

Novara, 30.04.2020

Gentili  
**Clienti**  
loro sedi

via mail

**Oggetto: Conversione in Legge con modificazioni del D.L. 18/2020 (#CuraItalia) novità e chiarimenti circolare 22/2020**

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (#CuraItalia), recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stato convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27 pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 29.04.2020.

Segnaliamo, con la presente circolare informativa, alcune importanti modifiche apportate agli istituti previsti dal Decreto e taluni rilevanti chiarimenti che nel frattempo sono stati forniti.

\* \* \* \* \*

**Ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni ordinaria, assegno ordinario erogato dal Fis o dai fondi di solidarietà bilaterale alternativi, cassa integrazione guadagni in deroga) con causale "emergenza COVID-19 nazionale"**

**1. Abrogazione dell'informativa, consultazione ed esame congiunto per cassa integrazione guadagni ordinaria ed assegno ordinario del FIS**

La Legge di conversione del Decreto ha eliminato l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto sindacale per il ricorso agli ammortizzatori sociali di cui all'art. 19 del Decreto stesso: si tratta della cassa integrazione guadagni ordinaria e dell'assegno ordinario del Fondo d'integrazione salariale (FIS) richiesti in relazione ad eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

**Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati**

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

[www.studiolcm.it](http://www.studiolcm.it) [info@studiolcm.it](mailto:info@studiolcm.it)



**dott. Stefano Cavallaro**  
Consulente del Lavoro

**dott. Andrea Masciaga**  
Consulente del Lavoro

**Barbara Bionda**  
Consulente del Lavoro



Per quanto concerne la cassa integrazione in deroga, prevista dall'articolo 22 del provvedimento in commento, è stato confermato l'esonero dalla procedura sindacale per le aziende che occupano sino a 5 dipendenti. Le modifiche introdotte all'atto della conversione in Legge prevedono inoltre l'esonero dal raggiungimento di un accordo sindacale per i datori di lavoro che abbiano chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Rammentiamo tuttavia che le disposizioni nazionali in materia di cassa integrazione guadagni in deroga debbono essere coordinate con quelle emanate dalle Regioni o delle Province autonome.

Queste ultime, in molti casi, impongono non solo il rispetto della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto sindacale, ma anche il raggiungimento di un accordo.

## **2. Proroga e rinnovo di contratti a termine anche in somministrazione ed ammortizzatori sociali per emergenza Covid-19**

L'articolo 19-bis del decreto Cura Italia - introdotto in fase di conversione in legge come norma di interpretazione autentica (perciò con effetto retroattivo al 17.03.2020) - consente espressamente di rinnovare o prorogare i contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, durante i periodi di godimento degli ammortizzatori sociali richiesti in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

**Con l'entrata in vigore della legge di conversione (e quindi dall'odierna giornata, 30.04.2020), le aziende che hanno in corso interventi di ammortizzatori sociali previsti dal Decreto CuraItalia, potranno:**

- a) portare a scadenza i contratti a termine e quelli di somministrazione a tempo determinato già in corso;**
- b) prorogare o rinnovare i contratti a termine e quelli di somministrazione già in atto, fatto salvo l'obbligo di indicazione della causale in caso di proroghe che determinino una complessiva durata del contratto superiore ai 12 mesi ed in ogni caso di rinnovo, a prescindere dalla durata.**

Inoltre, in caso di rinnovo, non si applicherà il cosiddetto "stop&go" ovvero l'obbligo di attendere 10 o 20 giorni, se il rapporto precedente ha avuto una durata superiore ai sei mesi, prima della sottoscrizione del nuovo contratto a tempo determinato.

## **3. Aventi diritto**

L'art. 41, commi 1 e 2, del Decreto Legge 8 aprile 2020, n. 23 ha stabilito che hanno diritto ai trattamenti d'integrazione salariale di cui agli artt. 19 e 22 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (#CuraItalia), anche i lavoratori assunti tra il 24 febbraio ed il 17 marzo 2020.

**Alla luce di tale novella normativa potranno fruire della cassa integrazione guadagni ordinaria, dell'assegno ordinario erogato dal FIS o dai fondi di solidarietà alternativi di cui all'art. 27 del D,Lgs 148/2015, nonché della cassa integrazione guadagni in deroga, i lavoratori che risultavano in forza alla data del 17.03.2020.**

Nel caso in cui sia stata presentata domanda di intervento degli ammortizzatori sociali escludendo i soggetti assunti tra il 24.02.2020 ed il 17.03.2020 – che precedentemente non rientravano tra gli aventi diritto ai trattamenti – è necessario presentare una domanda integrativa.

Invitiamo i Clienti interessati ad integrare le domande già presentate, se ancora non lo avessero fatto, a prendere contatti con il nostro studio.

#### **4. Conteggio delle settimane (ricalcolo in caso di giornate richieste ma non fruite)**

Lo scorso 20 aprile, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha divulgato le risposte pervenute dall'INPS, nell'ambito di un "tavolo tecnico" tenutosi tra i rappresentanti del Consiglio Nazionale stesso ed i rappresentanti della Direzione Generale dell'INPS.

Segnaliamo i punti aventi maggiore rilevanza pratica ai fini della gestione degli ammortizzatori sociali di cui all'art. 19 del richiamato Decreto Legge, trascrivendo testualmente domanda e risposta.

##### ***"D. Come devono essere calcolate le settimane di CIGO/FIS?"***

*R. Com'è noto, l'unità di misura sono le settimane, afferenti all'unità produttiva. Ed è in questo contesto aziendale che vanno conteggiate. È l'azienda che ha a disposizione le settimane, all'interno delle quali decide chi inserire o meno in cassa integrazione. Questo sta a significare che in presenza di 100 lavoratori se si inoltra una domanda per uno solo e per nove settimane, i restanti 99 non avranno più diritto, in quanto si saranno consumate tutte le settimane a disposizione.*

*Tutt'al più, sarebbe possibile integrare la domanda iniziale, inserendo gli altri lavoratori, ma sempre nel rispetto del periodo iniziale e finale già indicato.*

*Non è, pertanto, possibile fare una domanda con le nove settimane per un primo gruppo di lavoratori che parta il 1/3, e poi una seconda con un secondo gruppo che parta il 1/4. Questo perché in base alla prima domanda le settimane a disposizione dell'azienda si chiudono il 1/5. Si potrebbe solo integrare, secondo quanto detto più sopra, o annullarla completamente, inviando una PEC alla sede (per il FIS, in realtà, dal 15.4 c'è anche l'opzione annullamento direttamente in procedura).*

##### ***D. Come interagisce in questo contesto il conteggio delle settimane previsto dalla circolare Inps n. 58/09?***

*R. È un criterio di flessibilità perché fa salvi dal conteggio eventuali giorni di cassa integrazione richiesti ma non utilizzati. In pratica, a consuntivo della CIGO/FIS richiesta,*

l'azienda può calcolare esattamente quanti giorni di cassa integrazione sono stati effettivamente fruiti. Dalla somma del numero dei giorni si risale al numero di settimane ancora residue da godere, e che si potranno richiedere con una nuova domanda.

In caso di superamento dei limiti in base alle settimane autorizzate, si potranno indicare le giornate effettivamente fruiti inviando l'apposito file Excel (in allegato): il conteggio in base al frutto, secondo le modalità di seguito descritte, potrà pertanto liberare la disponibilità di ulteriori settimane concedibili.

*Il conteggio del residuo, sia chiaro, si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in CIG, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda.*

Per ottenere le settimane fruiti, si divide il numero delle predette giornate per 5 o 6 a seconda dell'orario contrattuale prevalente in azienda.

*Esempio: periodo dal 1/3/20 al 01/05/20. Settimane richieste 9. Al termine del periodo si contano 30 giornate di cassa (si ribadisce giorni in cui si è fruito, indipendentemente dal numero dei lavoratori). Si divide il prodotto per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l'attività, 5 o 6, e si ottiene il numero effettivo usufruito. Nel nostro caso 30:5= 6 settimane.*

*Residuerrebbero, pertanto, 3 settimane che sarà possibile richiedere in coda alla prima istanza, con nuova domanda.*

\* \* \* \* \*

**Permessi retribuiti ex art. 33 Legge 5 febbraio 1992, n. 104 ed estensione ex art. 24 D.L. 17 marzo 2020, n. 18.**

Vi ricordiamo che, in caso di ridotta entità della prestazione lavorativa, così come nel caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il numero dei giorni di permesso spettanti ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 deve essere riproporzionato.

Tale riproporzionamento – da operare anche in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali – deve essere applicato anche agli ulteriori 12 giorni spettanti ai sensi dell'art. 24 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Il numero di giorni (o di ore) che matureranno mensilmente andrà determinato applicando il seguente algoritmo,

$$\text{giorni (ore) di permesso effettivamente spettanti} = \frac{\text{giorni (ore) di permesso teoricamente spettanti} \times \text{giorni (ore) di lavoro effettivamente prestati}}{\text{giorni (ore) lavorabili}}$$

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Cordiali saluti



Studio LCM  
**STUDIO LCM**  
Balduino Partigiani,  
28100 Novara