



Belluno, 18 giugno 2021

**Spettabili  
Clienti  
Loro sedi**

**Oggetto: Cassa integrazione ordinaria con causale COVID-19 termina con il 30.06.2021**

**Dal 01.07.2021 possibile ricorrere alla Cig ordinaria o Cig straordinaria**

Il 30 giugno 2021 termina la possibilità di ricorrere alla Cassa integrazione ordinaria con causale COVID-19. Pertanto, dal prossimo 1° luglio, per ridurre o sospendere l'attività produttiva, i datori di lavoro dovranno accedere agli ammortizzatori previsti dal D.Lgs. n.148/2015. Più nel dettaglio, in base a quanto previsto dal decreto Sostegni bis, sarà ammesso unicamente il ricorso alla CIG ordinaria o alla CIG straordinaria agevolata con l'esonero dal pagamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021 con la condizione assoluta che non vengano effettuati licenziamenti individuali e collettivi.

Con il prossimo 30 giugno si chiude, per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGO, la possibilità di avvalersi della integrazione salariale COVID -19: di conseguenza, a fronte di richieste finalizzate a situazioni contingenti (CIGO ordinaria) o a situazioni più complesse come la crisi aziendale o la riorganizzazione (CIGS) sarà necessario far ricorso alla casistica ed alle procedure del D.L.vo n. 148/2015, con la sola eccezione del pagamento del contributo addizionale (art. 40, comma 3, del D.L.vo n. 73/2021) che, ricordo, è pari, rispettivamente, al 9%, al 12% ed al 15% sulla retribuzione che sarebbe dovuta al singolo lavoratore per le ore integrate, la cui entità è correlata alla fruizione, nel tempo, di ammortizzatori entro il quinquennio mobile. Tale esonero cesserà il 31 dicembre 2021 (decreto legge n. 73 del 2021, decreto Sostegni bis).

A fronte di ciò, ricorda il comma 4, restano preclusi, per il periodo che intercorre tra la data della richiesta di integrazione e fino al termine della stessa, sia il ricorso ai licenziamenti individuali per motivi economici che le procedure collettive di riduzione di personale. Restano, comunque, al di fuori dalla preclusione le "ipotesi classiche" richiamate anche in provvedimenti precedenti che fanno riferimento a:

- Cambi di appalto allorquando l'impresa subentrante è obbligata ad assumere tutto il personale in forza, sulla base di una norma di legge, di contratto o di clausola inserita nel contratto di appalto;
- Cessazione definitiva dell'attività di impresa, oppure cessazione definitiva conseguente alla messa in liquidazione senza continuazione, neanche parziale dell'attività, senza che si configuri una cessione di beni da considerare come trasferimento o cessione di azienda: il tal caso, i lavoratori sono garantiti dall'art. 2112 c.c.;
- Fallimento, senza continuazione, neanche parziale, dell'attività;



- Accordi collettivi finalizzati a risoluzioni consensuali del personale al quale viene riconosciuta, in via eccezionale, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi, la NASPI.

I datori di lavoro che chiederanno la CIGO dal 01.07.2021 dovranno far attenzione ad alcuni aspetti e requisiti che sono completamente diversi da quelli con cui hanno avuto a che fare durante l'esperienza degli ammortizzatori sociali COVID-19.

### ***Anzianità di lavoro nell'unità produttiva***

Il requisito richiesto, in via generale, è quello di una anzianità presso l'unità produttiva (e non, quindi, l'azienda) per la quale si chiede l'intervento, pari ad almeno 90 giorni di lavoro effettivo, a prescindere dalla quantificazione oraria, maturati alla data di presentazione della istanza di concessione. Tale requisito temporale non è previsto allorché la richiesta di integrazione salariale discende da eventi oggettivamente non evitabili. Il requisito dell'anzianità non era preso in considerazione per le integrazioni COVID-19 che facevano, unicamente, riferimento al personale in forza ad una determinata data.

Altro aspetto da tenere in considerazione riguarda i lavoratori in forza con contratto a tempo determinato: l'art. 19-bis del D.L. n. 18/2020 (richiamato in successive decretazioni e nella stessa legge di Bilancio per il 2021), ha specificato, con una norma di interpretazione autentica, che i contratti a tempo determinato ed in somministrazione, in considerazione della situazione emergenziale, possono essere rinnovati o prorogati al solo scopo di far fruire l'ammortizzatore COVID-19: qui l'art. 40 non dice nulla e, a meno che, in sede di conversione non si provveda altrimenti, i lavoratori con rapporto a termine cessano alla scadenza e non è possibile ricorrere alla integrazione salariale del D.L.vo n. 148/2020 (che risponde a regole diverse), al solo scopo di far fruire agli stessi l'ammortizzatore sociale.

### ***Pagamento delle integrazioni salariali***

Per gli ammortizzatori COVID-19 si è assistito a forme diverse per il pagamento delle integrazioni salariali, con una certa prevalenza per il pagamento diretto. Diverso è il discorso per il D.L.vo n.148/2015. Il principio generale stabilito dall' art. 7 è rappresentato dal pagamento da parte del datore di lavoro delle integrazioni salariali, con applicazione dell'istituto del conguaglio. Nel caso l'azienda non riesca a pagare le integrazioni salariali dovrà fornire una relazione comprovante le difficoltà finanziarie dichiarandolo espressamente sulla base di un esame dell'indice di liquidità riferita all'anno in corso. Se dalla relazione dovesse emergere che non ci sono le difficoltà di ordine finanziario che postulano il pagamento diretto, l'Inps non autorizzerà il pagamento diretto.

### ***Causali per la CIGO***

Il ritorno agli ammortizzatori del D.L.vo n. 148/2015 fa rivivere le specifiche causali, e più precisamente a:



- Situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali. Tra di esse rientrano, senz'altro, la mancanza di lavoro intesa come mancanza o rarefazione di commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), incendi, sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.L.vo n. 81/2008;
- Situazioni temporanee di mercato, come la crisi che non deve dipendere da mancanze strutturali dell'impresa.

### **Procedura sindacale**

Anche la procedura sindacale cambia e per la CIGO, si passa da quella "semplificata" prevista per il COVID-19, a quella disciplinata dall'art. 14.

Con la procedura di informazione e consultazione sindacale, il datore di lavoro, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ha l'obbligo di comunicare, in via preventiva, alla RSA o alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati..

Alla comunicazione segue l'esame congiunto che può essere richiesto da una delle parti (quindi anche dall'imprenditore): l'oggetto dell'incontro è, indubbiamente, l'esame della situazione complessiva ed è finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla situazione di crisi.

La norma fissa termini perentori per la conclusione dell'esame congiunto (che può terminare anche senza alcun accordo): 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

Questa è la regola generale che può essere superata (comma 4) allorquando a fronte di eventi non oggettivamente evitabili la sospensione o la riduzione di orario non possano essere differite: in questo caso il datore di lavoro deve comunicare alle proprie rappresentanze interne o, in mancanza, alle strutture territoriali sopra individuate, la durata prevedibile della sospensione o della riduzione ed il numero dei dipendenti interessati. Se la riduzione di orario è superiore alle 16 ore settimanali, su richiesta di una delle parti, che deve avvenire entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, si deve addivenire ad un esame congiunto concernente sia la previsione della ripresa della normale attività produttiva che la distribuzione degli orari di lavoro. La procedura si deve esaurire entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Queste disposizioni, che hanno una portata generale, trovano applicazione in edilizia e nel settore dei lapidei (sia dell'industria che dell'artigianato) soltanto alle richieste di proroga del trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane.

### **Presentazione di istanze e relazioni di accompagnamento**

Le istanze per la CIGO, accompagnate da specifiche e puntuali relazioni tecniche vanno presentate i 15 giorni successivi alla sospensione o alla riduzione dell'orario di lavoro, con



l'eccezione degli eventi non oggettivamente evitabili per i quali il termine è quello della fine del mese successivo a quello nel quale si è verificato l'evento. Se le domande vengono presentate oltre i termini, non si potrà andare indietro per più di una settimana dalla data di presentazione.

### ***Limiti di spesa***

L'art. 40, comma 3, ricorda che tali provvedimenti integrativi non sono illimitati ma sottoposti ad un limite di spesa pari a 163,7 milioni di euro per il 2021. L'INPS monitora la spesa e, qualora, anche in via prospettica, si preveda uno "sforamento" blocca la ricezione delle domande.

Lo studio pertanto consiglia le aziende che abbiano la necessità di utilizzare lo strumento della CIG ordinaria di contattare lo studio per attivare le procedure sindacali sopra descritte.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP