



Olginate, 05 Novembre 2020.

Prot.  
91/20

#Lavoro,

## **Cassa integrazione per i dipendenti assunti dopo il 13 Luglio 2020**

### **“Forse” esiste una soluzione**

Gentili Clienti,

molti di Voi, costretti in questo periodo ad attivare la Cassa Integrazione per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, hanno dovuto amaramente prendere atto che in Italia, la cosiddetta *cassa per covid*, di qualsiasi tipo sia (CIGO, FIS, FSBA, CIGD, CISOA), **NON spetta agli assunti dopo il 13 Luglio 2020**.

Per quanto barbaro ed ingiusto possa sembrare, questo è quanto stanno prevedendo i tanti Decreti e le tante Circolari INPS ed FSBA prodotte negli ultimi 4 mesi. Anche i più recenti tacciono su questo punto.

Nonostante il momento per noi Consulenti sia decisamente caotico e pieno di scadenze ordinarie e straordinarie legate all'emergenza ed all'analisi delle numerose normative che quotidianamente vengono diramate ad ogni livello (Governo, Regioni, Comuni, INPS, INAIL, ITL, Fondi ecc.), il nostro Studio ha dedicato tempo di analisi per trovare una possibile soluzione al suddetto Vs. impedimento, nel caso in cui i prossimi provvedimenti normativi non ponessero rimedio all'oggettività dell'esigenza di porre rimedio a questo “vuoto”.

Di seguito, pertanto, Vi proponiamo un'ipotesi, una soluzione, quasi un'idea, insomma una sorta di tentativo per superare l'ostacolo, che per quanto complesso potrebbe essere percorribile e sostenibile.

Chi di Voi si trovasse in questa situazione (mancanza di cassa per i neo assunti ed esigenza di sospenderli dal servizio), legga bene quanto segue e se è disposto a percorrere questo nostro spunto, ci contatti per definirne l'attivazione.

#### **Premesso che:**

- Il D. Lgs. 148/2015, all'art. 1, stabilisce che sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di **CIGO** i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, che possiedono presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni** alla



data di presentazione della relativa domanda di concessione. **Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.**

- Il Decreto interministeriale 03/02/2016 n° 94343 all'art. 3 comma 1 stabilisce che sono destinatari delle prestazioni di **FIS** i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che abbiano **un'anzianità di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di **almeno novanta giorni** alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.
- Il Decreto interministeriale 03/02/2016 n° 94343 all'art. 7 ultimo comma, ribadendo quanto già previsto dall'art. 30, comma 1 del D. lgs. 148/2015, stabilisce che all'assegno ordinario si applica per quanto compatibile la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.
- L'Art. 15, comma 2 del D. lgs. 81/2015, stabilisce che la domanda di cassa integrazione ordinaria deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
- L'art. 2, comma 1 lett.a), del decreto legislativo 185 del 2016 prevede che all'articolo 15, comma 2, del D.Lgs. 148 del 2015 sono aggiunte in fine le seguenti parole: «**fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento**».
- Come previsto dall'INPS con messaggio 4752 del 23/11/2016 la suddetta integrazione ha effetti diretti sia sulla prestazione di integrazione salariale ordinaria (**CIGO**), sia sulla prestazione dell'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà (**FIS ed anche FSBA**) al quale, in virtù del richiamo stabilito dall'art. 30, c. 1, del D.lgs 148 del 2015, si applica nei limiti della compatibilità la disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria.
- Come previsto dall'INPS nel suddetto messaggio in conseguenza della suddetta integrazione, a differenza della cassa integrazione guadagni ordinaria, per i Fondi di solidarietà potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di assegno ordinario per le causali relative ad eventi oggettivamente non evitabili relativamente a:
  1. incendi, crolli o alluvioni;
  2. **impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità**
- L'INPS con la circolare n° 47 del 28/03/2020, al paragrafo F, afferma due principi molto interessanti, oltre che condivisibili, ovvero:
  1. **l'emergenza epidemiologica da COVID-19 rientra nel novero degli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. E.O.N.E);**
  2. la ratio del legislatore sia di garantire tutele omogenee tra i diversi settori, seppur sottoposti a procedimenti concessori distinti, come CIGD ,CIGO e l'assegno ordinario (FIS).
- Con il D. L. 7 ottobre 2020, n. 125, Il Consiglio dei Ministri ha prorogato al 31 gennaio 2021 lo stato d'emergenza per COVID-19.



**Si ritiene che:**

ci sia qualche possibilità che per tutte quelle Aziende che hanno assunto Lavoratori dopo il 13/07/2020 si possa richiedere, per questi Lavoratori, il rispettivo ammortizzatore “classico” di CIGO, FIS. Ritengo rimanga esclusa la CIGD, mentre per FSBA servirebbe un discorso a parte che, all’occorrenza, potrei sviluppare con i diretti interessati.

**COME AGIRE PER QUELLE AZIENDE CHE VOLESSERO “PROVARE” A PERCORRERE LA RICHIESTA DI CIGO O FIS PER GLI ASSUNTI DOPO IL 13/07/2020?**

- 1) **L’INFORMATIVA SINDACALE:** parallelamente all’informativa sindacale da farsi per la cassa covid (che ormai conoscete), se ne deve produrre una ulteriore (riteniamo che possa essere anche integrata a quella per cassa covid classica) per la CIGO o la FIS “ordinaria”. Infatti l’art. 14 del D. lgs. 148/2015 stabilisce che nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell’attività produttiva, l’impresa è tenuta a comunicare ai sindacati la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell’orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell’impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta. Anche in questo caso, basta l’informativa: non è necessario trovare o verbalizzare un accordo.
- 2) **TRASMISSIONI DELLA DOMANDA ALL’INPS:** Per le domande per eventi oggettivamente non evitabili la domanda all’INPS deve essere trasmessa entro il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l’evento. Tuttavia, anche al fine di avere sotto controllo l’evolversi del “tentativo” che suggeriamo, provvederemmo a trasmetterla il prima possibile.
- 3) **CHE RELAZIONI IMPOSTARE CON I LAVORATORI INTERESSATI:** in caso di sospensione inevitabile (**e senza più copertura di ferie / permessi perché esauriti**), dei Lavoratori assunti dopo il 13/07/2020, per tutte le suddette ragioni, **non è certo che l’esperimento che suggeriamo possa concludersi positivamente**. In caso affermativo, ovviamente, i Lavoratori percepiranno il trattamento di cassa integrazione; per l’eventualità del caso negativo, ritengo sia opportuno preannunciare formalmente (per iscritto) agli interessati che, in assenza di ammortizzatore sociale pubblico, il Lavoratore rimarrà sospeso senza diritto alla retribuzione (aspetto non scontato ma che conviene provare ad affermare per tempo). Siccome i tempi INPS di autorizzazione o diniego dell’istanza sono incerti e variabili in base alla singola sede provinciale di destinazione della pratica, si consiglia, per tutte le istanze inerenti i Lavoratori assunti dopo il 13/07/2020, di percorrere la strada del **pagamento diretto INPS e non dell’anticipo azienda**, in modo che se l’INPS non autorizzasse l’istanza non si dovrebbe procedere a dei recuperi ed a dei rifacimenti delle paghe nel frattempo elaborate.



Abbiamo cercato di esporre nel modo più semplice possibile. Scusateci se non ci siamo riusciti.

Restiamo comunque a disposizione per approfondire con Voi ogni singola Vs. situazione aziendale.

Per lo Studio,

Dr. Nico Gilardi

Dott.ssa Lucrezia Caldirola

Rag. Marco Brambilla