

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 03/06/2021

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 13

Oggetto: DECRETO SOSTEGNI BIS: LE ALTERNATIVE A DISPOSIZIONE PER I DATORI DI LAVORO DOPOLA CIGO COVID-19

Decreto Legge n. 73 del 25 maggio 2021

Iniziamo con una serie di circolari ad affrontare gli argomenti che riguardano i datori di lavoro in virtù del Decreto Sostegni Bis, come ci hanno ormai abituato dall'inizio dell'era Covid, ai fini dell'applicazione delle varie tematiche dovremo attendere le successive istruzioni degli Istituti, nonché di eventuali modifiche che potrebbero essere apportate in sede di interpretazioni e/o chiarimenti ministeriali.

Il Decreto Legge n. 73 del 25 maggio 2021 (c.d. Decreto Sostegni bis), all'art. 40, definisce le alternative a disposizione dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO che si trovino a dover sospendere o ridurre l'attività lavorativa e abbiano, dunque, la necessità di accedere agli ammortizzatori sociali dopo la CIGO COVID-19.

I datori di lavoro in questione risultano coperti fino al 30 giugno 2021 grazie alle 13 settimane previste dal DL n. 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni), da collocarsi a decorrere dal 1° aprile. Tali settimane si aggiungono alle 12 concesse dalla Legge n. 178/2020 ed utilizzate nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2021.

Nello specifico, i datori di lavoro soggetti **alla CIGO**, all'occorrenza, potranno richiedere

- **a partire dal 1° luglio 2021**, la cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs n. 148/2015 (dunque, **CIGO e CIGS con causali tradizionali**) **senza**, tuttavia, vedersi applicato il **contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021**;
- in alternativa, **dal 26 maggio** (data di entrata in vigore del DL n. 73/2021) **e fino al 31 dicembre 2021**, subordinatamente alla sussistenza di un **calo di fatturato del 50%** nel primo semestre 2021 rispetto allo stesso periodo del 2019, la **cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga** alle disposizioni di cui agli artt. 4 e 21 del D.Lgs n. 148/2015 (dunque, in deroga ai limiti di durata massima e alle causali), per una **durata massima di 26 settimane**, **previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.**

Di seguito si esaminano le due alternative sopra indicate sulla base del disposto normativo, in attesa della circolare illustrativa da parte dell'INPS.

CIGO E CIGS CON CAUSALI TRADIZIONALI

Il DL n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), all'art. 40, comma 3, dispone che i **datori di lavoro** di cui all'art. 8, comma 1 del DL n. 41/2021 (Decreto Sostegni), dunque, datori di lavoro che, fino al 30 giugno 2021, a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021, domanda di CIGO per una durata massima di 13 settimane, da collocarsi a partire dal 1° aprile,

dal prossimo 1° luglio 2021, in caso di **sospensione o riduzione** dell'**attività lavorativa**, potranno presentare **domanda** di integrazione salariale (**CIGO e CIGS**) ai sensi degli artt. 11 e 21 del **D.Lgs n. 148/2015**.

In sostanza, per tali datori di lavoro, **dal 1° luglio, viene meno** la possibilità di accedere alla **cassa integrazione con causale COVID-19**: in caso di necessità, dovranno richiedere i **"tradizionali" ammortizzatori sociali** disciplinati dal D.Lgs n. 148/2015 e **sottostare alle relative causali di intervento e regole di fruizione**.

A tale proposito, il **D.Lgs n. 148/2015** riconduce,

- all'**art. 11**, le **causali di accesso alle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)** a
 - situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
 - situazioni temporanee di mercato;
- all'**art. 21**, le **causali di accesso alle integrazioni salariali straordinarie (CIGS)** a
 - riorganizzazione aziendale;
 - crisi aziendale, ad esclusione (a decorrere dal 1° gennaio 2016) dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
 - contratto di solidarietà.

Il **ricorso** agli **ammortizzatori "tradizionali"** normati dal **D.Lgs n. 148/2015** non solo **richiederà** la **sussistenza** delle **causali** sopra indicate, ma **comporterà** anche l'**applicazione** delle **regole e dei limiti di fruizione** previsti, esclusi, invece, dai vari decreti emergenziali, in caso di utilizzo degli ammortizzatori con causale COVID-19. Basti pensare, ad esempio, alla rilevanza che il periodo di cassa integrazione richiesto, a partire dal 1° luglio prossimo, avrà ai fini del computo dei limiti di durata massima dei trattamenti autorizzabili (52 settimane nel biennio mobile per la CIGO nonché 24 mesi nel quinquennio mobile per la CIGS, ecc.).

Rimane **da chiarire** per quali **lavoratori possa essere richiesto** l'**ammortizzatore** tradizionale in oggetto. Il richiamo all'art. 8, comma 1 del DL n. 41/2021, presente nel comma 3, art. 40 del DL n. 73/2021, porterebbe a ritenere che si tratti dei lavoratori in forza alla data 23 marzo 2021 per i quali, al 1° luglio 2021, risulterebbe peraltro soddisfatto **anche il requisito dell'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni previsto ordinariamente per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale**. Sul punto, tuttavia, si attendono indicazioni da parte dell'**INPS**.

Per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori tradizionali ai sensi del D.Lgs n. 148/2015, l'unica concessione espressamente contemplata nel Decreto Sostegni bis riguarda l'esonero dal pagamento del contributo addizionale per i periodi di cassa integrazione richiesti per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021. Il beneficio contributivo in oggetto (di fatto, l'esonero dal pagamento del contributo addizionale) è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvederà al monitoraggio del rispetto del limite di spesa.

CIGS IN DEROGA

Per espressa previsione dell'art. 40, comma 1 del DL n. 73/2021, **in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale sopra indicati (CIGO e CIGS da D.Lgs n. 148/2015)**, i **datori di lavoro** privatidi cui all'art. 8, comma 1 del DL n. 41/2021, dunque, datori di lavoro che, fino al 30 giugno 2021, a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021, domanda di CIGO per una durata massima di 13 settimane, da collocarsi a partire dal 1° aprile,

dal 26 maggio (data di entrata in vigore del DL n. 73/2021) **e fino al 31 dicembre 2021**, subordinatamente alla sussistenza di un **calo di fatturato del 50%** nel **primo semestre 2021 rispetto** alla stesso periodo del **2019**, potranno fare richiesta di **cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga** alle disposizioni di cui agli artt. 4 e 21 del D.Lgs n. 148/2015 (dunque, in deroga **ai limiti di durata massima e alle causali**), per una **durata massima di 26 settimane**, previa stipula di accordi collettivi aziendali (ai sensi dell'art. 51, D.Lgs n. 81/2015) di riduzione dell'attività lavorativa dei **lavoratori in forza al 26 maggio 2021** (data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis), finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

La prima considerazione da fare in relazione al nuovo strumento a sostegno dei **datori di lavoro** riguarda la platea dei destinatari: non si tratta, infatti, della generalità dei datori di lavoro che, fino al 30 giugno 2021, possono beneficiare delle settimane di CIGO con causale COVID-19 ma solodi quelli che hanno registrato un **calo di fatturato del 50%** (si ritiene almeno del 50%) nel **primo semestre 2021 rispetto** allo **stesso periodo del 2019**. Per quanto concerne i **lavoratori** interessatidal nuovo strumento, si tratta di quelli **in forza alla data del 26 maggio 2021**, data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis.

Da evidenziare, poi, è la finalità dello strumento: supportare quei datori di lavoro che possono riprendere o continuare l'attività produttiva ma in misura ridotta, questo per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Il trattamento di **cassa integrazione guadagni straordinaria** può essere richiesto **in deroga** alle disposizioni di cui

- **all'art. 4 del D.Lgs n. 148/2015** e, dunque, in deroga **al limite dei 24 mesi** (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) **nel quinquennio mobile** previsto per la **durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale**;
- **all'art. 21 del del D.Lgs n. 148/2015** e, dunque, in deroga **alle causali di intervento**.

Per quanto concerne la **decorrenza**, il trattamento di integrazione salariale in deroga risulta utilizzabile già **dal 26 maggio 2021**, dunque, ancora in vigenza del periodo (il cui termine è fissato al prossimo 30 giugno) in cui è possibile fruire dell'ultimo blocco di 13 settimane di CIGO con causale COVID-19 disposte dal Decreto Sostegni. Avrà una durata massima di 26 settimane, da collocarsi entro il 31 dicembre 2021, che, se richieste dal prossimo mese di luglio e fruite in continuità, consentiranno aidatori di lavoro di arrivare grosso modo fino al termine del 2021.

Regole di attuazione della riduzione dell'attività

Le regole fissate dal DL n. 73/2021 per l'attuazione delle riduzione dell'attività lavorativa, per la quale viene richiesto il trattamento CIGS, ricalcano sostanzialmente quelle stabilite per il contratto disolidarietà disciplinato dal D.Lgs n. 148/2015, risultando, nel complesso, comunque, più favorevoli per le aziende che vi faranno ricorso.

In particolare, viene disposto che

- la **riduzione media oraria non** può essere **superiore all'80%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo (contro il 60% del

contratto di solidarietà tradizionale);

- per **ciascun lavoratore**, la **percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90%** nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato (contro il 70% del contratto di solidarietà tradizionale).

In linea con quanto stabilito per il contratto di solidarietà tradizionale, è previsto che il trattamento retributivo perso vada determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi disposti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Gli **accordi collettivi, da stipularsi** ai sensi dell'**art. 51 del D.Lgs n. 81/2015**, dunque, con il coinvolgimento delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dalle loro RSA ovvero dalle RSU, devono **specificare** le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Per quanto concerne il **trattamento di integrazione salariale** da riconoscere ai lavoratori impiegati a orario ridotto, lo stesso è **fissato in misura pari al 70%** della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, **senza l'applicazione dei massimali**. Resta confermato il riconoscimento della contribuzione figurativa per i relativi periodi.

I datori di lavoro che accederanno a tale ammortizzatore **non saranno soggetti al contributo addizionale**.

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del suddetto limite di spesa.

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE

Nel Decreto Sostegni bis trova spazio, all'art. 45, la proroga della CIGS per cessazione.

La norma di riferimento, a questo proposito, è l'art. 44 del DL n. 109/2018 in base al quale, **in deroga ai limiti di durata** in relazione alla causale (12 mesi) **e alla durata massima prevista nel quinquennio** (24 mesi, salvi i casi di utilizzo del contratto di solidarietà che può far arrivare la durata a 36 mesi), dal 28 settembre 2018 e per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022, il **Ministero del Lavoro può autorizzare** sino a un **massimo di 12 mesi il trattamento di CIGS per crisi aziendale** qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e

- sussistano concrete prospettive di cessazione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale oppure
- laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata.

Il **Decreto Sostegni bis**, introducendo il nuovo comma 1-bis all'art. 44 sopra citato, dispone che, in via eccezionale, al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, **dal 26 maggio 2021** (data di entrata in vigore del DL n. 73/2021) **e fino al 31 dicembre 2021**, può essere autorizzata una proroga di sei mesi del trattamento sopra indicato, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale.

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani