ore prevale l'assegno ordinario.

## 1.9. Adempimenti contributivi

1.9.1. Non si applica alcun contributo addizionale.

---

## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (CIGD)

---

### 2.1. Datori di lavoro interessati

2.1.1. Accesso alla CIGD per tutte le aziende che non abbiano accesso alla CIGO o al FIS.

- 2.1.2. Accesso alla CIGD anche per le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS (ad es. le aziende del terziario e quelle di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti), non possono accedere a un ammortizzatore sociale ordinario. Stante la natura dell'emergenza da Covid-19 e gli effetti della stessa su tutti i settori merceologici, è, infatti, impossibile per le aziende ipotizzare un piano di risanamento ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. c), del d.m. 94033 del 3.2.2016 e, quindi, accedere alla CIGS di cui all'art. 21, c. 1, lett. b), e c. 3, del d.lgs. n. 148/2015 e ciò anche con riferimento all'ipotesi della situazione di crisi aziendale conseguente ad evento improvviso ed impreveduto, esterno alla gestione aziendale.

## 2.2. Lavoratori interessati

- 2.2.1. È confermata la CIGD anche per i lavoratori intermittenti che abbiano già risposto alla chiamata e nei limiti delle giornate effettivamente lavorate sulla media dei 12 mesi precedenti.

## 2.3. Procedura e accordo sindacale

- 2.3.1. Sufficiente esperimento di procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto con OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ma non necessario accordo sindacale indipendentemente da dimensioni di datore di lavoro: necessario verificare cosa prevedono Accordi e Linee Guida Regionali (per Regione Veneto: regola di accordo, ma, comunque, possibilità presentare istanza di CIGD entro tre giorni lavorativi da informativa alle OO.SS. sulla base di sola informativa; Linee guida prevedono coinvolgimento anche di r.s.a./r.s.u. ed indicano contenuto necessario di accordo/informativa).

## 2.4. Durata massima

- 2.4.1. **9 settimane (13 settimane per Veneto, Emilia Romagna e Lombardia** considerando le 4 settimane previste dal D.L. 9/2020): durata massima raggiungibile anche con uno o più decreti di concessione.

## 2.5. Ferie

- 2.5.1. **Non è necessaria la preventiva fruizione delle ferie:** necessario verificare cosa prevedono Accordi e Linee Guida Regionali (Accordi Regione Veneto prevedono preventivo utilizzo di congedo ordinario e ferie 2019)

## 2.6. Malattia

Nulla è detto sul punto.

## 2.7. Domanda, istruttoria e concessione

- 2.7.1. **La domanda di concessione della CIGD va presentata alle Regioni**, che verificano la sussistenza dei requisiti ed adottano i provvedimenti di concessione: necessario verificare cosa prevedono le Linee Guida Regionali sui requisiti della domanda e criteri di istruttoria per l'accoglimento delle domande.
- 2.7.2. **La domanda di concessione della CIGD va presentata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per le sole aziende plurilocalizzate (= più unità produttive site in 5 o più Regioni o province autonome)**, che verifica la sussistenza dei requisiti ed adotta i provvedimenti di concessione.

## 2.8. Pagamento

- 2.8.1. Viene confermato che il trattamento CIGD può essere corrisposto **esclusivamente tramite pagamento diretto** da parte dell'INPS.

- 2.8.2. Nulla si dice al riguardo, tuttavia, In previsione di ritardi nell'erogazione delle integrazioni in deroga si consiglia di valutare la possibilità di consentire anticipazioni di istituti indiretti (la 14<sup>a</sup> se dovuta è prossima alla maturazione ) o anticipazioni di T.F.R. Ove richiesti dai lavoratori

## 2.9. Adempimenti contributivi

Non si applica alcun contributo addizionale..

---

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

---

### 3.1. Datori di lavoro interessati

- 3.1.1. La disciplina di cui all'art. 20 DL 18/2020 si applica alle imprese che possono godere della CIGO ex art. 10 D.Lgs 148/2015 e che alla data del 23.02.2020 si trovano in trattamento CIGS. Per costoro, se, per effetto dell'emergenza "COVID - 19" in atto, devono sospendere l'attività, possono accedere alla CIGO con causale "Covid-19 nazionale".

### 3.2. Procedura

- 3.2.1. Su specifica indicazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, le suddette imprese devono presentare al Ministero apposita richiesta di sospensione del trattamento di CIGS in corso, utilizzando alternativamente:
- i) il canale di comunicazione attivo nella piattaforma CIGS online del Ministero
  - ii) la posta elettronica ordinaria (PEO) da inoltrare all'indirizzo [dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it](mailto:dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it)
  - iii) la posta elettronica certificata (PEC) da inoltrare all'indirizzo [dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it](mailto:dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it)
- 3.2.2. all'esito viene adottato un unico Decreto direttoriale che:
- i) dispone la sospensione del trattamento CIGS in corso -perfezionati o attivati tra il 23 febbraio 2020 e il 28.03.2020;
  - ii) indica 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";
  - iii) dispone la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale del trattamento CIGS.
- 3.2.3. L'approvazione delle domande di CIGO per COVID 19 Nazionale – sospensione CIG avverrà solo dopo:
- i) il caricamento a cura della Direzione Centrale Ammortizzatori sociali del decreto ministeriale di sospensione nella procedura "Sistema UNICO";
  - ii) l'annullamento parziale dell'originaria autorizzazione (Le Strutture territoriali dovranno chiedere l'annullamento parziale dell'autorizzazione collegata al decreto originario alla casella [SistemaUnico.PSR@inps.it](mailto:SistemaUnico.PSR@inps.it) allegando il file excel di cui all'Allegato n. 2 alla circolare, con la rimodulazione del periodo e delle ore precedentemente autorizzate).
- 3.2.4. Alla cassa integrazione ordinaria concessa ai sensi dell'articolo 20 del D.L. n. 18/2020 si applica la disciplina illustrata nel precedente paragrafo 1.

---

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

---

In merito alla disciplina dell'assegno ordinario, in aggiunta a quanto espresso al paragrafo 1), la Circolare specifica quanto segue:

### **4.1. Datori di lavoro**

- 4.1.1. Limitatamente all'anno 2020, l'assegno ordinario di cui al comma 1 del medesimo articolo è concesso, per un periodo massimo di nove settimane, anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che, per tutti i datori di lavoro interessati al trattamento in esame, non trova applicazione il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015;
- 4.1.2. Possono presentare domanda di assegno ordinario, per una durata non superiore a nove settimane e che deve concludersi entro il 31 agosto 2020, anche i datori di lavoro iscritti al FIS che, alla data di entrata in vigore del D.L. 23 febbraio n. 6 (23/02/2020), hanno in corso un assegno di solidarietà, che viene sospeso e sostituito dalla concessione del trattamento ordinario, a beneficio anche dei medesimi lavoratori già interessati dall'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

### **4.2. Modalità di pagamento**

- 4.2.1. Per le aziende sopra i 15 dipendenti rimane invariata la possibilità di anticipare la prestazione con successivo conguaglio ovvero, in alternativa, in via eccezionale, di richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa; parimenti, la possibilità di richiedere il pagamento diretto è prevista anche per le aziende che impiegano più di 5 e fino a 15 dipendenti.

---

## ***Assegno ordinario dei Fondi bilaterali ex art. 26 del D.lgs n. 148/2015***

---

### **5.1. Datori di lavoro interessati**

- 5.1.1. I datori di lavoro iscritti ai Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 (stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del menzionato Decreto Legislativo

### **5.2. Limiti di riconoscimento del trattamento integrativo**

- i) Ciascuna domanda di accesso all'assegno ordinario, per la causale "COVID-19 nazionale", può essere accolta nei limiti dei tetti aziendali laddove previsti dai regolamenti dei rispettivi Fondi.
- ii) Per i datori di lavoro iscritti ai Fondi Bilaterali in esame, ma che non hanno la disponibilità finanziaria (tetto aziendale), ovvero, hanno una disponibilità finanziaria parziale per l'accesso alla prestazione di assegno ordinario, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, potranno comunque accedere alla prestazione, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'articolo 19, comma 9, del D.L. 18/2020.

### **5.3. Condizioni per il riconoscimento del trattamento integrativo**

- 5.3.1. Laddove 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.

### **5.4. Iter istruttorio delle domande semplificato**

- 5.4.1. Come già precisato con la circolare n.38/2020 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. Pertanto, i datori di lavoro non sono obbligati ad allegare, a corredo della domanda, la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria.

### **5.5. Modalità di pagamento**

- 5.5.1. I datori di lavoro possono alternativamente
- i) anticipare le prestazioni e conguagliare gli importi successivamente
  - ii) in via eccezionale richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa

### **5.6. Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali e Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.**

- 5.6.1. Con riferimento ai suddetti settori per cui sono stati pubblicati i decreti istitutivi dei Fondi di cui all'articolo 26 del citato D.lgs n. 148/2015, ma per i quali non sono ancora stati costituiti i comitati amministratori, l'accesso alle prestazioni ordinarie e integrative, in base a specifico indirizzo ministeriale, non possono essere erogate per mancanza dell'organo deputato a deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti.
- 5.6.2. 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 paragrafo 2).

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 1).

---

## ***Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi ex art. 27 del D.lgs n. 148/2015***

---

### **6.1. Datori di lavoro interessati**

- 6.1.1. I datori di lavoro che operano nell'ambito dei settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del D.Lgs.n.

148/2015 le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalita' perseguite dall'articolo 26, comma 1 (Cfr. art. 27, comma 1 D.Lgs.n. 148/2015).

- 6.1.2. Ai sensi dell'art. 19, D.L. 18/2020 i datori di lavoro di cui al punto 6.1.1. possono presentare domanda di accesso all'assegno ordinario con 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.

## 6.2. Requisito per il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato

- 6.2.1. Alla luce di quanto disposto dal D.L. 18/20, 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".

## 6.3. Domanda

- 6.3.1. La domanda di accesso alle prestazioni per i due Fondi di solidarietà bilaterali alternativi oggi attivi deve essere presentata direttamente ai rispettivi Fondi. Invero, 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.