

Le Misure per le Imprese e le
relative procedure
a seguito dell'Emergenza
epidemiologica Covid-19

Le attività produttive esonerate consentite dal DPCM 22 marzo 2020

- ❖ Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 marzo 2020 recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n.6, al fine di disciplinare la gestione delle attività produttive presenti sull'intero territorio nazionale, opera un distinguo tra:

Attività produttive sospese:

- ❖ l'art. 1 lett. a) del DPCM ne dispone espressamente, **la sospensione di tutte le attività produttive industriali e commerciali** (ad eccezione di quelle di cui all'allegato 1), **consentendone tuttavia alla lett. c) la prosecuzione solo se organizzate in modalità a distanza o lavoro agile;**

...continua

Attività produttive consentite:

- ❖ le attività di cui all'allegato 1 del DPCM;
- ❖ le attività di cui all'art. 1 lett. d) del DPCM ovvero **le attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività di cui all'allegato 1 del DPCM e le attività che erogano servizi di pubblica utilità e servizi essenziali di cui all'art. 1 lett. e)**;
- ❖ le attività di cui all'art.1 lett. f) ovvero **le attività di produzione, trasporto, commercializzazione e consegna di farmaci, tecnologia sanitaria e dispositivi medico-chirurgici, nonché di prodotti agricoli e alimentari ed ogni attività comunque funzionale a fronteggiare l'emergenza;**
- ❖ le attività di cui all'art. 1 lett. g) ovvero **le attività degli impianti a ciclo produttivo continuo dalla cui interruzione derivi un grave pregiudizio all'impianto stesso o un pericolo precedente;**
- ❖ le attività di cui all'art. 1 lett. h) ovvero **le attività dell'industria dell'aerospazio e della difesa, nonché le altre attività di rilevanza strategica per l'economia nazionale.**

Procedure per il prosieguo delle attività consentite dal DPCM 22 marzo 2020

Si evidenzia che per le attività già espressamente autorizzate dall'art 1 lett. A) del DPCM non è necessario compiere nessun adempimento formale.

Per le altre attività, di seguito spiegate, occorrerà seguire una specifica procedura al fine di proseguire lo svolgimento della propria attività consentita.

A) La comunicazione al prefetto:

- ❖ Il prosieguo delle attività produttive **di cui all'art. 1 lett.re d), e g)** del richiamato provvedimento governativo, è consentito **previa comunicazione al prefetto della provincia dove è ubicata l'attività produttiva.**

Detta comunicazione trasmessa al Prefetto dovrà indicare:

- ❖ **L'attività svolta** (in caso di imprese che svolgono attività funzionali ad assicurare la continuità delle filiere di cui all'allegato 1, nonché dei servizi essenziali e dei servizi di pubblica utilità);
- ❖ **Il tipo di impianto e la tipologia di produzione** (in caso di aziende che hanno impianti dalla cui interruzione deriva un grave pregiudizio all'impianto o pericolo di incidenti);
- ❖ **il nome e/o i riferimenti dei clienti, e/o delle imprese, e/o delle amministrazioni e/o dei beneficiari dei prodotti e/o dei servizi attinenti l'attività consentita e relativi codici Ateco;**

...continua

- ❖ Le aziende che svolgono attività di impianti a ciclo produttivo continuo che erogano un servizio pubblico essenziale sono esonerate dalla predetta comunicazione al Prefetto.
- ❖ **Al fine di continuare ad operare è sufficiente trasmettere la predetta comunicazione.**
- ❖ Nel caso in cui il Prefetto riscontra l'assenza dei presupposti richiesti per la prosecuzione dell'attività, può sospendere l'attività, **ma l'impresa fino all'adozione dei provvedimenti di sospensione dell'attività, è legittimata ad esercitare la propria attività sulla base della comunicazione resa.**

B) L'autorizzazione al prefetto:

- ❖ Le aziende di cui alla lettera *h*) del DPCM appartenenti all'industria aerospaziale e della difesa o a settori strategici per l'economia nazionale, possono svolgere la propria attività **solo a seguito di apposita richiesta di autorizzazione al Prefetto e conseguente rilascio della medesima.**

Documenti

Fac-simile, normativa applicabile

1. Comunicazione al Prefetto ai sensi del D.P.C.M. del 22 marzo 2020, art.1 lettera d);
2. Comunicazione al Prefetto ai sensi del D.P.C.M. del 22 marzo 2020, art.1 lettera g);
3. Richiesta di autorizzazione al Prefetto ai sensi del D.P.C.M. del 22 marzo 2020, art.1 lettera h);
4. Attestazione per il dipendente che presta servizio in azienda esonerata dal blocco delle attività di cui al DPCM 22 marzo 2020;
5. Attestazione servizio primario per i fornitori;
6. Si allegano il testo del DPCM del 22 Marzo 2020 e l'allegato 1 contenente specifiche indicazioni dei codici ATECO delle attività esonerate dal blocco.

Salute e Sicurezza in Azienda Protocollo condiviso di contrasto al COVID 19

**Obblighi del Datore di Lavoro e Tutela
dei Lavoratori e Fornitori Esterni**

Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Il Protocollo siglato il 14.03.2020

- ❖ Contiene *Linee guida condivise* tra le Parti Sociali per agevolare le imprese ad adottare protocolli di sicurezza anti-contagio per contrastare e contenere la diffusione del Covid 19, e parte dalla premessa che

La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione

- ❖ Fornisce indicazioni operative alle imprese volte ad incrementare, negli ambienti di lavoro, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento già adottate dal DPCM n. 18 dell'11 marzo 2020, che possono essere integrate con *altre misure più incisive secondo le peculiarità della organizzazione di ciascuna azienda, previa consultazione delle RSA.*

Protocollo sulla Sicurezza cosa prevede?

1. OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO

Il Datore di lavoro ha obbligo di informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda sulle disposizioni delle Autorità, mediante affissione all'ingresso e nei luoghi di lavoro di *depliant*s informativi su:

- ❖ Obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria.
- ❖ Impegno a rispettare le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda, in particolare, mantenere la distanza di sicurezza ed osservare le regole di igiene delle mani.
- ❖ Informare tempestivamente il datore di lavoro della presenza di sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

Protocollo Sicurezza cosa prevede?

2/3. MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

Dei dipendenti (Punto n. 2 del Protocollo)

- ❖ Il Personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea, e se superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.
- ❖ Il Datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS2 (Cfr. Nota 1) .

Del Personale Esterno- Fornitori e per Personale in Appalto (Punto n. 3 del Protocollo)

- ❖ Il Datore di Lavoro deve individuare procedure di ingresso, transito e uscita, del Personale Esterno, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite.
- ❖ gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo, e occorre mantenere distanza di un metro per le varie operazioni di carico e scarico.
- ❖ Anche i visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), dovranno sottostare a tutte le regole aziendali in tema di pulizia ed igiene.

Protocollo Sicurezza cosa prevede?

4/5. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

L'azienda (punto n. 4 del Protocollo)

- ❖ Deve assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.
- ❖ In caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della *Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute*, nonché alla loro ventilazione.

Per tutte le persone presenti in azienda (Punto n. 5 del Protocollo)

- ❖ Hanno l'obbligo di adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.
- ❖ E' raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone, previa messa a disposizione dell'azienda degli idonei mezzi detergenti per le mani

Protocollo Sicurezza cosa prevede?

6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

L'adozione dei dispositivi di protezione individuale da parte delle Aziende è fondamentale, ma, vista la situazione di emergenza, è legata alla disponibilità in commercio:

Per le Mascherine

- ❖ In caso di difficoltà di approvvigionamento potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'Autorità Sanitaria
- ❖ è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf) (Cfr. Doc. 1 Sez. Documenti)

Distanza interpersonale

Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è obbligatorio l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici), conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Protocollo Sicurezza cosa prevede?

7. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, e occorre:

- ❖ Ventilare continuamente i locali.
- ❖ Ridurre il tempo di sosta all'interno di tali spazi.
- ❖ Mantenere la distanza di sicurezza di un metro tra le persone.
- ❖ Provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi.
- ❖ Garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori e di ogni altro strumento di lavoro.

Protocollo Sicurezza cosa prevede?

8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020 (punto 7), per il solo periodo di emergenza COVID-19, le imprese potranno, secondo le disposizioni del CCNL e d'intesa con le RSA:

- ❖ disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione, per i quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo *smart working*.
- ❖ Procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi.
- ❖ Assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione.
- ❖ Utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (Rol, banca ore) finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione .
- ❖ Utilizzare periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti, solo nel caso in cui l'utilizzo degli istituti di cui sopra non risulti sufficiente.
- ❖ Sospendere ed annullare tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.

Protocollo Sulla Sicurezza cosa prevede?

9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

Le Aziende devono:

- ❖ favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).
- ❖ dove è possibile, dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

Protocollo Sicurezza cosa prevede?

10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

Riunioni

- ❖ Non sono consentite le riunioni in presenza. Se le stesse sono necessarie ed urgenti, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovrà essere garantito il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali .

Formazione

- ❖ Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati.
- ❖ Qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in *smart working*.
- ❖ Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista) .

Protocollo Sulla Sicurezza cosa prevede?

11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi ***febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse***, lo deve dichiarare immediatamente all'Ufficio del personale e l'Azienda dovrà: (Cfr. doc.2 Sez. documenti)

- ❖ Procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'Autorità Sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali
- ❖ Procedere immediatamente ad avvertire le Autorità Sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.
- ❖ Collaborare con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "*contatti stretti*" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19.
- ❖ Nel periodo dell'indagine, *l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento*, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Protocollo Sulla Sicurezza cosa prevede? 12-SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

La sorveglianza sanitaria

- ❖ Deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo).
- ❖ le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia vanno privilegiate, in questo periodo.

La sorveglianza sanitaria periodica

- ❖ Non deve essere interrotta, perché rappresenta una misura di prevenzione di carattere generale: può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio.

Il Medico Competente

- ❖ Collabora con il Datore di Lavoro nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID, insieme anche alle RLS/RLST.
- ❖ Segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

Protocollo Sulla Sicurezza cosa prevede?

13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

È costituito in azienda un *Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione* con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS (*Cfr. doc. 3 Sez. Documenti*)

Documenti

Autocertificazioni, Questionari e Verbali OO.SS Salute e Sicurezza dei Lavoratori in Azienda

Si allegano, in appendice, i seguenti documenti che possono essere utilizzati dalle Aziende per prevenire la diffusione del COVID 19 secondo le Direttive di Sicurezza del Protocollo del 14.03.2020

7. Guide to Local Production
8. Autocertificazione da impiegare per far denunciare al Dipendente sintomi da COVID.
9. Modello di Verbale di incontro per la *Costituzione del Comitato per l'applicazione e la verifica delle Regole del protocollo di regolamentazione 14.03.2020.*
10. Questionario da consegnare – ATS Regione Lombardia per denunciare situazione aziendale « secondo le misure del Protocollo di Sicurezza del 14.03.2020»

Cassa Integrazione Guadagni Misure straordinarie Covid-19

**Nuovi ammortizzatori sociali per
fronteggiare la sospensione o la
riduzione dell'attività lavorativa
riconducibile all'emergenza Covid-19**

Cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “COVID-19 nazionale” (art. 19 DL 18/2020)

A chi si applica?

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

...continua

- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- m) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “COVID-19 nazionale” (art. 19 DL 18/2020)

Qual è la durata massima?

Il periodo di CIGO non può superare le **9 settimane**

Quali sono le modalità di pagamento?

- ❖ possibilità per l’azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente;
- ❖ possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell’INPS; in conseguenza della particolare situazione di emergenza, in questo ultimo caso, le aziende **potranno chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell’impresa.**

Cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “COVID-19 nazionale” (art. 19 DL 18/2020)

Come presentare la domanda?

- ❖ La domanda può essere presentata, con le consuete modalità, per periodi dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 utilizzando la nuova causale denominata “**COVID-19 nazionale**”.
- ❖ Le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, **l'azienda non deve redigere e presentare in allegato alla domanda la relazione tecnica, ma solo l'elenco dei lavoratori beneficiari.**
- ❖ Le aziende possono chiedere l'integrazione salariale per “Emergenza COVID-19 nazionale” anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con un'altra causale. Il periodo concesso con causale “Emergenza COVID-19 nazionale”, infatti, **prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita.** Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.
- ❖ Il **termine** di presentazione delle domande è individuato alla fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “COVID-19 nazionale” (art. 19 DL 18/2020)

Ci sono deroghe rispetto alla disciplina ordinaria? (D.lgs 148/2015)

- ❖ non è dovuto il pagamento del contributo addizionale;
- ❖ non si tiene conto dei seguenti limiti: 52 settimane nel biennio mobile; 24 mesi (30 per le imprese del settore edilizia e lapideo) nel quinquennio mobile; 1/3 delle ore lavorabili;
- ❖ i periodi autorizzati sono neutralizzati in caso di successive richieste;
- ❖ non è necessario che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, ma è sufficiente che **siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020.**

Cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “COVID-19 nazionale” (art. 19 DL 18/2020)

Deroga all’art. 14 D.lgs 148/2015, è necessario l’accordo sindacale?

- ❖ Attesa la situazione di emergenza, non è necessaria la stipulazione dell’accordo sindacale ma è sufficiente la consultazione.
- ❖ In particolare, le aziende che trasmettono domanda sono dispensate dall’osservanza dell’articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, fermo restando l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, **entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.**
- ❖ Le aziende, all’atto della presentazione della domanda di concessione dell’integrazione salariale ordinaria e dell’assegno ordinario, non devono dare comunicazione all’INPS dell’esecuzione degli adempimenti di cui sopra, e l’Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti.

Aziende in CIGS (art. 20 DL 18/2020)

Le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono sospendere il programma di CIGS e accedere alla CIGO, qualora rientrino tra le categorie di imprese assicurate anche alle integrazioni salariali ordinarie.

Quali sono le modalità di pagamento?

Oltre all'ordinaria modalità di erogazione delle prestazioni tramite conguaglio su UNIEMENS, sarà possibile autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) (Art. 19, comma 5, D.L. 18/2020)

A chi si spetta?

- ❖ ai lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, impiegati presso datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti;
- ❖ ai datori di lavoro che hanno in corso un assegno di solidarietà possono accedere al trattamento anche per gli stessi lavoratori già beneficiari dell'assegno di solidarietà, a copertura delle ore di lavoro residue che non possono essere prestate per sospensione totale dell'attività;
- ❖ ai lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti.

Assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) (Art. 19, comma 5, D.L. 18/2020)

Come presentare la domanda?

- ❖ La domanda deve essere presentata esclusivamente **in via telematica sul sito dell'INPS** e non è necessario allegare la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria.
- ❖ Le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per **“Emergenza COVID-19 nazionale”** anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale. Il periodo concesso con causale **“Emergenza COVID-19 nazionale”**, infatti, **prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita**. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.
- ❖ Nei casi in cui l'accesso alla prestazione di assegno ordinario sia subordinato al preventivo espletamento delle procedure sindacali con obbligo di accordo aziendale, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, sarà ritenuto valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda.
- ❖ In deroga alla disciplina ordinaria, il termine di presentazione delle domande è individuato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) (Art. 19, comma 5, D.L. 18/2020)

Ci sono deroghe rispetto alla disciplina ordinaria? (D.lgs 148/2015)

- ❖ non è dovuto il pagamento del contributo addizionale;
- ❖ non si tiene conto del tetto contributivo aziendale;
- ❖ non si tiene conto limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 settimane nel biennio mobile per il Fondo di integrazione salariale (FIS), dei 24 mesi nel quinquennio mobile e di 1/3 delle ore lavorabili;
- ❖ i periodi autorizzati sono neutralizzati in caso di successive richieste;
- ❖ non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, ma è sufficiente che siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020.

Assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) (Art. 19, comma 5, D.L. 18/2020)

Deroga all'art. 14 D.lgs 148/2015, è necessario l'accordo sindacale?

- ❖ Attesa la situazione di emergenza, non è necessaria la stipulazione dell'accordo sindacale ma è sufficiente la consultazione.
- ❖ In particolare, le aziende che trasmettono domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, **entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.**
- ❖ Le aziende, all'atto della presentazione della domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario, non devono dare comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti di cui sopra, e l'Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti.

CIG in deroga (art. 22 D.L. 18/2020)

Tutti i datori di lavoro del settore privato, compresi quello agricolo, pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Sono **esclusi** dal campo di applicazione i datori di lavoro domestico, quelli che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di solidarietà, i lavoratori assunti dopo il 23 febbraio 2020.

Per i datori di lavoro che occupano:

- ❖ **più di 5 dipendenti** è necessario l'accordo sindacale, concluso anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale relativamente alla durata della sospensione del rapporto di lavoro;
- ❖ **fino a 5 dipendenti**, non è necessario l'accordo sindacale, neanche concluso in via telematica.

CIG in deroga (art. 22 D.L. 18/2020)

Qual è la durata massima?

Il periodo di CIGO non può superare le **9 settimane**

Quali sono le modalità di pagamento?

- ❖ Esclusivamente pagamento diretto. A tal fine, il datore di lavoro deve inoltrare il modello “SR 41”.

Ci sono deroghe alla disciplina ordinaria? (D.lgs 148/2015)

Non si applicano:

- ❖ il requisito dell'anzianità di lavoro;
- ❖ il contributo addizionale;
- ❖ la riduzione in percentuale della relativa misura in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga.

CIG in deroga (art. 22 D.L. 18/2020)

Come presentare la domanda?

- ❖ La prestazione è concessa con decreto delle Regioni e delle Province autonome interessate, le quali provvedono anche alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge.
- ❖ Le domande di accesso devono essere **presentate** esclusivamente alle Regioni e Province autonome interessate, che effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. Le Regioni inviano all'Istituto, in modalità telematica tramite il Sistema Informativo dei Percettori (SIP), la lista de beneficiari.

CIG in deroga (art. 22 D.L. 18/2020)

È necessario l'accordo sindacale?

- i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti **sono esonerati dall'accordo;**
- per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, la cassa integrazione in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome **previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.**
- Si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto come avviene per la CIGO (v. slide 27).

Accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga e indennità per lavoratori autonomi in Lombardia

Quali datori di lavoro hanno accesso alla CIG in deroga?

- ❖ I datori di lavoro aventi diritto accedono alla CIGD solo se non possono fruire degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal TITOLO I e dal TITOLO II del D.lgs. n.148/2015 ordinari, in coerenza con le specifiche disposizioni ministeriali e/o dell'Ente erogatore.
- ❖ i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario in costanza di rapporto di lavoro, quanto alle unità produttive o operative situate in Lombardia a beneficio dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato qui operanti nel caso in cui tale rapporto sia stato sospeso in tutto o in parte o a cui sia stato ridotto l'orario di lavoro a causa degli effetti economici negativi conseguenti all'emergenza sanitaria. Sono esclusi i datori di lavoro domestico.
- ❖ I datori di lavoro esclusi dall'accesso alla CIGO e alla CIGS, accedono alla CIGD esclusivamente dopo aver esperito le possibilità di cui all'art. 19 c.1 e 5 del DL 18/2020 e in alternativa all'Assegno di solidarietà qualora la sospensione dell'attività sia superiore al 60% delle ore teoriche lavorate, in coerenza con le specifiche disposizioni ministeriali e/o dell'Ente erogatore.

...continua

- ❖ i datori di lavoro che hanno esaurito i periodi di trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale e assegno ordinario di cui al TITOLO I e del TITOLO II D.Lgs. 148/2015, ivi compresi i Fondi di cui all'art.27, e, tenuto conto delle specifiche disposizioni ministeriali e/o dell'Ente erogatore, i datori di lavoro che, non disponendo di ulteriori ammortizzatori sociali, hanno avviato o avvieranno la procedura di cassa integrazione straordinaria, limitatamente al periodo che intercorre, a partire dal 23 febbraio 2020, dall'avvio della sospensione o della riduzione alla data di decorrenza del trattamento in CIGS
- ❖ I datori di lavoro non assicurati per CIGO, FIS e Fondi di solidarietà possono accedere alla CIGD qualora non possano attivare il trattamento straordinario di integrazione salariale per causale "emergenza COVID-19" o qualora non autorizzati al suddetto trattamento nei casi previsti dall'art.20, comma1, lettere b), c), d) del Dlgs 148/2015, tenuto conto delle specifiche disposizioni ministeriali e/o dell'Ente erogatore.
- ❖ i datori di lavoro che sono subentrati a seguito di un cambio di appalto o trasferimento ex art.2112 del Codice civile, successivo al 23 febbraio 2020, per i lavoratori per i quali è avvenuto il subentro.

Accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga e indennità per lavoratori autonomi in Lombardia

Quali lavoratori beneficiano della CIGD?

Possono beneficiare dell'integrazione salariale tutti i lavoratori aventi, alla data del 23 febbraio 2020, un rapporto di lavoro subordinato.

Segnatamente:

- ❖ Operai;
- ❖ Impiegati;
- ❖ Quadri;
- ❖ Apprendisti;
- ❖ soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- ❖ lavoranti a domicilio mono commessa;
- ❖ lavoratori agricoli nei limiti delle giornate di lavoro svolte nel medesimo periodo dell'anno precedente ovvero, se l'attività è iniziata in seguito, con riferimento alle giornate lavorate secondo la media dei tre mesi precedenti.

Accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga e indennità per lavoratori autonomi in Lombardia

Sono previste esclusioni e/o limitazioni?

- ❖ Sono esclusi i lavoratori beneficiari delle indennità disposte dagli articoli 29 (lavoratori stagionali e del turismo, 30 (lavoratori stagionali) e 38 (lavoratori dello spettacolo) del Decreto-Legge 17 marzo 2020 n. 18.
- ❖ Accedono alla CIGD i lavoratori subordinati con qualunque forma contrattuale con le seguenti limitazioni:
 - i lavoratori a termine possono accedere fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
 - i lavoratori somministrati, se non già coperti dal Fondo di solidarietà alternativo, possono accedere solo se prestano l'opera presso un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori anche ordinari per i propri dipendenti;
 - i lavoratori intermittenti possono accedere nei limiti delle giornate di lavoro concretamente effettuate come emergenti secondo la media mensile delle ore lavorate negli ultimi 12 mesi

Accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga e indennità per lavoratori autonomi in Lombardia

Accordo sindacale per la CIGD

Ai sensi dell'art. 17 del DL 9/2020 e dell'art. 22 del DL 18/2020 l'accordo sindacale, richiesto per i **datori di lavoro con più di 5 dipendenti**, è sottoscritto con le OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative, sulla base degli accordi interconfederali e dei sistemi di contrattazione vigente, entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione dell'azienda, anche mediante procedura telematica e/o in sede territoriale, anche bilaterale per gli ambiti in cui è prevista.

...continua

In particolare, l'accordo:

- ❖ deve attestare l'esistenza di un pregiudizio o della situazione emergenziale COVID-19 che giustifichi il ricorso alla CIGD;
- ❖ prevede che il trattamento previsto nell'accordo sindacale non potrà superare la durata massima complessiva prevista dal DL 9/2020 e dal DL. 18/2020, a partire dal 23.02.2020 fino alla fine del periodo dell'emergenza sanitaria in coerenza con le disposizioni governative;
- ❖ 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.

Documenti
Fac-simile, istanze
Cassa Integrazione guadagni

11. Fac-simile domanda di CIGO causale «COVID-19»;
12. Fac-simile domanda CIGD causale «COVID-19»
13. Fac-simile domanda per altre causali
14. Fac-simile universale della domanda di CIG
15. Fac-simile richiesta incontro con le OO.SS.
16. Testo dell'accordo per l'accesso agli ammortizzatori sociali in Lombardia