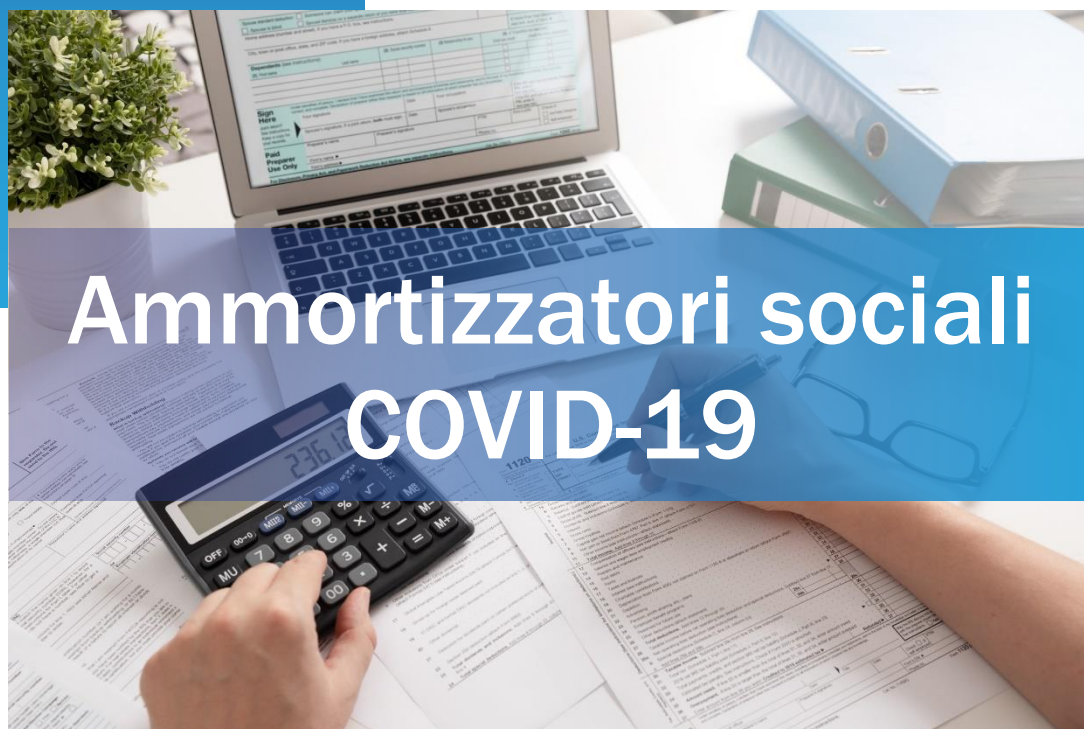




Direzione centrale lavoro,  
formazione, istruzione e famiglia



# FAQ

**Data pubblicazione**

*\_14 aprile 2020*

**Data ultimo aggiornamento**

*\_11 aprile 2020*

## INTRODUZIONE

**Il documento raccoglie le risposte ai quesiti frequenti rivolti alla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia da imprese e professionisti in merito alla misura di Cassa integrazione guadagni (CIG) e, in particolare, alla CIG in deroga COVID-19, introdotte dal Decreto legge 18/2020, cosiddetto “Cura Italia”.**

**Nel territorio del Friuli Venezia Giulia, la concessione del trattamento di CIG in deroga COVID-19 ha avuto il via con la definizione dell’intesa regionale del 25 marzo 2020. L’intervento riguarda imprese di ogni settore produttivo che occupano anche fino a 5 dipendenti che non possono avere accesso ad altri ammortizzatori sociali (CIGO, CISOA, FIS o Fondi di solidarietà).**

**I contenuti del presente documento sono stati elaborati in collaborazione con INPS e Anpal Servizi Spa e sono in continuo aggiornamento, in linea con le disposizioni introdotte da interventi normativi successivi al “Cura Italia”.**

## SOMMARIO

PRESENTAZIONE DOMANDE.....	4
DURATA .....	4
I LAVORATORI COINVOLTI .....	5
COMPATIBILITÀ O INCOMPATIBILITÀ .....	5
ASSEGNI FAMILIARI .....	7
FSBA .....	8
CISOA.....	8
CIG IN DEROGA .....	8

## PRESENTAZIONE DOMANDE

### ***Da quando è possibile presentare domanda di CIG COVID 19?***

La domanda deve essere presentata nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020.

### ***Quali sono i termini per la presentazione della domanda di CIG COVID 19 nazionale?***

La domanda deve essere presentata entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in ogni caso entro il 31 agosto 2020. Solo per le sospensioni o riduzioni di orario che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 23 marzo 2020, il termine massimo per la presentazione è il 31 luglio 2020.

### ***In cosa consiste la semplificazione della domanda CIG COVID 19 nazionale?***

La domanda si intende semplificata in quanto **NON sono necessari** alcuni adempimenti che di norma accompagnano la domanda di CIG. Gli adempimenti che **NON sono necessari** sono:

- l'accordo sindacale
- dimostrare la temporaneità dell'evento che ha determinato la sospensione dei lavoratori
- indicare la previsione di ripresa della normale attività
- la relazione tecnica
- comprovare le difficoltà finanziarie in caso di richiesta di pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'INPS.

***Resta invece necessario l'invio all'INPS del modello SR 41.***

### ***Come avviene il pagamento?***

Il pagamento avviene a conguaglio.

Tuttavia l'azienda può richiedere che il pagamento venga effettuato da Inps senza dover allegare il documento attestante la mancanza di liquidità.

### ***Prima di accedere alla prestazione è necessario fruire delle ferie residue?***

No, non è necessario.

## DURATA

### ***Qual è la durata massima di cassa integrazione in deroga che può essere richiesta?***

La domanda deve comprendere al massimo un periodo di 9 settimane.

Non può essere fatta un'unica domanda che ricomprenda il periodo dal 23.02.2020 al 31.08.2020 perché riguarda un periodo superiore alle 9 settimane previste. Non è possibile chiedere una proroga della medesima domanda. È invece possibile presentare una seconda o terza domanda se con le domande precedenti e con il calcolo a consuntivo non si sono utilizzate per intero le 9 settimane.

***Come avviene il calcolo a consuntivo delle giornate di cui si è usufruito?***

Il computo va riferito alle singole giornate di sospensione del lavoro. Una settimana è considerata usufruita solo se la contrazione del lavoro (sospensione o riduzione di orario) abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.

Le aziende che utilizzano settimane solo parzialmente, comunicheranno all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite.

9 settimane ammontano a 45 giorni in caso di settimana corta, ammontano invece a 54 giorni nel caso di settimana di 6 giorni. [rif. circolare INPS n. 58/2009].

*Esempio. Un'azienda chiede la sospensione per 3 settimane per 10 lavoratori. La prima settimana sospende solo un lavoratore per un'ora per un giorno. In questo caso a consuntivo si conteggerà 1 giornata.*

***Il calcolo avviene per unità produttiva o per lavoratore?***

La CIG è concessa all'unità produttiva. Il calcolo perciò deve essere effettuato conteggiando tutte le giornate in cui anche un solo dipendente è sospeso o usufruisce di una riduzione d'orario.

***Cosa si intende quando si afferma che i periodi di trattamento concessi ai sensi del D.L. 18/2020 sono neutralizzati ai fini delle successive richieste?***

Si intende che le settimane di prestazioni concesse (fino ad un massimo di 9) non contribuiscono al conteggio ai fini del superamento dei limiti previsti dalla norma (52 settimane nel biennio o 24 mesi nel quinquennio o per il FIS le 26 settimane nel biennio).

## I LAVORATORI COINVOLTI

***In quali casi e in quale misura i lavoratori con contratto a tempo determinato possono usufruire della CIG?***

Nel caso di lavoratori con contratto a tempo determinato in forza alla data del 17 marzo 2020 la durata della CIG non può eccedere la durata del rapporto di lavoro.

***Quali sono i lavoratori che possono usufruire della CIG?***

L'utilizzo della CIG è previsto per i lavoratori subordinati in forza alla data del 17 marzo 2020, mentre è escluso in caso di assunzione in data successiva.

Il requisito sussiste nell'ipotesi di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. e nel caso di cambio di appalto.

## COMPATIBILITÀ O INCOMPATIBILITÀ

***Come devono essere gestiti i periodi di malattia?***

[RIF. circolare INPS 197/2015]

In merito al rapporto tra trattamento di integrazione salariale e indennità di malattia, trova applicazione l'art. 3 c. 7 del d.lgs. 148/2015.

In caso di malattia, il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

Occorre **distinguere** tra il caso in cui lo stato di malattia si verifichi durante la sospensione del lavoro a zero ore e quello in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

Se lo stato di **malattia insorge durante la sospensione dal lavoro** (cassa integrazione a 0 ore), il lavoratore continuerà a usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia all'INPS e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora l'inizio dello **stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione** dell'attività lavorativa si avranno tre casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della sospensione del resto dei lavoratori;
- qualora, invece, la sospensione non riguardi la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, e dunque vi sia solo contrazione dell'attività lavorativa, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione;
- se la malattia era iniziata prima e prosegue anche dopo l'intero periodo di CIG, allora il lavoratore resta in malattia.

### ***Come devono essere gestiti i congedi per maternità?***

Il congedo per maternità, indipendentemente dal fatto che l'inizio si verifichi prima o dopo la CIG, prevale sempre sulla CIG sia questa a zero ore o a riduzione di orario.

### ***Come devono essere gestiti i congedi per infortunio?***

Analogamente al congedo per maternità, il congedo per infortunio, indipendentemente dal fatto che l'inizio si verifichi prima o dopo la CIG, prevale sempre sulla CIG sia questa a zero ore o a riduzione di orario.

### ***Come devono essere gestiti i congedi parentali?***

È a discrezione del lavoratore scegliere di continuare a usufruire del congedo parentale o di sospenderlo ed entrare nella CIG.

### ***Come devono essere gestiti i permessi ai sensi della legge 104/92?***

Se nel corso del mese il lavoratore è stato posto in CIG a zero ore ma non per tutto il mese, le giornate vengono calcolate in proporzione alle giornate di lavoro effettuate: dieci giorni effettivi di lavoro fanno maturare un giorno di permesso.

### ***Come devono essere gestiti i congedi straordinari?***

Se il congedo è stato chiesto **prima** della sospensione a zero ore o a orario ridotto, il lavoratore resta in congedo straordinario. Se il congedo è stato chiesto **dopo** la sospensione a zero ore il lavoratore non ha diritto al congedo.

### ***I lavoratori già pensionati possono accedere all'integrazione salariale e all'assegno ordinario?***

La titolarità della pensione non incide sul diritto a percepire l'integrazione salariale o l'assegno ordinario.

## **ASSEGNI FAMILIARI**

### ***I lavoratori in CIG hanno diritto agli assegni per il nucleo familiare?***

In base all'art. 6 della L. n. 1115/1968, ai lavoratori ammessi in Cassa Integrazione Guadagni spettano gli assegni familiari.

### ***Ci possono essere differenze di trattamento rispetto alle diverse tipologie di integrazione salariale (CIGO, assegno ordinario, CIG in deroga)?***

La giurisprudenza di Cassazione ha puntualizzato la natura eminentemente previdenziale dell'istituto dell'assegno familiare, la cui gestione assicurativa è di competenza dell'INPS pur nel quadro di un sistema erogativo attuato mediante l'anticipazione del datore di lavoro, poi autorizzato a porre a conguaglio quanto versato.

*a) I lavoratori in CIG in deroga*

L'art. 22 c. 1 del D.L. n. 18/2020 riconosce espressamente al lavoratore la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ANF) relativamente alla cassa integrazione in deroga. Tale disposizione è ripresa pure dalla circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020.

*b) I lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS)*

Per quanto concerne, invece, l'assegno ordinario per i lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS), che viene esteso anche a quelli che occupano mediamente più di 5 dipendenti, l'INPS con la predetta circolare specifica la non erogazione della prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.

*c) I lavoratori in CIGO Covid-19*

Per quanto concerne il trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO – COVID-19) di cui all'art. 19 D.L. 18/2020, pur in assenza di un'espressa previsione normativa analoga a quella prevista per la CIGD-COVID 19, il riconoscimento ai lavoratori della prestazione accessoria degli ANF dovrebbe essere garantita in base alle norme generali di cui agli art. 3 c. 9 e art. 7 c. 4 del d.lgs. 148/2015.

### ***Quali sono le modalità di pagamento degli ANF?***

Il trattamento di CIGD COVID-19 può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS. I trattamenti di integrazione salariale ordinario e di assegno ordinario, comprensivi degli ANF, ove spettanti, potranno essere anticipati dal datore di lavoro oppure, su istanza del medesimo, potranno essere concessi con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

## FSBA

***Le aziende artigiane devono accedere al trattamento di integrazione salariale previsto dall'apposito fondo di solidarietà bilaterale (FSBA) o possono, in via principale o subordinata, accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga riconosciuto dalle Regioni o Province autonome (nello specifico la Regione FVG)?***

Le domande di accesso non devono essere presentate all'INPS ma devono essere gestite in totale autonomia dal FONDO SOLIDARIETÀ BILATERALE per l'ARTIGIANATO.

L'art. 19 c. 6 del D.L. 18/2020 stabilisce che siano i Fondi di Solidarietà bilaterale alternativi di cui all'art. 27 del D.lgs. 148/2015 a garantire l'erogazione dell'assegno ordinario per i lavoratori delle aziende di riferimento.

La circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020 ha affermato che la domanda di accesso alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterale alternativi, tra cui il FSBA, non deve essere presentata all'INPS, ma direttamente presso i rispettivi Fondi. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020, trasferiti ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

L'istituto ha anche chiarito che la domanda può essere effettuata anche se l'azienda non è in regola con il versamento della contribuzione al fondo e che pertanto l'unico requisito rilevante ai fini dell'accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19" è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro, con codice di autorizzazione "7B".

Le imprese con codice autorizzazione "7B" sono tutte quelle artigiane di cui alla legge n. 443/1985. L'intesa sindacale del FVG prevede che il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere autorizzato, con riferimento a datori di lavoro che abbiano iniziato il procedimento di CIGO o CIGS, della CISOA o dei trattamenti erogati dai fondi di cui al titolo II del d.lgs. 148/2015, limitatamente ai lavoratori che non risultino in possesso dei requisiti soggettivi di accesso agli strumenti di tutela o li abbiano esauriti.

## CISOA

L'azienda può richiedere la CIG per i lavoratori che hanno prestato almeno 181 giorni di lavoro presso l'azienda che presenta la domanda. L'INPS successivamente verifica che nell'arco del 2020 non abbia già fruito dei 90 giorni di cassa integrazione. In quest'ultimo caso il lavoratore potrà accedere alla cassa in deroga.

## CIG IN DEROGA

***Da quando è possibile presentare domanda di CIG in DEROGA?***

La domanda deve essere presentata esclusivamente su ADELINTE entro 60 giorni dalla data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario.

Per le sole sospensioni o riduzioni di orario iniziate nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 26 marzo 2020, i 60 giorni decorrono dal 26 marzo.



### ***Le domande di CIG in deroga richiedono l'applicazione dell'imposta di bollo?***

No, sono esenti [comma 3, art.41, DL n.23, 8 aprile 2020, in vigore dal 9 aprile 2020]

### ***Da quando è possibile presentare la consuntivazione?***

I datori di lavoro comunicano al Servizio politiche del lavoro della Direzione Centrale lavoro entro il 15° giorno del mese successivo l'ammontare complessivo delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate. La consuntivazione alla Regione può essere fatta solo dopo il decreto di accettazione della domanda.

### ***Quali allegati deve avere la domanda di CIG in deroga?***

Alla domanda devono essere allegate l'informativa trasmessa alle OO.SS. e l'evidenza dell'avvenuta trasmissione dell'informativa medesima nel caso di datori di lavoro fino a 5 dipendenti, ovvero l'accordo sindacale sottoscritto nel caso di datori di lavoro con più di 5 dipendenti.

### ***Come deve essere computato il numero dei dipendenti ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento di CIGD?***

Al fine di stabilire se il datore di lavoro occupi più o meno di 5 dipendenti, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento di CIGD (accordo sindacale o informativa), in mancanza di una previsione esplicita contenuta nell'art. 22 D.L. 18/2020, si applica per analogia la previsione di cui all'art. 20 del D.lgs. 148/2015, ovvero la media dei dipendenti nel semestre precedente la richiesta della prestazione.

Se il risultato è uguale o inferiore a 5,0 si applica la procedura al punto 4 dell'accordo regionale (invio dell'informativa alle organizzazioni sindacali); se uguale o superiore a 5,1 trova applicazione la procedura al punto 3 dell'accordo regionale (accordo sindacale, anche in forma telematica).

### ***Come avviene il conteggio del personale in relazione alle tipologie di qualifica o contratto?***

Nella determinazione del numero dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc.).

Devono essere compresi gli apprendisti.

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei dipendenti in proporzione all'orario svolto.

I lavoratori con contratto di lavoro intermittente sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

Il lavoratore assente (ad es. per gravidanza) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore (in tal caso viene computato il sostituto) [circ. INPS 176/2016].

### ***Qual è la procedura per la domanda da parte delle aziende multilocalizzate?***

I datori di lavoro **con unità produttive site in 5 o più regioni** o province autonome devono presentare la domanda di CIG in deroga al Ministero del lavoro che, entro 30 giorni, effettua l'istruttoria, quantifica l'onere e lo trasmette all'INPS.

Il provvedimento di concessione è emanato con decreto del Ministero del lavoro.

A seguito dell'emanazione del provvedimento, il datore di lavoro invia la richiesta di pagamento all'INPS, sulla piattaforma "CIGWEB", indicando il numero di decreto di concessione

L'INPS effettua l'istruttoria ed emette l'autorizzazione, inviandola a mezzo PEC al datore di lavoro, che dovrà inoltrare all'Istituto la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del modello "SR 41".

I datori di lavoro **con unità produttive site in meno di 5 regioni** o province autonome devono presentare domanda di CIG in deroga presso le Regioni ove hanno sede le singole unità produttive. In ciascuna regione dovranno essere osservate le modalità previste dalle rispettive intese.

*Si precisa che l'intesa sindacale della Regione FVG assimila l'unità operativa all'unità produttiva. Il datore di lavoro, ricevuta l'autorizzazione, invia all'Inps il modello "SR 41" per l'erogazione della prestazione.*