

Allegato 2 – Modalità applicative per la presentazione delle domande di CIG in deroga per emergenza sanitaria da Covid-19

Premessa

Gli art. 15 e 17 del Decreto-Legge n. 9/2020 prevedono, in relazione alla Cassa Integrazione in deroga, due tipologie di intervento di seguito specificate:

1. Art.15 - concessione del trattamento di Cassa Integrazione in deroga (CIGD) per la c.d. “zona rossa”

La Cassa Integrazione in deroga è prevista per i datori di lavoro del settore privato con unità produttive ubicate nei Comuni individuati nell'allegato 1 al Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1 marzo 2020, c.d. “zona rossa” comprendente, per la regione Lombardia, i Comuni di Bertonico - Casalpusterlengo - Castelgerundo - Castiglione D'Adda - Codogno - Fombio - Maleo - San Fiorano - Somaglia e Terranova de' Passerini.

La CIGD è inoltre prevista anche per i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttive nei Comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza che risiedono o sono domiciliati nei già menzionati Comuni.

2. Art.17 - concessione del trattamento di Cassa Integrazione in deroga (CIGD) per tutti gli altri Comuni della Lombardia

La Cassa Integrazione in deroga è prevista per i datori di lavoro del settore privato con unità produttive ubicate nei restanti Comuni della Lombardia (esclusi Comuni “zona rossa”).

La CIGD può essere richiesta anche da datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttive/operative nei territori della Lombardia, del Veneto e dell'Emilia-Romagna, limitatamente ai lavoratori in forza che risiedono o sono domiciliati nei restanti Comuni della Lombardia (esclusi Comuni della “zona rossa”).

L'art. 22 del Decreto-Legge n. 18/2020 dispone l'ampliamento della platea dei soggetti che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale in deroga. Ogni Regione può riconoscere tale trattamento ai datori di lavoro con unità operative/produttive ubicate nel proprio territorio per un periodo non superiore a 9 settimane.

La prestazione è aggiuntiva rispetto alle disposizioni di cui agli art. 15 e 17.

1. Soggetti che possono richiedere la CIG in deroga

Possono accedere alla Cassa Integrazione in deroga per gli interventi previsti dai citati Decreti-Legge n. 9/2020 e n.18/2020, i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Sono invece esclusi i datori di lavoro domestico.

L'accesso allo strumento avviene qualora i datori di lavoro sopra citati siano privi delle tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

La CIGD può essere riconosciuta retroattivamente a decorrere dal 23 febbraio 2020 per tutti gli interventi sopra richiamati.

La durata prevista del trattamento invece è diversificata, in particolare:

- i datori di lavoro di cui all'art. 15 possono richiedere la concessione del trattamento per periodi anche discontinui per un massimo di 3 mesi più 9 settimane;
- i datori di lavoro di cui all'art. 17 con unità produttive ubicate nei restanti Comuni della Lombardia (diversi da quelli della "zona rossa") possono richiedere la concessione del trattamento per periodi anche discontinui per un massimo di 1 mese più 9 settimane (il periodo non può essere superiore alle 13 settimane);
- i datori di lavoro di cui all'art. 17 che non hanno sede legale o unità produttive/operative nei territori della Lombardia, del Veneto e dell'Emilia-Romagna (es. Piemonte, Liguria, etc.) ma che possono richiedere la CIGD soltanto per i lavoratori in forza che risiedono o sono domiciliati nei restanti Comuni della Lombardia (diversi da quelli della "zona rossa") possono richiedere la concessione del trattamento per periodi anche discontinui per un massimo di 1 mese. Tali datori di lavoro potranno poi presentare eventualmente ulteriore istanza per un massimo di 9 settimane alla Regione o Provincia Autonoma dove ha sede l'unità produttiva interessata alla CIGD.

2. Lavoratori beneficiari

Sono i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato elencati nell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia sottoscritto da Regione Lombardia e Parti Sociali il 23 marzo 2020.

Per poter ottenere la concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga devono risultare in forza presso i datori di lavoro richiedenti alla data del 23 febbraio 2020.

In relazione al paragrafo precedente si precisa che, in caso di trasferimento d'azienda o di parte dell'azienda (Articolo 2112 del Codice civile così come modificato dall'art. 32 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) i lavoratori mantengono tutti i diritti (anzianità convenzionale). Nel caso in cui i lavoratori, continuando a prestare la stessa attività per il medesimo appaltante, transitino da un'impresa all'altra per successione di appalti (cambio di appalto), l'anzianità aziendale - ai soli fini della concessione dell'integrazione salariale anche in deroga alla normativa ordinaria - deve essere valutata cumulando i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese appaltatrici, anche nell'ipotesi in cui non sussista la fattispecie del trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 Codice civile (circolare INPS n.30 del 2 marzo 2012).

Ai fini del riconoscimento del trattamento ai lavoratori non si applicano le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro (non necessita l'anzianità dei 90 gg.).

3. Procedura di consultazione sindacale e accordo

I datori di lavoro di cui all'art. 15 non devono avviare la procedura di consultazione sindacale poiché in base alla normativa sono dispensati dall'obbligo di sottoscrizione dell'accordo sindacale.

I datori di lavoro di cui agli artt. 17 e 22 sono dispensati dall'obbligo di sottoscrizione dell'accordo sindacale qualora abbiano un organico non superiore a 5 dipendenti.

I datori di lavoro di cui agli artt. 17 e 22 con più di 5 dipendenti devono invece sottoscrivere l'accordo sindacale con le OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative, sulla base degli accordi interconfederali e dei sistemi di contrattazione vigente anche mediante procedura telematica e/o in sede territoriale, anche bilaterale per gli ambiti in cui è prevista.

Il ricorso all'intervento di CIG in deroga deve avvenire, pertanto, previo svolgimento della specifica procedura di consultazione sindacale le cui modalità di seguito precisate.

Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, o i rispettivi organi delle procedure concorsuali, comunicano la necessità di ricorrere alla CIG in deroga esponendo le relative motivazioni.

La comunicazione di cui sopra attiva una fase di consultazione tra le parti che si conclude, entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione stessa, con la redazione di un verbale di consultazione sindacale sottoscritto dalle Parti medesime.

Nel caso di mancato accordo o di mancata presentazione delle Organizzazioni sindacali entro i termini suddetti il datore di lavoro può comunque presentare la domanda di CIG in deroga.

L'accordo sindacale deve essere redatto sulla base del modello standard definito tra Regione Lombardia e Parti Sociali lombarde il 23 marzo 2020.

Il verbale di accordo sindacale deve essere compilato in tutte le sue parti e deve attestare l'esistenza di un pregiudizio o della situazione emergenziale COVID-19 che giustifichi il ricorso alla CIGD.

L'incompletezza degli accordi sindacali comporta la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle domande medesime.

L'eventuale richiesta delle integrazioni è corredata dei termini di adempimento trascorsi i quali è disposto il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

L'accordo sindacale potrà prevedere la richiesta di CIGD con decorrenza a partire dal 23 febbraio 2020, comprendendo riduzioni e sospensioni con decorrenza anche antecedente alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale.

Il trattamento previsto nell'accordo sindacale non potrà superare la durata massima complessiva prevista dagli artt. 15 e 17 del D.L. 9/2020 e dall'art. 22 del D.L. 18/2020 e comunque fino alla fine del periodo dell'emergenza sanitaria in coerenza con la normativa vigente.

4. Presentazione delle domande

I datori di lavoro devono trasmettere le domande soltanto alla Regione Lombardia in quanto competente a rilasciare il provvedimento autorizzativo, pertanto, le richieste non dovranno essere presentate all'INPS.

Le istanze dovranno essere inserite per via telematica nel sistema informativo regionale “Finanziamenti on line” indirizzo <https://gefo.servizirl.it/dgformazione/> dalla data di apertura del sistema anche per il tramite delle associazioni imprenditoriali, i consulenti del lavoro e gli altri soggetti rientranti tra quelli individuati dall’art. 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12 e dovranno essere formalizzate entro il 31 agosto 2020.

Sono previste due specifiche sezioni del sistema informativo per la presentazione delle domande. In particolare:

- una sezione per i datori di lavoro di cui all’art. 15, i quali hanno la possibilità di chiedere il trattamento di integrazione salariale in deroga per una durata massima di 3 mesi (art. 15 del D.L. 9/2020) più 9 settimane (art. 22 del D.L. 18/2020);
- una sezione per i datori di lavoro di cui all’art. 17 con unità produttive ubicate nei restanti Comuni della Lombardia (esclusi quelli della zona rossa) i quali hanno la possibilità di chiedere il trattamento di integrazione salariale in deroga per una durata massima di 13 settimane¹.

Alla stessa sezione dovranno accedere anche i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttive/operative nei territori della Lombardia, del Veneto e dell’Emilia-Romagna, limitatamente ai lavoratori in forza che risiedono o sono domiciliati nei restanti Comuni della Lombardia (diversi da quelli della “zona rossa”) i quali hanno la possibilità di chiedere il trattamento di integrazione salariale in deroga per una durata massima di 1 mese.

Le domande potranno essere presentate anche per periodi discontinui e saranno istruite secondo l’ordine cronologico di presentazione delle stesse e validate a seguito dei dati obbligatori richiesti e delle verifiche documentali.

Soltanto nei casi previsti, devono essere corredate del rispettivo accordo sindacale, in tal caso la durata prevista nella domanda non può superare la durata prevista nell’accordo sindacale.

Non sono ammesse domande integrative prima della scadenza delle decorrenze e durate della domanda precedente.

La domanda presentata a Regione contiene una dichiarazione che attesta la condizione specifica del datore di lavoro rispetto all’utilizzo di altri ammortizzatori previsti dai citati D.L.9/2020 e D.L.18/2020 rilasciata in regime di autocertificazione.

Al riguardo il datore di lavoro ha la responsabilità esclusiva di verificare preventivamente i requisiti e le condizioni di accesso a tali ammortizzatori sociali. In tal caso, se i successivi approfondimenti da parte di Regione o di INPS avranno restituito un esito non compatibile con la concessione dell’integrazione salariale in deroga, sarà disposta la revoca dell’autorizzazione concessa, oltre all’applicazione di quanto previsto dall’art. 76 del D.P.R. 28/12/2000, n.445.

¹ 1 mese (art. 17 del D.L. 9/2020) più 9 settimane (art. 22 del D.L. 18/2020) come previsto dal D.M. 3 del 24/03/2020

Le domande devono essere compilate correttamente relativamente ai dati anagrafici aziendali (denominazione e ragione sociale, codice fiscale, matricola INPS, CSC INPS, sede operativa ivi compresi indirizzo, numero civico, comune, CAP) e al numero e ai dati dei lavoratori interessati.

L'indeterminatezza o l'inesattezza di tali dati comporta l'inammissibilità della domanda.

Le eventuali integrazioni delle domande devono pervenire entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta di integrazione da parte dell'ente istruttore relativa ad ulteriori elementi necessari per la decretazione.

Al fine di accelerare tale attività istruttoria potrà essere data evidenza, secondo le modalità individuate dalla struttura regionale, delle domande per le quali sono stati richiesti elementi integrativi.

Trascorsi i termini entro i quali deve pervenire l'integrazione è disposto il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

Nel caso la domanda sia inammissibile e venga disposto il diniego, resta salva la possibilità di riproporre l'istanza la cui istruttoria sarà effettuata nel rispetto dell'ordine cronologico di presentazione della nuova domanda e comunque nel limite delle risorse disponibili.

Non saranno ammesse rettifiche su domande già decretate.

4.1 Domande per datori di lavoro con sedi plurilocalizzate

Nel caso di crisi in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che coinvolga unità produttive del medesimo datore di lavoro site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, la CIG in deroga è riconosciuta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per conto delle Regioni interessate.

Qualora la CIGD coinvolga unità produttive del medesimo datore di lavoro site al massimo in quattro regioni o province autonome, la domanda dovrà essere presentata a ciascuna Regione o Provincia Autonoma dove hanno sede le unità produttive/operative interessate.

5. Causale

Il trattamento di CIG in deroga deve essere richiesto per la causale: Emergenza COVID-19.

6. Monitoraggio

Ciascun datore di lavoro deve comunicare, con apposita dichiarazione che sarà successivamente messa a disposizione da Regione sul sito www.regione.lombardia.it, la rendicontazione delle ore di sospensione effettivamente utilizzate dai lavoratori.

La mancanza delle comunicazioni di cui al precedente punto, la loro incompletezza o incongruenza determinano l'impossibilità di procedere ai provvedimenti autorizzativi o la revoca, anche parziale, dei provvedimenti già emessi.

7. Modalità di pagamento

La concessione del trattamento avviene con la sola modalità del pagamento diretto da parte dell'INPS.

Al riguardo, ai sensi del comma 6-ter dell'art. 44 del D.lgs. 148/2015 introdotto dalla L.26/2019 di conversione del D.L. 4/2019, i mod.SR41 devono essere trasmessi all'INPS, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'INPS.

8. Provvedimenti autorizzativi

I provvedimenti autorizzativi sono emessi dalla Regione Lombardia, tenuto conto dell'ordine cronologico di presentazione delle domande e a completamento della relativa istruttoria.

I provvedimenti di concessione del trattamento d'integrazione salariale in deroga sono emanati nei limiti delle risorse assegnate dallo Stato alla Regione medesima.

La Regione trasmette il provvedimento autorizzativo all'INPS per il tramite del Sistema Informativo Percettori, secondo le modalità stabilite dall'INPS.

Per le domande che, a completamento dell'istruttoria, non risultano validabili, l'Ente istruttore comunica ai datori di lavoro interessati le motivazioni per le quali la domanda viene posta in stato di "non ammesso".

Entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione, il datore di lavoro interessato può inviare, per posta elettronica certificata (lavoro@pec.regione.lombardia.it) alla U.O. Programmazione e Coordinamento Servizi all'Impiego le proprie controdeduzioni.

I decreti emessi da Regione Lombardia ad esito del procedimento sono pubblicati sul portale regionale www.regione.lombardia.it.

9. Ulteriori indicazioni operative

Ulteriori indicazioni, anche con riferimento alla fattispecie dell'art.16 del D.L. n. 9/2020, potranno essere emanate a seguito della conclusione dell'iter parlamentare dei Decreti-Legge n. 9 e n. 18 del 2020 e delle disposizioni operative da parte dell'Amministrazione Centrale.