

*Affermazione dei valori sanciti nella Costituzione della Repubblica, elevazione sociale e culturale degli imprenditori, propria autonomia giuridica, economica, finanziaria e patrimoniale, costituiscono per l'Associazione Artigianato e Piccole Medie Imprese di Oderzo (Tv), e per i propri associati, forza e patrimonio preziosi come previsto e riconosciuto dallo Statuto vigente.*

Oderzo, lì 19 maggio 2020  
Prot. n. 23/20

## **DECRETO RILANCIO: CASSA INTEGRAZIONE CON DUPLICE ARTICOLAZIONE TEMPORALE**

Premesso che siamo in attesa della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il decreto Rilancio modifica il Cura Italia e prevede per le aziende che hanno già completamente utilizzato le prime 9 settimane, di richiederne ulteriori 5 con la medesima causale Covid – 19, utilizzabili per riduzione/sospensione di attività lavorativa entro il termine del 31 agosto 2020. Quindi un totale di 14 settimane fruibili tra il 23 febbraio e il 31 agosto. Vengono poi previste ulteriori 4 settimane aggiuntive di ammortizzatore sociale Covid – 19 che però potranno essere utilizzate solo dal 1° settembre e fino al 31 ottobre per coprire riduzioni/sospensioni di attività lavorativa riconducibili all'emergenza epidemiologica.

Il Consiglio dei Ministri del 13 maggio ha approvato il decreto Rilancio. Tra i provvedimenti ci soffermiamo su quello sicuramente più atteso dalle imprese italiane: gli ammortizzatori sociali.

### **Novità del decreto Rilancio**

Come già da noi anticipato, la versione definitiva dell'art. 71 del decreto "Rilancio" apporta ulteriori modifiche all'art. 19 del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 (convertito con modifiche nella legge 24 aprile 2020 n. 27).

Viene confermata la dotazione originaria di 9 settimane di trattamento di integrazione salariale ordinaria e assegno ordinario in ambito FIS, con causale Covid – 19, utilizzabili dai datori di lavoro in caso di riduzione/sospensione di attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica in atto, nei periodi dal 23 febbraio al 31 agosto. Viene prevista la possibilità, esclusivamente per le aziende che hanno già completamente utilizzato le prime 9 settimane, di richiederne ulteriori 5 con la medesima causale Covid – 19, utilizzabili per riduzione/sospensione di attività lavorativa entro il termine del 31 agosto 2020. Quindi un totale di 14 settimane fruibili tra il 23 febbraio e il 31 agosto.

Vengono poi previste ulteriori 4 settimane aggiuntive di ammortizzatore sociale Covid – 19, entro i limiti di finanziamento previsti dall'art. 73 bis dello stesso decreto, che però potranno essere utilizzate solo a partire dal 1° settembre e fino al 31 ottobre per coprire riduzioni/sospensioni di attività lavorativa riconducibili all'emergenza epidemiologica.

Il limite della duplice articolazione temporale (5 + 4) non opera per le aziende del settore turismo, fiere, congressi e spettacolo le quali potranno fruire delle ulteriori 4 settimane di ammortizzatore Covid – 19 anche per periodi di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa antecedenti al 1° settembre e pertanto in continuità con il primo gruppo di 14 (18 settimane consecutive).

Viene confermato, come da anticipazioni, che ai beneficiari di assegno ordinario, limitatamente alla causale Covid-19, spetta l'assegno per il nucleo familiare.

### **Cosa devono fare le aziende**

Alla luce di un tale complesso impianto normativo, considerando che moltissimi datori di lavoro hanno già completamente consumato la dotazione originaria di 9 settimane di ammortizzatore Covid - 19 e che quindi il primo blocco di 5 settimane aggiuntive consentirebbe loro di coprire riduzioni/sospensioni di attività lavorativa, nella migliore delle ipotesi, fino a fine giugno 2020, le aziende, non potendo accedere in continuità alle ulteriori 4 settimane di ammortizzatore Covid – 19 (attivabili solo dal 1° settembre) e non

*Affermazione dei valori sanciti nella Costituzione della Repubblica, elevazione sociale e culturale degli imprenditori, propria autonomia giuridica, economica, finanziaria e patrimoniale, costituiscono per l'Associazione Artigianato e Piccole Medie Imprese di Oderzo (Tv), e per i propri associati, forza e patrimonio preziosi come previsto e riconosciuto dallo Statuto vigente.*

potendo gestire esuberi (visto il blocco dei licenziamenti sia individuali che collettivi per giustificato motivo oggettivo), saranno quindi costrette ad adottare un mix di strumenti al fine di fronteggiare cali o blocchi di attività lavorativa.

### **Cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario**

Sono 3 gli strumenti che le imprese dovranno considerare in questo periodo “ponte” tra le 14 settimane godute e le 4 da fruire: le ferie accantonate e non fruite, gli ammortizzatori sociali nella loro veste tipica, ossia quella normata dal D.lgs 148/2015 e l’alternanza di periodi di lavoro a periodi di formazione come nella previsione dell’art. 94 del DL “Rilancio”. Andiamo con ordine.

Se i datori di lavoro non avessero anticipato nei primi giorni della pandemia la fruizione delle ferie potrebbero avere a disposizione quelle accantonate per il periodo estivo che potranno far fruire in questa occasione. Qualora ciò non fosse nelle disponibilità o non bastasse a coprire il periodo di carenza del lavoro bisognerebbe ricorrere agli ammortizzatori ordinari (cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario). Questi strumenti andrebbero però attivati con i tempi e le procedure “ante-Covid-19” contenute nel D.Lgs 148/2015. Dovrà essere esperita cioè la procedura di informativa e consultazione sindacale. In questo caso i tempi non sarebbero quelli del DL “Rilancio” ma, a voler ben pensare, quelli velocizzati di cui al 4 comma dell’art. 14 del ricordato Dlgs 148/2015. La domanda andrà presentata telematicamente entro 15 giorni dall’inizio della sospensione all’INPS corredata di evidenze dell’esperita procedura sindacale e della relazione tecnica circa la necessità di ricorso all’ammortizzatore sociale.

La Cigo e l’assegno ordinario (Fis) sono normalmente autorizzati con pagamento a conguaglio del datore di lavoro. Il pagamento diretto dei lavoratori, da parte dell’INPS, può essere autorizzato dalla sede INPS territorialmente competente su richiesta della azienda, nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie debitamente documentate dalla stessa. Quindi non più un automatismo, come previsto con gli strumenti Covid-19, ma una vera e propria istanza soggetta a valutazione da parte dell’Istituto.

Se questo fosse il percorso intrapreso, l’azienda dovrebbe fare attenzione alla circostanza per la quale, in caso di assegno ordinario (Fis) ex art. 29 Dlgs 148/2015, dovrebbe cessare di erogare gli assegni per il nucleo familiare previsti invece per il medesimo strumento con causale Covid-19.

Il sistema oltre ad essere più complesso di quello Covid-19 è anche più costoso. Infatti vale la pena ricordare come, l’accesso alla CIGO e al FIS (sia per la prestazione dell’assegno di solidarietà che per la prestazione dell’assegno ordinario, quest’ultimo previsto solo per i datori di lavoro con oltre 5 dipendenti), comporti per l’azienda il pagamento di una contribuzione addizionale calcolata sul valore della retribuzione spettante al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

Ultima alternativa a disposizione dell’azienda sarebbe quella di chiudere un accordo aziendale, ai sensi dell’art. 51 Dlgs 81/2015, per definire specifiche intese di rimodulazione dell’orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell’impresa, con le quali parte dell’orario di lavoro venga finalizzato a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato “Fondo Nuove Competenze”, costituito presso l’Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Per attivare lo strumento sarà però necessario attendere un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del DL “Rilancio”. In questo decreto saranno definite le modalità della formazione che, auspicabilmente, dovrebbe poter essere anche di tipo addestrativo e pertanto on the job.

### **I possibili incroci tra un sussidio e l’altro**

Il Dl Rilancio destina un importo cospicuo di miliardi di euro per rifinanziare il mondo del lavoro: gli ammortizzatori, per far proseguire gli aiuti agli autonomi e per introdurre il reddito di emergenza (Rem), una

*Affermazione dei valori sanciti nella Costituzione della Repubblica, elevazione sociale e culturale degli imprenditori, propria autonomia giuridica, economica, finanziaria e patrimoniale, costituiscono per l'Associazione Artigianato e Piccole Medie Imprese di Oderzo (Tv), e per i propri associati, forza e patrimonio preziosi come previsto e riconosciuto dallo Statuto vigente.*

nuova misura a favore di chi non ha altri aiuti. In generale, l'impianto del Dl prevede che i vari bonus siano destinati a platee diverse di beneficiari. Ma in alcuni casi la somma è possibile: è il caso dell'assegno da 600 euro per alcune categorie di autonomi, che può essere richiesto anche da chi già percepisce il reddito di cittadinanza e va a integrarlo, se non raggiunge l'importo del nuovo bonus.

Il reddito di emergenza, che può essere chiesto entro giugno per due mesi e va da 400 a 800 euro in base all'ampiezza del nucleo familiare, è incompatibile con i bonus da 600 euro e con il reddito di cittadinanza, ma si può chiedere con l'assegno ordinario di invalidità.

Chi ha figli, allo scadere della cassa integrazione potrà accedere al congedo parentale retribuito al 50%, sempre che l'altro genitore non sia disoccupato o percepisca altre forme di sostegno al reddito. In alternativa, si può fruire del bonus da 1.200 euro per pagare servizi educativi o babysitter entro il 31 luglio. Quest'ultimo, però, è incompatibile con il bonus nido.

Il lavoro domestico, poi, è sostenuto anche direttamente con l'indennità per colf e badanti che spetta per due mensilità a chi aveva un rapporto di lavoro in corso con una famiglia al 23 febbraio, purché superiore a dieci ore settimanali e non da conviventi. Si tratta, in pratica, di mille euro disponibili - fino a esaurimento - per il personale domestico in regola, sia per chi è rimasto a casa in questi mesi, sia per chi ha lavorato ed è stato retribuito regolarmente.

### **Cassa integrazione in deroga (Cigd)**

La situazione risulta ancora più complessa, se possibile, per le aziende che fruiscono della cassa integrazione in deroga (Cigd). In questo caso, non potendo fruire di strumenti ordinari secondo il Dlgs 148/2015 non avranno a disposizione le procedure prima evidenziate per costruire il ponte tra le 14 settimane e il successivo gruppo di 4. Per queste aziende, che non sono solo le micro imprese ma per esempio anche le aziende commerciali con oltre 50 dipendenti, sarà un problema veramente complesso che, ove possibile, sarà risolvibile pervenendo all'utilizzo di percorsi di cassa integrazione straordinaria con le complessità che lo strumento prevede.

Questo il quadro attuale della situazione. Il Decreto Rilancio che prevede le opportunità sopra riportate è stato rivisto, prima della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, avvenimento che all'atto della redazione dell'articolo non è ancora avvenuto.

Nel prendere conoscenza di quanto contenuto in questo testo è bene tenere in considerazione che potremmo riscontrare successive modifiche a quanto stabilito in bozza. Nel momento in cui il Decreto Rilancio sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale, sarà nostra cura segnalare le eventuali modifiche intervenute rispetto a quanto abbiamo sopra descritto.

Nel rimanere a disposizione, per fornire qualsiasi chiarimento, cogliamo nel frattempo l'occasione per porgere cordiali saluti.