

Buongiorno, a seguito della richiesta della integrazione in deroga per covid 19 , desideriamo sapere, in qualità di consulente del lavoro, se è già in atto la possibilità di poter procedere alla richiesta di cig in deroga e attraverso quali canali

NO BISOGNA ATTENDERE L'ACCORDO QUADRO REGIONI-PARTI SOCIALI, LA CIRCOLARE INPS, ED ALTRI CHIARIMENTI.

CIGD necessita di accordo sindacale. Chi è la controparte del sindacato? L'azienda o la Regione?

LA CONTROPARTE DEL SINDACATO E' L'AZIENDA FERMO RESTANDO CHE CI SARA' UN ACCORDO QUADRO TRA PARTI SOCIALI E REGIONE.

L'istanza CIGD va presentata all'INPS oppure alla Regione? Ed in quest'ultimo caso, come si fa?

SIA ALLA REGIONE CHE POI ALL'INPS, SUL PUNTO VI DAREMO AGGIORNAMENTI.

L'istanza deve contenere il periodo e l'intensità massima di cui si prevede ci sia bisogno? Se chiedo un intervento parziale e poi non basta come posso poi aumentare la richiesta?

NON PUOI AUMENTARE LE ORE RICHIESTE IN UNA DOMANDA DI CIGO/FIS/CIGD TRASMESSA, DEVI PER FORZA FARE UNA STIMA PROSPETTICA.

Devo contattare tutti i sindacati firmatari del ccnl oppure basta uno solo?

IN VIA PRUDENZIALE E' PREFERIBILE INDICARE NELL'INFORMATIVA TUTTE LE OO.SS FIRMATARIE DEL CCNL.

In caso di CIGO sembra non necessitare accordo sindacale ma di sola informazione/consultazione. Non dovrebbe essere previsto alcun costo, in tal caso. Dico bene?

NON DOVREBBE, DIPENDE DAL SINDACATO.

Bisogna contattare le sedi sindacali locali? Se non esistono a livello locale? Potreste predisporre un elenco degli indirizzi PEC delle principali sigle sindacali?

STIAMO PROVVEDENDO.

In caso di applicazione ccnl stipulati con sindacati minoritari o di dubbia rappresentatività vanno contattati lo stesso quelli firmatari?

SPECIFICARE SE CI SI RIFERISCE ALL'INFORMATIVA O ALL'ACCORDO DI CUI ALLA CIG IN DEROGA DELL' ART 22 D. L. 18/2020

Per i quesiti sopra esposti ci sono differenze tra aziende associate alle organizzazioni firmatarie del ccnl e quelle che applicano la sola parte normativa e retributiva?

SE L'AZIENDA E' ASSOCIATA PER ES. A CONFIDUSTRIA DOVRA' RIVOLGERSI ALL'ASSOCIAZIONE DATORIALE PER L'INVIO DELL'INFORMATIVA AI SINDACATI.

Quali tempistiche possiamo prevedere per le aziende

NON POSSIAMO PREVEDERE DELLE TEMPESTICHE, DIPENDE ANCHE DALLA MODALITA' DI PAGAMENTO SE DIRETTO O A CONGUAGLIO.

Pagamento diretto procedure diverse tra CIGO e CIGD?

PER LA CIGO ALL'ART. 19 NON E' PIU' PREVISTO IL PAGAMENTO DIRETTO QUINDI SI PRESUME A CONGUAGLIO. IL PAGAMENTO DIRETTO E' PREVISTO AL COMMA 5 DEL SUDDETTO ARTICOLO PER ASSEGNO ORDINARIO E ALL'ART. 22 COMMA 6 PER CIGD. SUCCESSIVAMENTE, CON MESSAGGIO INPS N. 1287/2020 E' STATO CHIARITO CHE PER LA CIGO SI PUO' OPERARE SIA CON L'ANTICIPO CHE CON PAGAMENTO DIRETTO.

Artigiani che non hanno mai versato FSBA potranno accedere a CIGD?

NO, NON POTRANNO, IN QUANTO LA CIGD E' RISERVATA AI DATORI DI LAVORO PRIVI DI TUTELE PREVISTE DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI. ALL'ART. 19 COMMA 6, DEL D.L. 18/2020 L'ASSEGNO ORDINARIO E' GARANTITO DAI FONDI DI CUI ALL'ART. 27 D.LGS. 148/2015, NEL CASO DEL SETTORE ARTIGIANATO DAL FBSA.

Ho un'azienda appartenente al settore commercio con più di 15 dipendenti che versa il F.I.S. nella misura dell'0,65%, con codice autorizzazione 0J, che ha in forza diversi lavoratori tra dipendenti a tempo indeterminato e dipendenti a tempo determinato intermittenti. Per questi lavoratori intermittenti spetta la cassa integrazione? In considerazione che comunque per questi lavoratori paghiamo il F.I.S.

Essendo applicabile all'assegno ordinario, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (art 30 d. lgs. 148/2015) secondo quanto previsto per la cassa integrazione (Circolare Inps 41/2006) potremmo avere due ipotesi:

- 1) il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato (v. punto 4-2 lett. B), la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata.
- 2) la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata: non esiste in questo caso una retribuzione persadaintegrare.

Chiedo soltanto in via preliminare, per chi non ha mai vissuto l'esigenza di richiedere la Cig, di poter conoscere la procedura generale da seguire.

Ovviamente si attenderà risposta da parte della Regione, ed è proprio per questo che insisto per capire quale in generale è la prassi...visto che nel decreto si parla di richiesta del cig in deroga da presentare alla Regione.

Allora mi manca qualcosa- si presenta tramite Digiweb la domanda che arriva alla Regione...non penso oppure si.

Nella prima parte della domanda non si comprende se si riferisce alla cig solo in deroga o anche a quella ordinaria, per quest'ultima troverà sul nostro sito una scheda pratica di consultazione, invece per la cig in deroga dovrà attendere la pubblicazione delle linee guida regionali.

Inoltre il messaggio INPS 1287/2020, reperibile sempre nello spazio dedicato del nostro sito, prevede quanto segue per la cig in deroga:

la prestazione è concessa con decreto delle Regioni e delle Province autonome interessate, le quali provvedono anche alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge. Le domande di accesso alla prestazione in parola devono essere presentate esclusivamente alle Regioni e Province autonome interessate, che effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Dobbiamo comunque attendere le linee guida.

Vi scrivo in quanto, anche io per certi aspetti mi ritrovo ad affrontare per la prima volta queste situazioni e poi anche perché tutti parlano di ente bilaterale artigianato e quindi FSBA ma nessuno parla degli altri enti bilaterali come ad esempio il turismo EBRTS che prevede anche questo un'integrazione al reddito.

Nel mio caso ho un B&B che ha un solo dipendente assunto da meno di un anno e che versa all' EBRTS, ho provato a contattare l'ente ma ancora senza risposta, il mio dubbio è se in questo caso posso accedere alla cig in deroga oppure no, anche perché il regolamento dell'ente richiede che vi sia regolarità di versamenti di 3 anni per vedersi riconoscere almeno 3 mesi oppure di un anno per aver riconosciuto un mese , ma nel mio caso i versamenti non visono neanche per un anno in quanto l'assunzione è di meno di unanno.

L'ente bilaterale del turismo non appartiene ai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all' art. 27 del d.lgs. 148/2015, tra cui rientra invece nel caso specifico FSBA. pertanto puoi chiedere la cig in deroga.

Per il Fis è necessario il rispetto dei 90 giorni d'anzianità, come da normativa generale?

Non hai letto il decreto legge n. 18/2020, Ti attenzio il comma 8 dell'art 19, dove esclude il rispetto del requisito di anzianità previsto dal comma 2 dell'art 1 del d. lgs. 148/2015. Ti invito a leggere la scheda di sintesi pubblicata ieri sul nostro sito.

Vedendo delle informative da inviare ai sindacati, alcuni colleghi parlano di anticipazione del fis da parte dell'aziende.

Il D.L. comma 5 art 19 prevede per l'assegno ordinario il pagamento diretto, ma l'INPS con messaggio 1287/2020, che trovi a disposizione sul nostro sito, stabilisce la possibilità dell'ordinaria modalità di erogazione della prestazione tramite conguaglio su UNIEMENS, oltre alla possibilità di autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa, vedi anche scheda di sintesi nel nostro sito.

Il Decreto non parla di assegno ordinario per tutte le aziende anche con meno di 15 dipendenti?

Il D.L. n 18/2020 stabilisce in deroga concessione dell'assegno ordinario anche per le aziende che occupano più di 5 dipendenti.

Aziende artigiane che non versano al Fondo ma erogano 25 euro ai dipendenti in busta paga (codice a. 7b) meno di 5. È prevista la Cig in deroga o sono esclusi da tutto? Sarebbe una tragedia

Attualmente purtroppo si, sono esclusi

Ditta artigiana con meno di 5 dipendenti può chiedere in assoluta autonomia o la CIG in deroga o il FIS? Se la risposta è la CIG in deroga è stato ampiamente comunicato che non servono le consultazioni sindacali ma il periodo non va oltre le nove settimane, invece, se l'azienda vorrebbe attivare il FIS dove il periodo si allunga fino alle 20 settimane viene chiesto il pagamento all'ente bilaterale quando questo non è obbligatorio. In questo caso come si può ovviare al problema che certamente gli enti bilaterali potranno come conditio sine qua non con il pagamento della quota persingolodipendente?

Caro Gianni,

errore di partenza: le aziende artigiane (ad esclusione di quelle edili) csc con inizio 4, sono obbligate al versamento al FSBA in conformità a quanto previsto dal D.LGS. 148/2015. Ti invito a leggere l'art 27 del decreto lgs. 148/2015, trattasi di un fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

L'azienda di cui parli non potrà accedere alla Cig in deroga, né al Fis, ma alle prestazioni del fondo FSBA così come richiamato dall'art 19 del D.L. 18/2020, nello specifico all'assegno ordinario, però deve avere una regolarità contributiva di 36 mesi.

Le 20 settimane di cui parli tu nel quesito sono riferite al FSBA e non al FIS.

Assisto un'azienda che è inquadrata all'INPS con il

- **CSC 10603 COSTRUZIONE DI CARPENTERIA METALLICA E PORTE E FINESTRE;**
- **CODICE ATECO 28122 FABBRICAZIONE DI TENDE DA SOLE**
- **LA CONTRIBUZIONE INDUSTRIA - 15 DIPENDENTI**
- **CODICI DI AUTORIZZAZIONE 1J - 4R - 6Y - 1S**

Attualmente occupa 10 lavoratori

Nel decreto 148/2015 (CIGO) non mi elenca le aziende Metalmeccanica Industria, in realtà l'azienda paga un contributo CIG, visto che non c'è nell'elenco quale ammortizzatore posso utilizzare?

Art. 10 del D. LGS. 148/2015 (Campo di applicazione):

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
 - a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;

Le aziende inquadrate nel settore industria versano la contribuzione cig, quindi l'ammortizzatore da richiedere è la cig ordinaria.

Ti invito a leggere meglio l'art 10 e le schede pratiche sul nostro sito nonché il materiale ivi raccolto.

Salve per le CIGO COVID 19 è previsto il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS o solo tramite conguaglio?

Entrambi, sia anticipo con conguaglio in uniemens sia pagamento diretto vedasi messaggio inps n 12872020

I dipendenti assunti dopo il 23/02 ed ancora in forza di che beneficio possono godere, considerato che sono sospesi i licenziamenti e non lavorano.

Nessun ammortizzatore al momento, ma stanno cercando di apportare la modifica sul punto nella conversione in legge del decreto.

Una azienda artigiana con 9 dipendenti che non ha mai versato al fondo FSBA ma che ha dato l'indennità sostitutiva in busta di euro 25,00 ai dipendenti, può ricorrere alla CIG in deroga?

Ovviamente regolarizzare la posizione prima della domanda al fondo in questo momento rappresenterebbe un costo troppo elevato.

Al momento no, salvo disposizioni differenti nell'accordo quadro regionale cig in deroga.

La presente per porre un quesito in merito alla richiesta dell'assegno ordinario relativo al FIS, per due aziende con 7 e 8 dipendenti che appartengono ai settori Pubblici esercizi e Commercio, tutti part time al 50%, nello specifico vorrei confermato che in questo caso va richiesta la CIGD.

Se i lavoratori sono tutti al 50% significa che nessuna delle due aziende supera la forza media di 5 pertanto transitano all'ammortizzatore della cassa integrazione in deroga.

Secondo quanto previsto dall'art.19 del D.L.18/2020 l'assegno ordinario è previsto per un periodo antecedente dal 23/02/2020 e per la durata di nove settimane, ma anche se i datori di lavoro sono stati dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 d. lgs. n.148/2015, hanno l'obbligo dell'informazione, della consultazione e dell'esame congiunto da svolgere entro tre giorni successivi della comunicazione preventiva, ciò comporta che l'inizio della sospensione decorre dal terzo gg successivo alla comunicazione preventiva?

NO

Quindi non ha più decorrenza retroattiva?

Si ha decorrenza retroattiva, si tratta di un'evidente contraddizione nella norma, vedi sul punto circolare Fondazione Studi n 8/2020

Pubblici esercizi che versano al FIS la cui media occupazionale nei 6 mesi precedenti supera i 50 dipendenti può continuare ad accedere all'assegno ordinario?

Sì, perché superata la media dei 50 dip, continua a versare la contribuzione al Fis CSC 7.05.01 ovvero 7.05.02, CSC 7.05.04 .

Ho inviato una richiesta al FBNA artigianato, ancora inevasa, per capire se le aziende che non sono in regola coi versamenti possono richiedere l'assegno ordinario tramite SINAWEB. Abbiamo novità in merito, anche in relazioni ai fondi bilaterali?

Al momento in cui scriviamo, 26/03/2020, le aziende non in regola con i versamenti presso i fondi non possono beneficiare dell'assegno ordinario previsto dal fondo. Per beneficiare del supporto, fsba prevede ad oggi che si regolarizzino i 36 mesi precedenti. Si rimane comunque in attesa di eventuale rettifica a quanto previsto dal Decreto 18/2020 con l'apertura agli inadempienti della eventuale cigd.

La prima domanda di CIGD, ma anche di CIGO, dovrà indicare un periodo "prospettico" che molto probabilmente non coinciderà con quello effettivo. Quindi per ragioni prudenziali nella prima istanza indicherà tutto il periodo ammissibile di 9 settimane. Nella istanza di conferma delle CIG, una volta autorizzata, si potrà indicare il periodo effettivo anche se inferiore. Corretto?

Le situazioni a posteriori saranno consolidate con l'invio dei modelli SR41 che vanno elaborati a consuntivo.

Recentemente ho letto che il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro sta chiedendo al Governo di semplificare ulteriormente la richiesta di CIGO eliminando l'accordo sindacale. Ci sono novità o ad oggi conviene presentare richiesta allegando copia invio accordo preventivo via PEC alle OO. SS. di riferimento?

Premesso che l'accordo non deve essere in alcun modo allegato, corrisponde al vero il fatto che i nostri vertici nazionali si sono attivati per emendare i vari decreti del Governo al fine di agevolare le procedure e favorire gli aiuti trasversali alle aziende.

È vero che non è più richiesta la prova dello stato di insolvenza della ditta se, in caso di CIGO, richiede il pagamento diretto da parte dell'INPS?

Sì, non è prevista la relazione dello stato di crisi od insolvenza ma si allega semplicemente l'elenco dei beneficiari.

Per quanto riguarda il pagamento questo può essere fatto sia con il metodo del conguaglio che direttamente a favore del lavoratore

Nel caso di CIGO qualora la ditta abbia optato per pagamento di questa tramite conguaglio in busta, può sempre anticipare la CIGO in busta in assenza di autorizzazione, no? Proprio per venire incontro ai lavoratori.

SI', SE NEL PRESENTARE LA DOMANDA DI CASSA HA OPTATO PER L'ANTICIPAZIONE CON CONGUAGLIO SUL FLUSSO UNIEMENS PUO' COMUNQUE ANTICIPARE IN BUSTA IN ATTESA DELL'AUTORIZZAZIONE INPS.

Cortesemente mi potete confermare se le aziende sotto i 5 dipendenti, per accedere alla cassa integrazione in deroga, devono obbligatoriamente essere iscritti agli Enti bilaterali? EBNA, ecc.?

Allo stato attuale i soggetti obbligati all'iscrizione all'Ebna sono esclusivamente gli artigiani, per i quali non è prevista attualmente la CIGD bensì l'assegno ordinario erogato, su finanziamento statale, dai detti fondi, indipendentemente che la forza lavoro sia superiore od inferiore a cinque unità.

Ho trasmesso all'INPS la richiesta dell'assegno ordinario con relativo ticket qualche giorno prima di inviare la comunicazione alle OO.SS. (presumo che quest'ultima dovesse essere trasmessa prima). Devo ripresentare la richiesta di assegno ordinario?

Non so se l'indirizzo email che sto utilizzando è corretto, nel caso in cui la email da utilizzare per i quesiti fosse un'altra vi prego di girarmi il contatto.

Non è essenziale, eccezionalmente per la causale Covid-19, che la comunicazione sia preventiva alla presentazione della domanda.

Nel caso di domanda CIGO per un lavoratore part time a termine al 31/03/2020 la procedura INPS obbliga ad inserire 9 settimane. Ritengo pertanto che solo col modello SR41 dovrò consolidare la CIGO indicando le settimane effettive fino alla scadenza del termine. Corretto?

Sì

Gradivo conoscere se praticabile CIG per studi professionali

Quando si potrà operare la CIGD

Si possono inviare da oggi le domande di cassa integrazione in deroga, visto che avete pubblicato l'accordo nel sito dell'Ordine e invece nel sito della Regione Sicilia non c'è ancora niente? Almeno così sembra! O come è specificato nell'accordo quadro, bisogna aspettare la pubblicazione sul sito Istituzionale del Dipartimento Regionale Lavoro?

Altro Punto. Ho visto che avete pubblicato la guida semplificata CIGD, utilissima per chi come me non mai avuto "l'occasione" di presentare una domanda per l'utilizzo di ammortizzatori sociali, ma a questo punto mi sorge un'altra domanda, il modello SR100 lo devo presentare prima all'Inps e poi al competente Servizio per l'impiego, come indicato nella guida da voi pubblicata o invece la devo presentare direttamente al centro per l'impiego, come specificato nell'accordo quadro e poi all'Inps l'elenco dei beneficiari con i modelli SR41?

Le domande al Competente servizio per l'impiego, immagino debba essere presentata telematicamente, dobbiamo utilizzare un servizio dedicato sul portale della Regione Sicilia, che non esiste, e quindi dobbiamo attendere, o dobbiamo inviarle, come credo, via email? in quest'ultimo caso servirebbe un elenco degli indirizzi dove inviare le domande.

Per la CIGD si attendono definizioni della Regione.

Quindi mi date conferma che ad oggi ancora non è possibile presentare le domande?

No, bisogna attendere la pubblicazione delle linee guida con la modulistica sul sito del dipartimento lavoro e l'apertura della piattaforma telematica, per la gestione delle domande, di cui al comunicato della Regione Siciliana trasmesso via e-mail il 31/3.

Mi permetto di esporre un mio quesito in merito all'applicazione della cig in deroga: per prima cosa desidero sapere se il limite dei 5 dipendenti al di sotto del quale si è "immuni" dall'accordo sindacale, va calcolato come media occupazionale degli ultimi 6 mesi (da 09/2019 a 02/2020) o se i dipendenti vanno contati come unità a prescindere quindi dal fatto che siano part time o full time.

Con riferimento all'accordo sindacale necessario per la cig D fino a 5 dipendenti o sopra i 5 s'intende a persona, per testa.

In secondo luogo, non ho capito se la cig deroga può essere utilizzata per il caso di un dipendente cui si riduce l'orario di lavoro o se vi si può ricorrere solo se, con un dato dipendente si sospende completamente il rapporto lavorativo lasciandolo di fatto a casa.

Può essere utilizzata per riduzione delle ore o sospensione a zero ore.

In riferimento all'art. 22 del D.L. n. 18 del 17/03/2020 qual ora i dipendenti dell'azienda non siano iscritti in nessun sindacato e i dipendenti sono più di 5, è necessario sempre espletare la procedura sotto citata: " in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, 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. "

Sì ma secondo le modalità indicate nelle linee guida regionali siglate, ma in attesa di pubblicazione sul sito del dipartimento lavoro

Come da indicazioni della regione si potrà così procedere

D. Se ho assunto lavoratori nel periodo 24/02 – 17/03/2020 bisogna presentare un'altra istanza?

R. Sì, si dovrà presentare una nuova istanza, con i nuovi lavoratori, facendo attenzione che la durata complessive delle nove settimane concesse all'azienda

D. Dove posso inserire che si tratta di una integrazione?

R. Tenuto conto che nella istanza non vi è possibilità di inserire alcuna nota libera, si può comunque indicare che trattasi di integrazione alla pratica con protocollo numero x, quando si invia la pec;

D. quali ore devo inserire nella nuova istanza?

R. le ore totali relative solamente ai lavoratori aggiunti.

Ho presentato istanza di CIGD nella quale ho inserito 3 dipendenti con CIGD a decorrere dal 05/03/2020 al 30/04/2020, 1 dipendente con CIGD a decorrere dal 05/03/2020 al 31/03/2020 ed un ultimo dipendente con CIGD a decorrere dal 16/04/2020 al 16/06/2020. Ovviamente tutti periodi che mi ha indicato la mia ditta.

Secondo la Vostra nota, poiché il primo periodo decorre dal 05/03/2020, il periodo massimo delle nove settimane scade il 05/05 p.v. per evitare le ulteriori estensioni di periodo.

Quindi per il dipendente con CIGD 16/04/2020 - 16/06/2020 è stato errato il periodo; al massimo per quest'ultimo avrei dovuto considerare la CIGD al 05/05.

Chiedo lumi da parte Vostra prima di istruire una nuova richiesta di rettifica, per evitare ulteriori complicazioni alla pratica già avviata telematicamente il 07/04 u.s.

Occorre fare una nuova domanda specificando che annulla e sostituisce il precedente invio con protocollo n.xxx

Il caso è proprio quello contemplato nei casi di esclusione, le settimane sono ad unità produttiva non per singolo lavoratore.

Buongiorno egregi Colleghi,

in ordine alle pratiche cigd si è notato da alcuni giorni che gli istruttori della Regione Sicilia (e non si sa chi) stanno diniegando diverse pratiche di cigd (con motivazione mancanza di informativa e/o accordo sindacale) di aziende che se pur costrette alla chiusura in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza Covid 19 (bar ristoranti e tutti quelli contenuti nei famosi codice ATECO) sia esse che siano richieste per più' di cinque e/o meno di cinque unità.

Orbene, in sede di conversione del DL 18/2020 il 23/04/2020 il legislatore ha apportato delle modifiche rilevanti all'art. 22 dello stesso decreto che di seguito si allega.

Si invita codesto Ordine ad intervenire ulteriormente presso gli interlocutori istituzionali (Dipartimento Regionale al Lavoro) affinché informi i propri istruttori a tener conto delle nuove disposizioni legislative al fine soprattutto di evitare azioni legali nei confronti dello stesso Assessorato.

Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga

1. Le Regioni e Province autonome, 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 trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, ((per la durata della riduzione o sospensione)) del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Per i lavoratori ((sono riconosciuti)) la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. Il trattamento di cui al presente comma, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. L'accordo di cui al presente comma non è richiesto 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.))

Ti ringraziamo per la segnalazione ma le modifiche apportate al DL 18/2020 erano già entrate abbondantemente nel nostro patrimonio culturale, in tempi ad altri non sospetti. Ci sembra comunque doveroso ulteriormente, perché già oggetto di nostre precedenti comunicazioni a tutti i Colleghi, renderTi partecipe che proprio a seguito di un confronto con la nostra Categoria la Dirigenza regionale ha potuto far valere, con le parti sociali, sindacati in primis, i concetti di unità lavorative, di cui all'art. 2094 del c.c., e forza lavoro, di cui art. 9 del D. Lgs. 81/2015.

Tutto ciò, pur se consolidato dai codici e dalle norme di riferimento, ha comunque condotto taluni funzionari alla distrazione che li ha comunque portati a diniegare talune istanze, con motivazioni incomprensibili od altro. Tra le altre causali di rigetto immotivato si trovano anche alcune istanze che comprendono l'indicazione di lavoratori occupati superiore a cinque ed ULA (Unità Lavorative per Anno), nella fattispecie semestrale, che con il ricalcolo (art. 9 D. Lgs. 81/2015) si collocano al di sotto delle cinque unità. Questa errata applicazione dei funzionari li porta a bocciare le istanze senza che questo diniego sia motivato ed in tal senso ci siamo, prevenendo le Tue richieste e di coloro i quali fossero vittima di questi errori, vedasi non ultima nostra comunicazione anche dello scorso venerdì, per il recupero delle domande con esito negativo perché le imprese istanti non abbiano rispettato i passaggi sindacali di cui agli artt. 14 e succ. del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 148 (Jobs Act).

Sarà nostra cura, come di consueto, far valer i diritti di tutti i nostri iscritti nelle relazioni con gli interlocutori istituzionali a noi ben noti giusto perché sono gli stessi con i quali abbiamo fino ad oggi serenamente condotto interlocuzioni costruttive che ci hanno permesso di raggiungere i risultati acquisiti.

Task Force CPO Palermo Emergenza COVID-19 (Coronavirus)

