Emergenza Covid-19: Principali novità a seguito della conversione del DL 18/2020

scritto da Francesco Cotini | Aprile 28, 2020

Il 24 Aprile 2020 l'Aula della Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva la conversione in legge del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020.

Si segnalano le principali novità intervenute.

ARTICOLO 19 *"Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario"*

L'articolo 19 prevede la possibilità per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa – a partire dal 23 febbraio 2020 – per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, di presentare domanda di cassa integrazione ordinaria o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per un massimo di nove settimane.

Con riferimento alla procedura di consultazione sindacale, al comma 2 si rileva l'importante novità apportata dalla legge di conversione del decreto legge n. 18/2020 che elimina l'inciso "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 previsione iniziale aveva creato forti dubbi interpretativi e di applicazione e il nostro Sistema centrale era intervenuto presso le sedi opportune al fine di eliminare e comunque temporaneamente limitare gli effetti derivanti dalla disposizione in commento.

Con la conversione in legge, si conferma che i datori di lavoro che presentano domanda di cigo covid 19 e di assegno ordinario covid 19 sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015, relativo alla procedura di informazione e consultazione sindacale, nonostante la comparsa su alcune testate giornalistiche di articoli che sollevano dubbi su alcuni di questi aspetti.

Per il resto la norma è sostanzialmente invariata: il periodo di fruizione della cigo e quello relativo all'assegno ordinario sono considerati neutri ai fini del decorso del tempo, vale a dire non concorrono al computo della durata massima complessiva propria di ogni trattamento (biennio mobile, quinquennio mobile).

Non opera il limite previsto di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili (che va garantito durante la fruizione di un ordinario trattamento di cigo) e non è dovuto il contributo addizionale in caso di fruizione di cigo e assegno ordinario.

Per accedere ai trattamenti in questione non è richiesto il requisito in capo al lavoratore relativo al possesso dei 90 giorni di effettivo lavoro.

Si segnala per completezza che anche a seguito di sollecitazioni di Confindustria, con l'entrata in vigore dell'art 41 del DL n. 23 del 2020, l'integrazione salariale in commento può essere riconosciuta anche ai lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio fino al 17 marzo 2020.

Le domande di cigo covid19 e di assegno ordinario covid19 possono essere presentate fino al 4°mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di

riduzione dell'attività.

Le modalità di presentazione e del relativo iter di autorizzazione sono state molto semplificate in quanto non è necessario allegare la relazione tecnica né elementi attestanti le probabilità di ripresa dell'attività lavorativa. È possibile per tutti i datori di lavoro richiedere il pagamento diretto con modalità più semplici in quanto non viene richiesta la documentazione attestante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

A seguito di richieste del nostro Sistema centrale, l'Inps ha informalmente comunicato che:

- in caso di fruizione dei trattamenti previsti dall'articolo 19 applica la circolare n. 58/2009 nel senso che il limite massimo delle 9 settimane viene computato con riferimento alle singole giornate di riduzione/sospensione dell'attività lavorative e non con riferimento alla settimana.
- relativamente alla questione del mancato riconoscimento degli assegni per il nucleo familiare (ANF) da parte del FIS in caso di erogazione dell'assegno ordinario è in corso un approfondimento con il Ministero del Lavoro.

La legge di conversione ha, infine, inserito il comma 10 bis che prevede la possibilità di fruizione di un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi di cigo covid19 o di assegno ordinario covid19 per i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni dell'allegato 1 al dpcm 1° marzo 2020, nonché per i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni.

ARTICOLO 19 BIS *"Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine"*

Una delle novità più rilevanti, in materia di lavoro, introdotte dalla legge di conversione del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 è quella recata dall'art. 19 bis che, in deroga alle norme vigenti, consente alle imprese nelle quali sono operanti sospensioni del lavoro o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione COVID 19, o comunque riconducibile a tale evento, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato o di somministrazione a termine.

La disposizione appare particolarmente opportuna laddove il regime di cassa integrazione COVID 19, nella maggior parte dei casi, non è stato determinato da una scelta dell'impresa ma è stata conseguenza delle misure restrittive introdotte dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria.

In difetto di questa disposizione molte imprese avrebbero dovuto interrompere il rapporto con personale già "sperimentato", perdendo l'occasione di poterlo impiegare al momento della ripresa produttiva.

La disposizione di legge non specifica se la durata della proroga o del rinnovo possa andare oltre il periodo previsto di cassa integrazione ma, venuto meno l'intervento dell'ammortizzatore, viene meno anche il divieto di ricorso alle forme di lavoro flessibili previsto dalle norme vigenti e, dunque, è ragionevole concludere che la durata dei contratti possa andare oltre il periodo della cassa integrazione.

La disposizione in esame deroga anche all'osservanza dell'intervallo tra un contratto e il successivo (il c.d. "stop and go"), che pertanto facilità l'utilizzo di questi contratti.

Resta, comunque, la necessità di apporre una delle "causali" di legge in ogni caso di rinnovo e nel caso in cui la proroga oltrepassi il limite dei 12 mesi di durata.

La formulazione della disposizione, tenendo conto anche del

testo della rubrica che accompagna l'articolo 19 bis (Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine), lascia intendere che la deroga si applichi a tutte le ipotesi di proroghe o rinnovi intervenute sin dal momento della pubblicazione in GU del decreto legge n.18/2020. Il nostro Sistema centrale sta comunque chiedendo che intervenga un opportuno chiarimento sul punto, nelle circolari ministeriali di prossima emanazione.

ARTICOLO 20 *"Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria"*

L'articolo 20 prevede la possibilità per le imprese che abbiano in corso un programma di integrazione salariale straordinario con relativo trattamento di presentare domanda di cigo con causale "Emergenza covid 19 nazionale sospensione cigs" per un massimo di 9 settimane.

La concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario covid 19 è subordinata alla formale sospensione degli effetti del trattamento CIGS in corso.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 8 del 2020 ha chiarito che per sospendere la CIGS in corso è necessario presentare apposita richiesta all'interno del canale di comunicazione attivo sulla piattaforma CIGSONLINE, avendo cura di indicare sia la data da cui decorre la sospensione della CIGS, sia la data di ripresa del relativo programma.

Sono ritenute valide anche le richieste inoltrate all'indirizzo della Divisione IV del Ministero del Lavoro: dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it o all'indirizzo
PEC dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it.

È comunque preferibile utilizzare il canale di comunicazione attivo sulla piattaforma CIGSONLINE.

Per quanto riguarda le richieste di sospensione per i trattamenti di CIGS per aree di crisi industriale complessa, (art. 44, co.11-bis, d.lgs. n. 148/15), l'indirizzo PEC di riferimento della Divisione III del Ministero del Lavoro è: dgammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it, ed anche in questo caso è necessario indicare la data da cui decorre la sospensione della CIGS e la data di ripresa del relativo programma.

A seguito della richiesta dell'impresa, la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali adotta un unico decreto direttoriale che dispone sia la sospensione del trattamento CIGS, sia la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale dell'originario trattamento CIGS.

La circolare del Ministero del Lavoro segnala, altresì, che in considerazione della situazione emergenziale, l'articolo 20, al comma 4 prevede, temporaneamente, la non applicabilità dei termini procedimentali sull'espletamento dell'esame congiunto per accedere alla cigs e di presentazione delle nuove istanze cigs.

ARTICOLO 22 *"Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga"*

L'articolo 22 prevede che, a seguito degli effetti prodotti dall'emergenza covid19, le Regioni e Province autonome possono riconoscere – previo accordo concluso con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – trattamenti di cassa integrazione in deroga a decorrere dal 23 febbraio 2020, fino a nove settimane, ai datori di lavoro per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario.

Sul punto segnaliamo la prima importante novità che riguarda l'accordo sindacale.

La legge di conversione ha modificato la disposizione

esistente prevedendo che l'accordo non è richiesto né per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti né per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19, (tra questi, naturalmente, rientrano anche quelli c.d. multi localizzati, vale a dire con unità produttive e/o operative, site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, limitatamente alle ipotesi di chiusura attività).

I trattamenti in deroga sono concessi con apposito decreto dalle Regioni e dalle Province autonome ove hanno sede le unità produttive e/o operative interessate dalle sospensioni o riduzioni di orario, da trasmettere all'INPS per la verifica e il pagamento diretto da parte di quest'ultimo.

Si segnala, anche a seguito di sollecitazioni del nostro Sistema centrale, con l'entrata in vigore dell'art 41 del DL n. 23 del 2020, la cassa integrazione in deroga può essere riconosciuta anche ai lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio fino al 17 marzo 2020.

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 8 del 2020 ha fornito alcune importanti precisazioni richieste da Confindustria.

Rimane ferma la possibilità per i datori di lavoro, esclusi dal campo di applicazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria, di continuare a ricorrere alle causali previste a legislazione vigente per l'intervento straordinario di integrazione salariale di cui al d.lgs. n. 148/2015.

Tuttavia, queste imprese, in alternativa, possono accedere al trattamento in deroga in quanto, avendo accesso esclusivamente alla CIGS, non possono accedere alla CIGO covid19.

Inoltre, è stato confermato dal Dicastero che i datori di lavoro che hanno accesso solo alla cigs e che ne stanno fruendo possono richiedere al Ministero del Lavoro la

sospensione del provvedimento autorizzatorio per accedere alla cig in deroga per covid 19 (non potendo, per l'appunto richiedere cigo covid19).

Con riferimento alle imprese plurilocalizzate, il Ministero del Lavoro ha chiarito quanto previsto nel decreto interministeriale del 24 marzo 2020.

Qualora si faccia riferimento a unità produttive e/o operative del medesimo datore di lavoro (rientrando nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda), site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, il trattamento di integrazione salariale in deroga è riconosciuto dal Ministero del Lavoro per conto delle Regioni o Province autonome interessate.

In tale caso, le domande sono presentate al Ministero del lavoro che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Le istanze, unitamente alla necessaria documentazione a corredo, devono essere inoltrate in modalità telematica tramite la piattaforma CIGSONLINE con la causale "COVID – 19 Deroga".

Segnaliamo sul sito del Ministero del Lavoro la presenza di FAQ al seguente link:

https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx :

Se ne riportano due che si riferiscono alle imprese multilocalizzate.

In caso di istanze di cassa integrazione in deroga presentate da datori di lavoro che facciano riferimento a unità

produttive site in cinque o più Regioni o Province Autonome sul territorio nazionale è possibile produrre un unico accordo sindacale che faccia complessivamente riferimento a tutte le unità produttive interessate?

Si. In questo caso per semplificarne la presentazione, l'istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dovrà essere accompagnata da un unico accordo sindacale, che si riferisca a tutte le unità produttive considerate nell'istanza. L'accordo sindacale viene trasmesso alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e, unitamente all'istanza di autorizzazione al trattamento, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione secondo le modalità già descritte nella Circolare ministeriale n. 8 dell'8 aprile 2020.

Un datore di lavoro con una struttura produttiva distribuita in cinque o più Regioni o Province Autonome che, tuttavia, faccia richiesta di cassa integrazione in deroga per COVID-19 per unità produttive e/o operative presenti fino ad un massimo di quattro Regioni o Province Autonome, dovrà presentare domanda alle singole Regioni o Province Autonome in cui hanno sede le unità produttive interessate dalle sospensioni?

Si. In questo caso – seppure si tratti di un datore di lavoro con una organizzazione produttiva o distributiva plurilocalizzata – tuttavia se l'esigenza di attivare la cassa in deroga per COVID-19 si riferisce a unità produttive site in non più di quattro Regioni o Province Autonome, le relative istanze andranno presentate singolarmente alle rispettive Regioni o Province Autonome e non al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le domande di cassa integrazione in deroga devono essere corredate dall'accordo sindacale, laddove previsto e dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario dal quale emerga la quantificazione totale delle ore di sospensione (con

suddivisione a seconda della tipologia di orario prescelto ad es. full-time, part-time) con il relativo importo, i dati relativi all'azienda (denominazione, natura giuridica, indirizzo della sede legale, codice fiscale, numero matricola INPS, i dati anagrafici del rappresentante legale), i dati relativi alle unità aziendali che fruiscono del trattamento, la causale di intervento per l'accesso al trattamento e il nominativo del referente della domanda con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo e-mail.

Nella circolare n. 8/2020 il Ministero del Lavoro precisa che in considerazione della eccezionale sospensione delle attività industriali e commerciali disposta allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del contagio, l'integrazione salariale in deroga prevista all'articolo 22 può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori che siano ancora alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi.

Il trattamento in deroga 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 decreto legislativo n. 148 del 2015.

Successivamente alla ricezione del provvedimento di autorizzazione della Regione o della Provincia autonoma, i datori di lavoro devono rapidamente inoltrare all'Inps la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del modello "SR41" così come recentemente semplificato (si veda il **messaggio Inps n. 1508 del 6 aprile 2020**), al fine di consentire alle Strutture territoriali di erogare le prestazioni.

L'articolo 22 ha previsto anche che in caso di fruizione della cassa in deroga, il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo addizionale.

Per quanto concerne le modalità di calcolo dei periodi di cassa integrazione in deroga fruiti, l'Inps, sentito per le

vie informali, non applicherà il computo a giorni previsto nella circolare n. 58/2009 ma quello a settimane.

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti in deroga è assicurata la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori, tra i quali anche il riconoscimento degli assegni per il nucleo familiare.

Per i lavoratori non trova applicazione il requisito dell'anzianità di 90 giorni effettivo lavoro e non si applica la riduzione percentuale della misura del trattamento salariale in caso di successive proroghe dei trattamenti in deroga.

Infine, la legge di conversione del decreto legge n. 18 del 2020 ha introdotto il comma 8 bis ed il comma 8 quater che riconoscono periodi aggiuntivi di cassa integrazione in deroga.

Il comma 8 bis riconosce la possibilità di fruizione di un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi di cig in deroga per i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni dell'allegato 1 al dpcm 1° marzo 2020 nonché per i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni.

Il comma 8 quater riconosce la possibilità di fruizione di un periodo aggiuntivo non superiore 4 settimane per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime regioni, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga.

ARTICOLO 46 *"Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo"*

La legge di conversione ha, infine, confermato il sostanziale “blocco” dei licenziamenti “economici” ma ha introdotto una deroga nel caso dei cd. “cambi appalto”, ossia quei casi in cui il lavoratore viene licenziato dall’impresa cedente, perché ha perso l’appalto, ma lo stesso viene immediatamente riassunto dall’impresa subentrante in virtù delle cd. “clausole sociali” (contenute sia in norme di legge, che di contratto collettivo o di clausola del contratto di appalto).