



Decreto rilancio d.l.34/2020 e temi del lavoro

**EUFRANIO MASSI RISPONDE
AD AZIENDE E CONSULENTI DEL LAVORO**

Introduzione



GUARDA IL WEBINAR DECRETO RILANCIO D.L. 34/2020 E TEMI DEL LAVORO CON EUFRANIO MASSI

Visita il sito FORMart all'indirizzo <http://www.formart.it/decreto-rilancio-webinar-massi>

Potrai così riguardare il webinar del 18 giugno 2020.

EUFRANIO MASSI È ESPERTO DI DIRITTO DEL LAVORO E DIRETTORE DEL PORTALE DOTTRINALAVORO.IT. HA DIRETTO, IN QUALITÀ DI DIRIGENTE, DIVERSE STRUTTURE E SERVIZI ISPETTIVI CENTRALI. COLLABORA DA SEMPRE CON RIVISTE SPECIALIZZATE E SITI WEB SUL TEMA LAVORO. DAL 2017, GRAZIE ALLA COLLABORAZIONE CON FORMART, È IL RELATORE PRINCIPALE DEI SEMINARI “NOVITÀ E QUESTIONI APERTE IN MATERIA DI LAVORO”

Il Decreto Rilancio n.34/2020 risponde alle innumerevoli necessità di un intero paese alle prese con la ripresa post-emergenza sanitaria.

Aprendo però dubbi e interrogativi sull'applicazione pratica delle norme in esso contenute. Una situazione che vede coinvolti Consulenti Del Lavoro, imprenditori, dirigenti, responsabili HR e i principali partner e stakeholder delle aziende italiane.

Da sempre attenti alla formazione e all'informazione nel mondo del lavoro, abbiamo deciso di confezionare due preziosissime risorse gratuite, avvalendoci della competenza e professionalità del Dott. Eufrazio Massi, direttore del sito Dottrinalavoro.it.

In questo whitepaper daremo spazio ai quesiti raccolti a margine del webinar gratuito “Decreto Rilancio D.L. 34/2020 e temi del lavoro”.

I quesiti contenuti in questo documento offrono le risposte di Eufrazio Massi sui temi di maggior rilievo, tra cui la gestione degli ammortizzatori sociali, sospensione dei licenziamenti, assunzioni e contratti di apprendistato.

Buona lettura e consultazione.

Procedura Smartworking

La procedura semplificata di attivazione del lavoro attraverso lo Smart Working termina come stabilito in data 31/07/2020; tale data è da intendersi come termine perentorio per utilizzare la procedura semplificata su Clic Lavoro ovvero si potrà comunicare entro tale data l'utilizzo dello Smart Working per periodi successivi al 31/07/2020? È possibile effettuare ad esempio la comunicazione in data 29/05/2020 per periodo SW dal 01/06/2020 al 31/12/2020?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Al momento la data del 31 luglio va intesa, salvo cambiamenti in sede di conversione del DL. n. 34, come giorno di fine del lavoro agile semplificato. Dal giorno successivo torna in vigore la modalità normale che presuppone un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore secondo le indicazioni fornite dalla legge n. 81/2017.



**AMMORTIZZATORI
SOCIALI**

FIS: modello SR41

(CAMBIO MODALITÀ DA ANTICIPAZIONE

A CONGUAGLIO A PAG. DIRETTO)

FATTO: Nel caso di domanda presentata in prima istanza alla sede INPS con modalità di pagamento con anticipo a conguaglio, successivamente è stato comunicato all'INPS di voler provvedere al cambio della modalità in pagamento diretto; l'INPS ha risposto di aver accolto la richiesta ma di non poter operare la modifica in quanto il cambio è previsto al momento solo per la CIGO (messaggio INPS n 2066 del 19/05/2020 par B 1) COMMA 4)

Pur avendo trattato la pratica come pagamento diretto, il sito INPS rigetta, all'atto della trasmissione, i relativi modelli SR41 poiché incompatibile con l'autorizzazione (anticipo a conguaglio) inizialmente rilasciata.

DOMANDA: In tale caso, la presentazione dei modelli SR41, che non può essere effettuata per i motivi sopra esposti, può essere oggetto di sanzione o decadimento della prestazione a carico dell'INPS?

Ci sono dei termini perentori da rispettare per la trasmissione degli SR41 (siamo in attesa da parte dell'INPS del cambio della modalità di pagamento).

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Siamo in attesa delle due circolari INPS sulle integrazioni salariali. Una nota del 6 giugno ha anticipato i contenuti relativamente al modello SR41 affermando che il termine dell'8 giugno è da intendersi ordinatorio e non perentorio.

Sgravi e permessi maternità



Una azienda ha attualmente in forza una lavoratrice che ne sostituisce un'altra in congedo per maternità; questa, cessato il periodo di astensione "obbligatoria", ha fatto richiesta del permesso straordinario di 30 giorni per la cura dei figli (ex D.lgs Cura Italia). Terminato tale periodo, la lavoratrice-madre proseguirà la sua assenza dal lavoro utilizzando il permesso per maternità "facoltativa".

Descritta la situazione, come mi devo comportare col rapporto di lavoro (e l'annesso sgravio contributivo visto che l'azienda ha meno di 20 dipendenti) della persona assunta in sostituzione? Il suo rapporto di lavoro decade al momento della cessazione della maternità obbligatoria e l'attivazione del permesso straordinario? Se invece può proseguire per l'effettiva assenza della sostituita, spetta comunque lo sgravio contributivo del 50% previsto dall'art.4 comma 3 del D.Lgs. 151/2001?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

In caso di agevolazione per l'assunzione di una lavoratrice in sostituzione di altra assente per maternità, il beneficio sotto forma di sgravio contributivo, spetta per un massimo di 12 mesi, ma non deve mutare il titolo dell'assenza, come a me sembra che avvenga nel caso che mi viene sottoposto (da assenza per maternità a permesso straordinario di 30 giorni per cura dei figli). Su questo punto (il caso era maternità-ferie) si è espresso il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 36/2008 che ha parlato di inapplicabilità dello sgravio.

Per quanto riguarda la prosecuzione del contratto a termine per ragioni sostitutive, se nel contratto sottoscritto dalle parti c'è scritto "fino al rientro al lavoro della signora.....", il rapporto continua.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIG per lavoratore assente

Si può richiedere CIG per lavoratore che chiede di non lavorare perché ha paura di ammalarsi?

L'azienda occupa un lavoratore a part-time che vorrebbe stare in cassa ed un lavoratore a chiamata che coprirebbe le ore non lavorate dal part-time.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Assolutamente no, non è prevista tale casistica.

**AMMORTIZZATORI
SOCIALI**

Contratto intermittente

Azienda che applica il CCNL Multiservizi e che occupa due lavoratori a tempo indeterminato e due lavoratori a chiamata, tutti assunti ante emergenza Covid19.

Nel mese di aprile e di maggio i due lavoratori a tempo indeterminato erano in cassa integrazione per tutto il mese e l'azienda, per qualche lavoretto a spot, ha preferito chiamare i due intermittenti che non godevano di nessun ammortizzatore sociale (solo dopo è uscito il decreto Rilancio che ha previsto i 600,00 euro per gli intermittenti) proprio per far prendere loro qualche soldino e agevolarli dal punto di vista economico visto che sarebbero stati totalmente privi di stipendio per due mesi.

Il Jobs Act, all'art. 14, dice che il lavoro intermittente è vietato "presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente".

Tale divieto è previsto solo se assumo nuovi lavoratori nel periodo in cui ho in corso cassa integrazione o anche se faccio lavorare dei lavoratori a chiamata che ho già in forza in azienda?

È possibile ovviare in qualche modo a questa problematica?

Con un accordo di 2° livello? In altro modo?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Il contratto intermittente è un contratto particolare che "vive" allorquando c'è la chiamata del datore di lavoro. Nel caso di specie c'è il divieto di adibizione laddove le mansioni sono uguali a quelle dei lavoratori in CIG. Non è possibile aggirare l'ostacolo con un accordo di secondo livello.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIG per aziende del commercio

Poichè nella domanda di CIG in deroga è specificato che possono richiedere le ulteriori settimane solo se appartenenti al settore turismo ecc., esiste un elenco di tutte le attività in base al codice ATECO che rientrano nella possibilità di utilizzare la cassa?

Per le aziende del commercio che comunque lasciano a casa una parte dei lavoratori è possibile utilizzare la CIG per le ulteriori settimane?

È obbligatorio l'accordo sindacale o è sufficiente la comunicazione fatta come per la precedente domanda?

Infine, nel messaggio INPS per la CIG in deroga è indicato che se si è stati autorizzati per le nove settimane dalla Regione, indipendentemente dalla fruizione dell'intero periodo, si possono chiedere le ulteriori cinque settimane. Se una ditta non ha utilizzato tutte le settimane le perde o c'è un modo per recuperarle? E come?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Dopo il D.L. n. 52 non c'è più il blocco per tutti gli altri settori. Quindi è aperta per tutte le altre aziende che hanno esaurito il plafond delle prime 14 settimane. Va fatta l'informativa, la consultazione e l'esame congiunto. Solo, per la CIG in deroga ci vuole l'accordo se l'azienda ha più di 5 dipendenti. Se non ha chiesto tutt'e le nove settimane le deve, prima, chiedere, poi, avanzare la richiesta per le altre.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI



Quali risorse utilizzare?

Se un'azienda che ha completato l'utilizzo delle quattordici settimane di CIG per Covid-19, avesse ancora difficoltà a riprendere pienamente l'attività lavorativa, può attivare la CIG ordinaria nel periodo 1 luglio-31 agosto 2020 ai sensi del D. Lgs 148/2015?

E se l'azienda fosse soggetta alla contribuzione CIGS converrebbe attivare la CIGS per crisi aziendale a causa di un evento imprevedibile quale quello dell'emergenza epidemiologica ancora persistente?

Le aziende non soggette alla CIGO possono attingere ai Fondi di riferimento quali FIS FSBA e CIGD? A quali ulteriori risorse possono attingere con i licenziamenti bloccati?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

- 1. Si, facendo riferimento alla causale ex art. 11 ex decreto legislativo n. 148/2015 (evento imprevisto non dipendente dal datore o dai lavoratori): ovviamente, si paga il contributo addizionale ed il periodo rientra sia nel biennio che nel quinquennio mobile.**
- 2. La CIGs per crisi aziendale può essere richiesta ma il discorso è molto più complesso alla luce degli elementi richiesti dal D.M. n. 94033/2016 ed, in ogni caso, la crisi aziendale si può richiamare per un andamento involutivo dell'ultimo biennio o in caso di cessazione di attività.**
- 3. Per superare la questione dei licenziamenti bloccati la strada non è quella delle altre forme integrative (ogni azienda non può chiedere ulteriore settimane a Fondi o cassa in deroga a cui non può rivolgersi). La soluzione dovrebbe avvenire attraverso un emendamento in sede di conversione che, ad esempio, faccia fruire le quattro settimane, levando il blocco legato al periodo 1 settembre 31 ottobre.**

AMMORTIZZATORI

SOCIALI



Autorizzazione CIGD

Ho una domanda di CIGD autorizzata con decreto della Regione Puglia (nei primi giorni di maggio), non avendo ancora ricevuto autorizzazione da parte dell' INPS, ho contattato la Regione per chiarimenti. Mi hanno assicurato via mail che procederanno d'ufficio a rettificare la data di fine del periodo indicato nella domanda, che riporta 1 giorno in più rispetto alle 9 settimane, ciò causa lo scarto del flusso da parte dell' INPS.

Il quesito che pongo è: se una domanda di CIGD è stata autorizzata con decreto della Regione pubblicato, ma ancora non c'è l'autorizzazione INPS, posso considerare il requisito "CIGD già autorizzate per 9 settimane" soddisfatto, al fine di richiedere la proroga delle ulteriori 5 settimane?

La ringrazio in anticipo per la disponibilità, sottolineando che pur avendo evidenziato alla Regione la prossima e vicina data del 18/06/2020 ancora oggi non riesco ad avere l'autorizzazione INPS.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

È difficile muoversi in questo guazzabuglio di norme e competenze. Comunque, ci provo.

La competenza della Regione ai fini dell'autorizzazione finale della CIGO è solo un passo, in quanto l'INPS deve verificare altri passaggi (durata complessiva, settore di riferimento, ecc.): di conseguenza, credo che debba attendere la correzione finale.

È vero, il 18 giugno è prossimo ed ancora l'Istituto non ha emanato le proprie direttive amministrative: credo, tuttavia, (ma il mio è solo un pronostico) che il tempo intercorrente tra il 19 maggio, data di emanazione del DL n. 34, ed il giorno in cui sarà emanata la circolare, possa essere neutralizzato così come avvenuto in passato. In questo caso, ci sarebbe più tempo per presentare l'istanza.

Come gestire il licenziamento?



Alcune aziende mie assistite a fine di questa settimana (06/06/2020) termineranno le 14 settimane complessive di sospensione FSBA o FIS inerente la causale COVID-19. Le imprese in questione hanno deciso di rimodulare e riorganizzare l'azienda e pertanto alcuni dei dipendenti in "sospensione Covid-19" non potranno riprendere la loro attività lavorativa. L'azienda ha preso la decisione di concludere con loro il rapporto di lavoro in essere per giustificato motivo oggettivo. Si tratta di figure che fanno specifiche e determinate mansioni e che l'azienda non intende più utilizzare.

Purtroppo in questo periodo vige il divieto di licenziamento per GMO e pertanto per almeno un paio di mesi la possibilità di procedere con tale licenziamento non è facoltà dell'imprenditore.

Chiedo quindi quali soluzioni alternative si possano prospettare all'azienda che non ha le risorse, l'organizzazione e le commesse per reintrodurre queste figure all'interno della realtà aziendale.

- 1.** Non credo sia possibile lasciarle in assenza non retribuita a casa.
- 2.** Chiedo pertanto se vi sono soluzioni alternative o se possibile utilizzare gli ammortizzatori ordinari (nel mio caso FSBA ordinario e FIS ordinario non covid 19). In tal caso dovremmo pagare il contributo previsto per legge o si potrebbe avere l'esclusione come ad esempio per gli eventi EONE della CIGO?
- 3.** Oppure se necessario attivarsi per richiedere CIGD tralasciando gli ammortizzatori ordinari "non covid 19".

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Può scegliere di chiedere la CIGO ordinaria, secondo le previsioni contenute nel D.L.vo n. 148/2015 (pagamento del contributo addizionale, non neutralizzazione del perito, causali ex art. 11) soltanto se l'azienda già paga mensilmente lo 0,90% (ma non credo che sia così). Altrimenti non si può "cambiare cavallo".

La sospensione dei licenziamenti può essere unicamente affrontata con anticipazione delle ferie, aspettativa non retribuita (se il lavoratore è d'accordo) o altri istituti contrattuali.

Una parziale via d'uscita che potrebbe essere percorsa in alcuni casi sta in un licenziamento gmo accettato dal lavoratore in sede protetta (magari con un incentivo). Non si dovrebbe parlare di risoluzione consensuale ma di licenziamento. Il lavoratore, secondo il messaggio INPS n. 2261 del 1 giugno avrebbe, comunque, diritto alla NASPI. Ovviamente, nell'accordo in sede protetta (la norma non vieta accordi anche su licenziamenti affetti da nullità) sarebbe opportuno inserire frasi di accettazione del recesso da parte dell'interessato. È una via difficile ma per qualche caso possibile.

Inoltre, una soluzione potrebbe arrivare dalla conversione in legge del decreto sulla base di un emendamento che faccia fruire le ulteriori 4 settimane invece che nel periodo 1 settembre 31 ottobre, anche prima (ossia entro il 31 agosto). Tutto, credo, dipenderà dalle risorse disponibili.

Mi rendo conto che, rispetto alle attese, non ho risposto secondo i "desiderata" ma, mi creda, al momento non ci sono altre vie di uscita. Tra l'altro una disposizione che blocca i licenziamenti senza assicurare forme di sostegno al reddito per i lavoratori (l'integrazione salariale è terminata) mettendo tutto l'onere sulle spalle dei datori, appare, a mio avviso, affetta da costituzionalità in relazione all'art. 41 Costituzione. Ma questo è un altro discorso. Sono sicuro che in sede di conversione del DL n. 34/2020 si troverà una soluzione.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI



Anticipo CIG in deroga

Per la CIG in deroga che è a pagamento diretto INPS, sono obbligata a chiedere l'anticipo del 40% o è solo un'opzione e posso pertanto chiedere il pagamento diretto all'INPS senza chiedere anche l'anticipo del 40%?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La risposta è nel messaggio n. 2269 dell'INPS al quale si rimanda.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Cassa integrazione in deroga

- 1.** Come dev'essere interpretato l'art. 22, comma 1 DL 18/2020 ai fini dell'autorizzazione per le 9 settimane di cassa in deroga? Significa che il datore di lavoro deve aspettare all'autorizzazione delle 9 settimane per poter mettere nuovamente i dipendenti in cassa? O significa semplicemente che l'autorizzazione è un requisito di base per poter presentare la domanda delle ulteriori 5 settimane? Nel secondo caso come si deve comportare il datore di lavoro ai fini dell'art. 1, comma 2 DL 52/2020 se non ha ricevuto l'autorizzazione neanche entro la fine del mese successivo dove hanno iniziato le ulteriori 5 settimane di cassa?
- 2.** La domanda entro 15 gg della sospensione in caso di pagamento diretto per poter erogare l'acconto del 40% è un obbligo o una possibilità?
- 3.** Se un'azienda non ha usufruito delle 9+5 settimane fino al 31/08 non può più chiedere le 4 settimane dal 01.09-31.10?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La seconda è la terza domanda trovano le risposte nel messaggio INPS n. 2289 del 17 giugno al quale si rimanda.

Per la prima il datore può mettere in cassa i dipendenti anche prima dell'autorizzazione.

Proroga contratto e causali



Il 30/06/2020 scade un contratto a tempo determinato che, a seguito di una proroga, raggiungerà i 12 mesi di durata massima “liberi da causale”.

Ai sensi dell’art. 93 del D.L. 34/2020 (decreto Rilancio) tale contratto può essere prorogato nuovamente senza causale fino al 30/08/2020, anche se si superano i 12 mesi di cui all’art. 21 D. Lgs. 81/2015?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Si, è proprio così.

Dimissioni per assenza DPI

Un lavoratore che si è dimesso tra febbraio e marzo per mancanza in azienda dei dispositivi di protezione, può invocare la giusta causa e chiedere la Naspi?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

A mio avviso, si se questo fatto è veritiero.

Licenziamento per GMO

Il nostro Studio deve procedere al licenziamento per GMO di una dipendente. È possibile inviare la raccomandata con preavviso già dal 1 luglio 2020, con licenziamento in data 18/08/2020? O essendo in vigore il divieto di licenziamento non si può nemmeno intimare il licenziamento?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Il licenziamento è un atto unilaterale ricettizio che si concretizza con la manifestazione della volontà datoriale che arriva nella sfera giuridica dell'interessato. Di conseguenza, non è possibile attivare la procedura fino al termine della sospensione del periodo (18 agosto).

Domanda CI GD e contributi

Un'azienda svolge attività di centro elaborazione dati ed è inquadrata dal punto di vista contributivo nel settore artigiano CSC 40635, mentre applica il CCNL Commercio, più affine all'attività svolta.

L'azienda versa regolarmente i contributi dovuti al Fondo Est e all'ente bilaterale del commercio.

È stata presentata domanda di CIG in deroga, autorizzata dalla Regione Emilia Romagna ma respinta dall'INPS.

A seguito delle ultime specifiche è possibile presentare domanda all'ente bilaterale dell'artigianato anche per il periodo marzo/maggio.

Chiedo se e quali contributi sono dovuti al fondo artigiano a seguito della richiesta di ammortizzatori sociali COVID-19.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Si, lo consente l'art. 1, comma 3, del decreto legge n. 52/2020. Per la causale COVID non è dovuto alcun contributo al Fondo artigiani, atteso che i fondi sono di origine statale (circolare n. 47/2020 INPS). Diverso è il discorso per l'iscrizione al Fondo degli artigiani previsto dall'art. 27 del decreto legislativo n. 145/2015 per il quale è in corso un contenzioso sul quale non credo che ci si possa soffermare in una risposta ad un quesito via mail.



Conteggio giorni CIG/FIS/CIGD

Si tratta di sapere come bisogna conteggiare il recupero dei giorni o settimane non usufruire di CIG/fis/CIGD, obbligatori per poter chiedere le nuove 5 settimane.

Ammettendo la richiesta di una domanda per 9 settimane, con lavoro su 5 giorni lunedì/venerdì, e constando che nelle ultime tre settimane i lavoratori hanno fatto solo 4 giorni di cassa i tre giorni avanzati dovranno essere recuperati o essendo meno di una settimana l'azienda può dichiarare di avere usufruito di 9 settimane?

Anche perché in questo caso le "settimane", dovendo recuperare i tre giorni diventerebbero 10 più eventualmente le nuove 5!

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

I giorni di integrazione salariale, una volta autorizzati, vanno tutti fruiti prima di poter chiedere ulteriori settimane. La settimana si considera fruita (circolare INPS n. 58/2009) quando anche in sommatoria tra periodi diversi sono goduti 5 o 6 giorni a seconda della dislocazione oraria settimanale dell'orario di lavoro.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIGO per unità produttiva

Qui di seguito il quesito in merito alla prossima domanda di CIGO da inviare all'INPS per le ulteriori 4 settimane:

L'azienda ha fatto domanda di CIGO per 9 settimane, nel nostro caso dal 01/04/2020 al 31/05/2020. L'azienda ha un'unica unità produttiva con posizioni INPS diverse, la CIGO è stata richiesta per tutte le posizioni. Oggi mi trovo con due posizioni che hanno interamente fruito le nove settimane mentre per le altre due posizioni si è verificato il contrario, parzialmente fruito.

Pertanto la prossima domanda dovrà tenere conto della unica unità produttiva con quattro nuove domande o dovrò fare due nuove domande e due domande di integrazione?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Le nove settimane sono sempre rapportate alla unità produttiva. Quindi, le istanze debbono far riferimento sempre a quella.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Richiesta per fruizione FIS

Ditta con assegno ordinario (FIS) autorizzato ed integralmente fruito da 1 aprile al 31 maggio 2020, di fatto 8 settimane e 4 giorni.

Deve inviare richiesta dei 2 giorni mancanti per beneficiare delle ulteriori 5 settimane?

Il dubbio nasce dal fatto che nel caso specifico non si tratta di recuperare giorni autorizzati ma non fruiti, ma 2 giorni mai richiesti.

Potrà farlo, come da recente messaggio INPS N. 2489, con unica domanda?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Si, deve chiederli. Poi segua quanto previsto dal messaggio n. 2269.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

Validità cassa integrazione



Vorrei chiedere se l'ipotesi delle 4 ulteriori settimane di cassa integrazione, previste per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, è da ritenersi valida per tutti i tipi di cassa integrazione: cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione in deroga, FSBA, FIS.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Sì, è possibile ritenerlo valido per tutti i tipi di cassa integrazione da lei citati.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Calcolo delle settimane di CIG

Sono a chiedere il seguente chiarimento in merito al calcolo delle settimane di CIG usufruita nè nella circolare 58/2009 nè nella 47/2020 viene specificato quante settimane si contano nel caso in cui il risultato delle settimane di CIG usufruita contenga dei decimali. abbiamo provato a fare richiesta a INPS, ci hanno risposto che i decimali non vengono contati. quindi sono a chiedere quanto segue: nel caso in cui dal risultato del conteggio vengano ad esempio settimane 7,40 consideriamo usufruite 7 settimane o 8? Se invece è 7,50 bisogna indicare 8 settimane?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La risposta la deve dare l'INPS, come ben comprenderà: forse sarà inserita in una delle prossime circolari.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Uso delle integrazioni salariali

Avrei un quesito o meglio un paio di riflessioni per il Dott. Massi riguardante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i lavoratori intermittenti:

- 1.** Nei casi di Cassa integrazione ordinaria e Assegno ordinario abbiamo considerato come ore integrabile solo per quelle giornate che il lavoratore a chiamata aveva dato la sua disponibilità al lavoro che poi non è stato possibile effettuare a causa della pandemia covid 19;
- 2.** Nei casi di cassa Integrazione in deroga alcune Linee guida regionale sembravano far rientrare tra i beneficiari del trattamento anche i lavoratori intermittenti che avessero svolto un minimo di giornate nei mesi precedenti; anche in questo caso noi abbiamo però applicato quando indicato nella circolare 41 del 2006 dell'INPS (abbiamo operato correttamente??)
- 3.** Sempre per quanto riguarda i lavoratori intermittenti e il bonus di € 600 previsto per i mesi di Marzo, Aprile e Maggio; è corretta l'interpretazione che per il mese di Marzo non spetta se nel mese il lavoratore ha percepito ammortizzatori sociali però per i mesi di Aprile e Maggio gli spetta?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La sua interpretazione mi sembra corretta

VARIE

Sanatoria colf e badanti



Io vorrei fare una domanda relativa alla sanatoria per colf e badanti.

Vorrei sapere se è possibile regolarizzare un lavoratore che ha un provvedimento di espulsione per il quale l'Avvocato ha presentato ricorso chiedendo la protezione Internazionale.

Ad oggi non risulta sentenza anche in virtù del blocco dei Tribunali per il Covid.



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La domanda andrebbe fatta alla sportello unico per l'immigrazione di Roma (perché vedo che la domanda proviene da lì) ma credo che l'istanza possa essere presentata in quanto con l'impugnativa la sentenza di espulsione non è definitiva.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIGD con meno di 5 lavoratori

Sono consulente del lavoro. I miei dubbi sono:

- 1.** Occorre l'informativa alle OO.SS. per le CIG in deroga con meno di 5 lavoratori?
- 2.** Se si dovesse far ricorso alle 4 settimane aggiuntive alle 5 prima di settembre, è d'obbligo usufruirne tutte entro il 31 agosto, o il residuo comunque può essere recuperato anche successivamente?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

- 1. Non occorre.**
- 2. Si può ricorrere alle quattro settimane prima di settembre per effetto del D.L. n.52/2020. Ovviamente, occorre esaurire il plafond precedente.**

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



FIS O CIGD? Quale utilizzare?

Azienda parafarmacia di Cavalese (TN) composta da due dipendenti che sta utilizzando la cassa integrazione per Covid-19. L'Inps ci comunica che per l'erogazione l'azienda è obbligata all'iscrizione al Fondo Trentino. Solo in questo caso le lavoratrici potranno ricevere il trattamento. Non abbiamo ancora però se devono ricevere un Fis o una cassa integrazione in deroga. Premetto che l'azienda non sta versando questo contributo e volevamo capire se è obbligatorio oppure facoltativo.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Le imprese del Trentino debbono obbligatoriamente riferirsi ai Fondi provinciali delle province autonome di Trento e Bolzano come previsto dall'art. 40 del decreto legislativo n. 148/2015. L'INPS non c'entra nulla neanche per il FIS. Per il CoViD, essendo una integrazione salariale speciale finanziata interamente dallo Stato, non ci sono contributi aggiuntivi.

Rinnovi: causale maternità

Contratto a termine acausale della durata di 12 mesi instaurato in data 01/07/2019 con scadenza 30/06/2020. L'azienda vorrebbe fare un rinnovo del contratto (non proroga) con la causale della sostituzione di maternità. È necessario rispettare lo stop & go di 20 giorni o data la legge 27/2020 (conversione del decreto cura Italia) art. 19 bis posso procedere al rinnovo senza tale stacco? Il dubbio nasce dal fatto che il citato art. 19 bis parla di deroga anche all'art. 21 comma 2 del D.Lgs. 81/2015 ma sembra limitare tale concessione al periodo emergenziale fino al 31/08/2020. Quindi: posso fare un rinnovo senza stop & go? Se sì, posso prevedere una scadenza del contratto a termine oltre il 31/08/2020? In verità il contratto collettivo dei tessili artigiani applicato in azienda (art. 69 lettera E – intervalli temporali) prevede l'assenza degli intervalli temporali previsti dal decreto 81/2015 art.21 comma 2 in caso di assunzione a termine per sostituzione di un dipendente assente con diritto di conservazione del posto di lavoro.

Ultimo problema: l'azienda sta ancora beneficiando di assegno ordinario FSBA con orario ridotto.



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Se lei fa riferimento alla normativa normale e non a quella speciale può rinnovare il contratto con la causale sostituzione per maternità, andando ben oltre il 30 agosto. Se il CCNL applicato non prevede lo stacco in caso di contratto per ragioni sostitutive dovute a maternità, può procedere senza stop and go.

Proroga senza causale



Azienda metalmeccanici artigiani ha assunto a luglio 2019 un contratto a termine fino al 30/06/2020. Ora l'azienda mi chiede la possibilità di prorogarlo per un'altro mese, possiamo prorogarlo fino al 30/08/2020 senza causale come sulle slide esplicative diffuse dal Ministero del Lavoro, risulta affrontata, seppur in forma sintetica, anche la previsione contenuta nell'art. 93 del D.L. 34/2020 che modificando gli artt. 19 e 21 del Dlgs 81/15?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La risposta è positiva: è possibile procedere come descritto nella domanda.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Integrazioni: ordine di utilizzo

In riferimento al punto 3.1 del messaggio inps n. 2489 del 17-06-2020, “ulteriore periodo di quattro settimane” è previsto che i datori di lavoro che hanno utilizzato interamente il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane (9+5 autorizzate e fruite dall’inps), possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per i periodi antecedenti al 1°settembre 2020.

Il dubbio è il seguente: se un’azienda non utilizza interamente le prime 5 settimane di proroga entro il 31 agosto 2020, potrà comunque usufruire delle ulteriori 4 nel periodo 1 settembre 2020 – 31 ottobre 2020?

Esempio: Azienda che ha utilizzato interamente le prime 9 settimane, non utilizza le 5 settimane di proroga previste fino al 31.08.2020: può utilizzare le 4 settimane a decorrere dal 01.09.2020?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Le integrazioni salariali CoViD sono poste in sequenza. La prossima circolare dovrebbe dire che le date di riferimento non hanno più importanza.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Presentazione domanda CIGO

A causa dell'avvicendamento dei decreti legge, non ho chiaro i termini di presentazione di una domanda CIGO per un'azienda che ha usufruito interamente delle prime 9 settimane (16/3/2020-16/05/2020) già autorizzate e per la quale ho inoltrato all'INPS la proroga per le ulteriori 5 settimane (18/05/20-20/06/20) in data 4 giugno.

In pratica trattandosi di una domanda di intervento CIGO con decorrenza dal 18 maggio, quindi prima dell'entrata in vigore del DL 34/20 quali erano i termini da rispettare?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La risposta è positiva: è possibile procedere come descritto nella domanda.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIGO in Emilia-Romagna

Per quasi tutte le aziende clienti ho richiesto alla Regione Emilia Romagna un periodo di CIG in deroga di 13 settimane, che sono già state autorizzate. Alcune le hanno fruite tutte altre hanno ancora del residuo, anche se il periodo richiesto è terminato (la richiesta andava ad esempio dal 16.03.2020 al 14.06.2020 – 13 settimane totali).

Se interpreto bene il messaggio INPS n. 2489 del 17.06.2020 devo comunque richiedere le 5 settimane aggiuntive direttamente all'INPS indipendentemente dal fatto che l'azienda abbia fruito o meno di tutte le settimane richieste? (il messaggio recita al punto 3, terzo capoverso "Una volta che l'azienda abbia avuto l'autorizzazione per tutte le nove settimane, a prescindere da quanto fruito...")

E se alla Regione erano state chieste 12 settimane e 3 giorni si deve fare una domanda per i soli 2 giorni rimanenti?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Credo che quanto di competenza della Regione (anche minimo) debba essere richiesto a tale Ente. Le cinque settimane successive vanno chieste all'INPS.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Periodo d'uso della CIGD

In merito al D.l 34 e alla nota dell'INPS del 17/06/2020 non ci è chiaro se per le aziende che non hanno usufruito totalmente delle 9 settimane (13 per l'Emilia Romagna) di CIGD, si debba fare una nuova domanda anche per le vecchie settimane non godute alla Regione oppure si possano godere andando avanti nel tempo. C'è una data di sbarramento all'utilizzo di questa prima autorizzazione? Mi pare sia il 31 agosto.

Inoltre da che data possiamo fare la nuova domanda per le ulteriori 4 settimane?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Per le istanze di CIG in deroga riferite alle 13 settimane esse vanno chieste ed autorizzate dalla Regione Emilia Romagna. La fruizione deve avvenire, secondo la norma attuale, entro il 31 agosto.

Per le quattro settimane non c'è più il blocco con la data fissata al 1 settembre: le quattro settimane possono essere richieste anche prima se il plafond degli ammortizzatori precedenti è stato interamente fruito.

**AMMORTIZZATORI
SOCIALI**

Recupero settimane CIGD

Vorrei indirizzarle una domanda a cui nessuno al momento mi ha saputo rispondere.

Come volontario assisto una Scuola dell'Infanzia di Padova che ha meno di 15 dipendenti. Il primo DPCM emesso dal Governo estendeva alla zone rosse l'accesso all'assegno ordinario FIS anche alle realtà con meno di 15 dipendenti e concedeva al Veneto 4 settimane di CIGD; la nostra Scuola non essendo in zona rossa e non avendo più di 15 dipendenti era quindi nel diritto di chiedere 4 settimane di CIGD.

La settimana successiva un nuovo DPCM concedeva l'accesso all'assegno ordinario FIS a tutte le realtà con meno di 15 dipendenti per 9 settimane. Il consulente del lavoro della Scuola ha presentato domanda per 9 settimane di FIS senza chiedere preventivamente le 4 settimane di CIGD.

Questo 9 settimane scadevano il 3 Maggio e procedeva a richiedere ulteriori 5 settimane di FIS.

Mi dice che non può più chiedere le 4 settimane di CIGD senza farmi capire la ragione e quindi provo a chiedere a Lei se esiste un modo per recuperare le 4 settimane di CIGD.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

L'art. 1, comma 3, del decreto legge n. 52/2020 fissa i termini decadenziali per ottenere il trattamento di integrazione salariale nei casi in cui la richiesta sia stata inviata ad un organismo incompetente.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIGD con meno di 5 lavoratori

Domanda cig in deroga regione veneto DL 34/2020 per un totale di 13 settimane non ancora autorizzata. Preciso che la domanda di cig in deroga in veneto si poteva fare per 13 settimane e non per 9 settimane.

Per poter richiedere le successive 5 settimane all'inps avrei tempo fino al 3 luglio perche' la sospensione e' cominciata il 16 maggio.

Posso inoltrare la domanda anche senza l'autorizzazione pregressa?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

C'una ragione perché la Regione non ha ancora proceduto alla autorizzazione? Ha chiesto e quale è stata la risposta? Questo dilemma va chiarito.

Provi a presentarla la nuova domanda entro il 3 luglio ma cerchi di risolvere quella appena passata.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

GMO per chiusura dell'attività



Ho una chiusura attività e volevo sapere se i licenziamenti per chiusura rientrano nel gmo e quindi nel divieto? e per quei licenziamenti per chiusura attività dopo il 17 agosto? come mi devo comportare? Lettera di preavviso quando spedire e come gestire la situazione?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Anche i licenziamenti per chiusura di attività rientrano nel gmo. Di conseguenza potrà inviare le lettere di licenziamento soltanto dopo il 18 agosto. Fino a quella data potrà gestire la situazione con il ricorso all'ammortizzatore CoViD per il quale è stato tolto il blocco delle ultime 4 settimane dal DL n. 52.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

CIGD e accordi sindacali



Per la Cassa Integrazione in Deroga di aziende con meno di 5 dipendenti non è richiesto l'accordo sindacale; questo consente di escludere anche l'invio dell'informativa ai sindacati? Alcune regioni (es. Veneto) richiedono l'accordo sindacale anche sotto i 5 dipendenti: gli accordi quadro regionali continuano a valere ora che le domande si presentano a INPS?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La legge è chiara, sotto i 5 non c'è l'accordo ma anche tutta la procedura antecedente. L'INPS non mi sembra che richieda copia degli accordi (lo dice chiaramente il DL n. 34).

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Calcolo delle 9 settimane

Il DL RILANCIO prevede che le ulteriori 5 settimane siano richieste solo nel momento in cui si siano fruite per intero le 9 settimane previste dal DL CURA ITALIA. Nel caso in cui il calcolo previsto INPS, restituisca la fruizione di 8,6 settimane, come ci si comporterà? Si potrà presentare ugualmente la nuova domanda?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Sulle frazioni l'INPS non ha ancora detto nulla (probabilmente, lo farà nella prossima circolare). Penso che ci possa essere l'arrotondamento.

**AMMORTIZZATORI
SOCIALI**

Bonus COVID INPS

LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI

1. Una precedente "vecchia" iscrizione alla G.S. Inps come ex co.co. co./pro. rimane attiva anche al termine del contratto e della relativa contribuzione?

2. È ancora previsto e cosa comporta il requisito secondo cui deve sussistere **“accredito di almeno un contributo mensile nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020”**?

Tale condizione non rischia di escludere buona parte dei collab occas dal bonus, considerando che molte di queste collaborazioni vengono erogate senza sfiorare il tetto complessivo di euro 5.000?

Da notare - e da qui il mio dubbio- **che tale specifica non è poi riportata nella tabella riepilogativa pubblicata dall'INPS qui:**

https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Prestazioni_e_servizi/Tabella_Riepilogo_Termini_presentazione_domande_Tipo_di_indennita.pdf

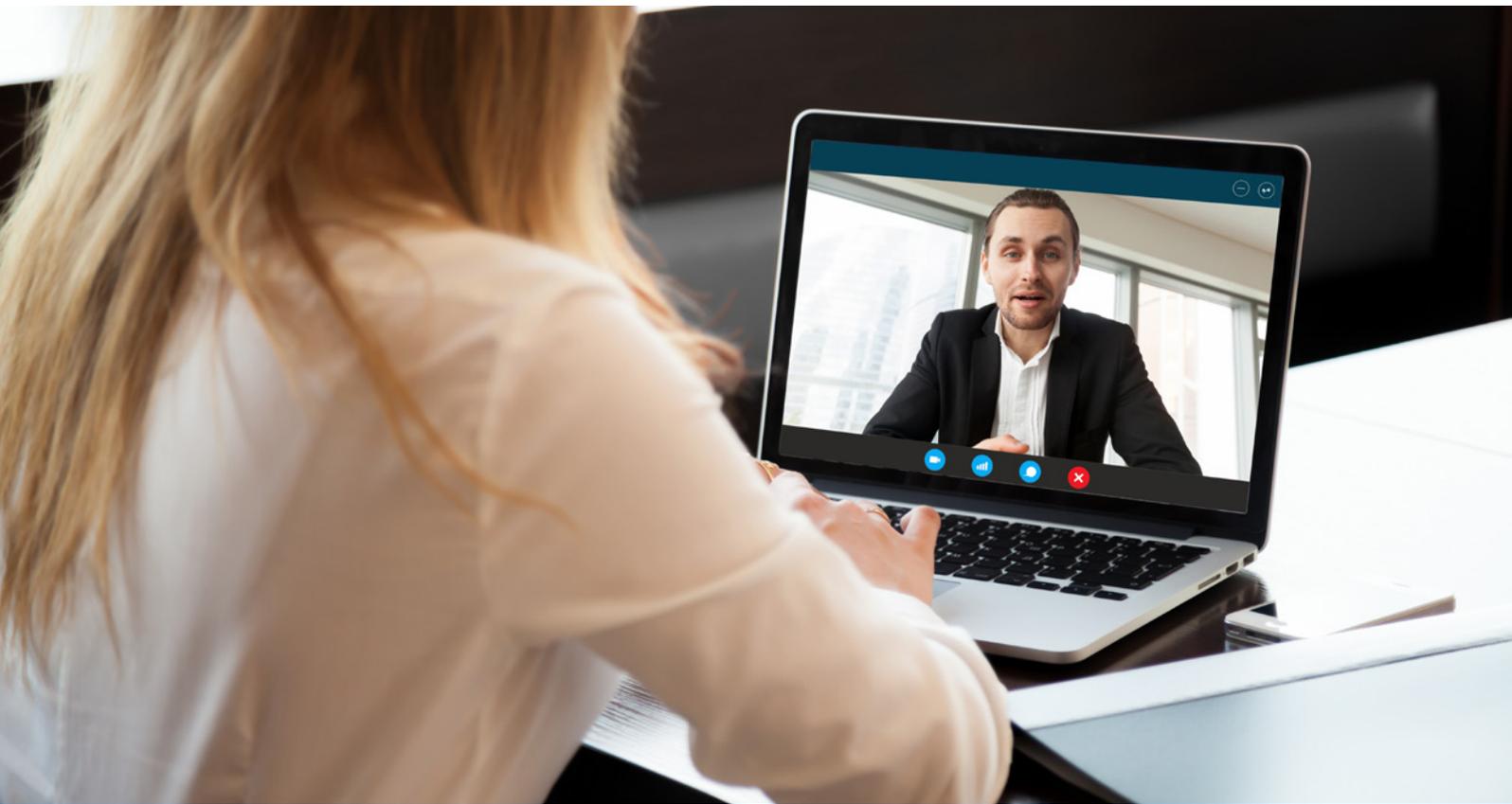
Ad esempio per i lavoratori dello spettacolo in cui sono richiesti "almeno 7 o 30 contributi giornalieri"... la **tabella riepilogativa** lo specifica; mentre la tabella non fa altrettanto per i collaboratori occasionali **in cui non viene specificato quel "almeno un contributo mensile"**.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

- 1. si**
- 2. si**

Lavoro agile: scadenza 31/7/20

La data del 31/12/20 per le modalità del lavoro agile in assenza dell'accordo individuale si intende solo per il settore pubblico o anche per quello privato per il quale il riferimento sarebbe il 31/7/20 altrimenti?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Il 31 luglio è la data ultima per le comunicazioni del settore privato per il lavoro agile semplificato.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Integrazioni: uso delle 4 settimane

Le 4 settimane prima destinate ad essere usufruite tra settembre e ottobre, possono essere usufruite da tutti i lavoratori o solo per le casse Ordinarie e FIS?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Vale anche per la CIG in deroga e credo per il Fondi bilaterali. Non vale per la CISOA.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Istanza respinta dall'INPS

Avrei una domanda da porle: per un' azienda, con 2 dipendenti, che effettua gestione alberghiera, per il periodo che va dal 16/03 al 17/05 ho inviato una domanda di FIS (anticipa azienda, non paga direttamente INPS) rilasciata con esito **positivo** dall'Istituto.

Al termine di questo primo periodo ho inviato una nuova domanda (non una proroga) relativa al periodo che va dal 18/05 al 02/06. compreso. Tra Aprile e Maggio il numero medio dei dipendenti è andato sotto la soglia delle 5 unità. L'INPS, vedendo questa diminuzione, mi ha rigettato la domanda scrivendo nella motivazione dell'istanza "Rispetto del requisito dimensionale: sotto soglia nel semestre precedente la domanda". Ho scritto al cassetto previdenziale e ancora non ho ricevuto risposta.

Cosa mi consiglia di fare in questi casi?

E' possibile accedere alla CIGD richiedibile sul sito INPS DAL 18/06/2020? Oppure dobbiamo effettuare una proroga del periodo precedente tramite FIS? Nel caso in cui si possa accedere alla CIGD INPS vi è un problema.

L'azienda fino al 17/05/2020 ha anticipato il Fis, per poi conguagliare i contributi. La CIGD dell'INPS consente solo di pagare direttamente i lavoratori. Come si può fare?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

L'art. 1, comma 3, consente di inoltrare la domanda all' organo competente con una remissione in termini. Credo, quindi, che debba presentare istanza di CIG in deroga alla Regione competente per le prime nove settimane.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



CIGD: richiesta per 2 giorni

Volevo porle il seguente quesito: per quasi tutte le aziende clienti ho richiesto alla Regione Emilia Romagna un periodo di CIG in deroga di 13 settimane, che sono già state autorizzate. Alcune le hanno fruito tutte altre hanno ancora del residuo, anche se il periodo richiesto è terminato (la richiesta andava ad esempio dal 16.03.2020 al 14.06.2020 – 13 settimane totali).

Se interpreto bene il messaggio INPS n. 2489 del 17.06.2020 devo comunque richiedere le 5 settimane aggiuntive direttamente all'INPS indipendentemente dal fatto che l'azienda abbia fruito o meno di tutte le settimane richieste? (il messaggio recita al punto 3, terzo capoverso "Una volta che l'azienda abbia avuto l'autorizzazione per tutte le nove settimane, a prescindere da quanto fruito,...")

E se alla Regione erano state chieste 12 settimane e 3 giorni si deve fare una domanda per i soli 2 giorni rimanenti?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Si, a mio avviso, ha interpretato bene tutto anche per la richiesta di soli due giorni.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Scadenza CIG e licenziamenti

Una società in cassa integrazione da anni, il cui periodo di cassa scade nel periodo di divieto di licenziamento, può procedere ai licenziamenti o deve attendere lo sblocco del termine di sospensione al divieto?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Deve attendere lo sbocco al momento fissato al 17 agosto: sono sospesi sia i licenziamenti per GMO che le procedure di riduzione di personale per cessazione di attività ex art. 24 della legge n. 223/1991.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI

Rinnovo oltre i 24 mesi

Mi rivolgo a Lei per un caso particolare che consiste nell'attivare un nuovo contratto a T.D. a un dipendente che in precedenza è già stato inserito nel gruppo aziendale a termine, usufruendo di proroghe e del limite complessivo di 24 mesi . (5/6/2017-31/5/2019)

L'Azienda di recente ha inserito una ulteriore attività secondaria, per la quale si prospetterebbe la necessità di riassumere la medesima persona conosciuta ed affidabile per l'Azienda. Non avendo la certezza che questa nuova attività possa essere definitiva e ben remunerativa, il nostro Cliente vorrebbe procedere ad una assunzione a tempo determinato.

Pertanto per la medesima persona, posso aprire una nuova posizione con mansione diversa ovviamente, a tempo determinato? E se sì, posso pensare di utilizzare ulteriori 12 mesi o 24 con eventuali proroghe, prima di passare a trasformazione? Dalla C.M. n.17/2018 e dalla recente nota INL 1214/2019 non ho la dovuta certezza e avrei bisogno di una Consulenza certa per avviare ulteriore contratto eventualmente in deroga assistita. L'Azienda dovrebbe provvedere all'assunzione da Lunedì prossimo 22 giugno.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Il limite complessivo dei 24 mesi riguarda contratti a termine o in somministrazione che si riferiscono a mansioni riferibili allo stesso livello legale di inquadramento. Se il livello di inquadramento e le mansioni sono diverse si potrà procedere ad un rinnovo (ovviamente, con causale) perché è un altro contratto tra le parti.

La disposizione, derogatoria, contenuta nell'art. 93 circa l'assenza di causale si cui si riferisce anche la nota dell'INL non credo che possa riguardarla in quanto quel contratto rinnovato deve cessare (se la disposizione non cambierà in sede di conversione) il prossimo 30 agosto.

Pensionamento e uso FIS

A proposito della norma che prevede l'obbligo di godere di tutte le ore di cigo/fis/cigd richieste ed autorizzate per le prime 9 settimane prima di poter richiedere la proroga delle ulteriori 5+4 settimane, ho il seguente caso: **uno dei dipendenti sospesi in fis ha raggiunto l'età pensionabile e ha deciso di dimettersi ed andare in pensione.**

Di conseguenza l'azienda non ha goduto di tutte le ore di FIS autorizzate, residuando le ore previste per il lavoratore dimessosi.

Dovrò fare prima una richiesta di "miniproroga" e spalmare quelle ore sui dipendenti rimasti per poi poter procedere alla richiesta di proroga delle settimane rimanenti?



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Ritengo proprio di sì, salvo indicazione diversa che potrebbe arrivare dalla prossima circolare.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI



CIGD anticipata

La cassa in deroga solitamente è a pagamento diretto, il fatto che nel messaggio INPS n. 2489 sia scritto "NEL CASO IN CUI VENGA RICHIESTO IL PAGAMENTO DIRETTO", significa che può essere anticipata dal datore di lavoro anche la cassa in deroga?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Credo che si riferisca all'unica ipotesi nella quale è possibile, l'anticipazione del datore di lavoro: quella delle imprese plurilocalizzate in almeno 5 Regioni che hanno fatto la domanda per le prime nove settimane al Ministero del Lavoro ed, ora, per le successive, la faranno all'INPS.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

GMO per chiusura unità produttiva

Sono a chiedere conferma se, in caso di cessazione dell'attività produttiva in una unità operativa dell'azienda, e si intendesse licenziare i lavoratori addetti a tale sede, (e se non possibile reimpiegarli in altre unità produttive), si ricada all'interno di un licenziamento per "motivi oggettivi" e quindi sospesi fino al 17/8/2020.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Si, è proprio così: si rientra nel GMO per cui occorrerà attendere il 17 agosto (salvo proroghe).

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Richiesta di integrazioni salariali

In riferimento al comma 2 dell'art. 1 del decreto legge n. 52/2020 non ci è chiara la seguente frase:

“Per le domande riferite ai periodi di sospensione che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra 23/02/2020 e 30/04/2020, il termine fissato, a pena di decadenza, al 15/07/2020.”

Se ad esempio:

- la prima domanda è stata fatta per il periodo dal 16/03/2020 al 16/05/2020 ed è stata inviata il 05/04/2020;
- la seconda domanda delle ulteriori 5 settimane per il periodo dal 17/05/2020 al 20/06/2020 è stata inoltrata il 02/06/2020 (entro la fine del mese successivo dall'inizio della sospensione);
- la terza domanda relativa alle ulteriori 4 settimane per il periodo dal 21/06/2020 al 18/07/2020, dobbiamo inviarla entro il 15/07/2020?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

No se è più favorevole il termine ordinario (31 luglio), questo va applicato. La circolare di prossima emanazione dovrebbe eliminare ogni dubbio.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Modifica dell'orario di lavoro

Un datore di lavoro può modificare unilateralmente l'orario di lavoro di una dipendente part time, con contratto di lavoro privo di valida clausola elastica (nel contratto vi è solo una generica disposizione "l'orario di lavoro potrà essere modificato per esigenze aziendali", senza ulteriori indicazioni), motivando la richiesta al fine di evitare la compresenza con altri dipendenti in azienda nello stesso ufficio per finalità anticontagio?

La modifica dell'orario di lavoro viene imposta anche ad altri colleghi, a rotazione, ma gli altri colleghi sono full time, mentre questa dipendente è part time ed ha 2 figli minori di 14 anni e non vi sono altri familiari che e se ne possono prendere cura: può la dipendente rifiutare la modifica dell'orario di lavoro disposta dal datore di lavoro, data anche l'incompatibilità degli orari imposti con le esigenze familiari?

La medesima dipendente, che svolge mansioni amministrative, ha dato la propria disponibilità a lavorare in smart working, ma il datore di lavoro ha rifiutato: poteva farlo, alla luce di quanto previsto dall'art. 90 del Decreto Rilancio?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La normativa sui contratti a termine contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 non consente modifiche unilaterali della prestazione lavorativa concordata.

Il rifiuto del datore di lavoro a fronte della normativa contenuta nel decreto legge n. 34 deve essere fondata e motivata: in caso contrario è insussistente.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

Calcolo monte orario CIGD

Come bisogna effettuare il calcolo delle 9 settimane per una azienda (ristorante) che lavora dal giovedì alla domenica ed i dipendenti assunti con contratti parttime a:

- **32 ore - 8 ore al giorno**
- **24 ore - 6 ore al giorno**
- **20 ore - 5 ore al giorno**
- **16 ore - 4 ore al giorno**

Utilizzando il file excel predisposto dall'INPS con il messaggio INPS 2101 DEL 21/05/2020, le settimane utilizzate dall'azienda sono pari a 7,80, anche se la domanda di CIGD e le ore autorizzate coincidono con il calcolo delle 9 settimane dall' 09/03/2020 all'10/05/2020.

L'Azienda ha ripreso l'attività facendo per il momento, rientrare il personale di cucina con orario normale, mentre il personale di sala ancora in CIGD a rotazione.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Sui decimali l'INPS non ha ancora risposto: probabilmente, lo farà nella prossima circolare.

Contratti con lavoratori in CIG

È possibile effettuare un nuovo contratto di lavoro a termine relativo ad un profilo di un lavoratore fatto rientrare a lavoro dalla CIGO, mentre altri che svolgono altre mansioni continuano nella sospensione? Es: un secondo cuoco assunto, a fronte di un incremento dell'asporto, dopo il rientro del cuoco (richiamo dalla cassa), mentre i camerieri (non utilizzabili visto la prevalenza dell'asporto) rimangono in cassa.



RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Ciò che chiede la norma è che in caso di assunzione a termine le mansioni svolte dal lavoratore non siano uguali a quelle che, alla luce della previsione contrattuale sulle mansioni, possono svolgere altri lavoratori in integrazione salariale.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI

Calcolo settimane CIG

Aii fini del calcolo delle settimane, fermo restando la divisione per 5 o 6 giorni, come vanno considerate le frazioni?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

L'INPS non lo ha precisato: probabilmente, lo farà nella prossima circolare.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI



Calcolo giornate CIG

Per settimane di CIG/FIS/CIGD si intende la settimana di calendario o di singole giornate effettivamente usufruite?

Altresì un ora sola di cassa deve essere considerata come giornata intera usufruita di cassa?

Quindi, se ho capito bene, devo contare le singole giornate di cassa per avere poi le effettive numero di settimane godute?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

La risposta è nella circolare n. 58/2009. Le settimane sono di 5 o 6 giorni a seconda della dislocazione oraria. Una settimana si intende fruita in sommatoria di più giornate (5 o 6) anche se riferite a periodi successivi. Una sola persona in integrazione anche per un'ora brucia un giorno.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Richiesta pagamento CIGD

Alla luce del punto 4 del messaggio INPS del 17/6/20 le richieste di pagamento diretto relative ad autorizzazioni di CIGD antecedenti il 18/6/20 devono essere presentate entro il 3/7... quindi anche i pagamenti diretti relativi al mese di giugno 2020 devono essere presentati entro il termine del 3/7? Ovviamente il problema sarebbe che non abbiamo ancora fatto i Lul e quindi richiedere alle aziende i dati in tempo utile per inviare i file.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Questa è la posizione dell'Inps, entro il 3 luglio.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI



Richiesta residuo CIGO/FIS

Volevo, gentilmente, sapere come devo presentare domanda di richiesta residui n. 3 giorni di CIGO/FIS non usufruiti durante l'autorizzazione per le prime 9 settimane.

Compilando il file Exel che deve essere allegato alla domanda mi evince settimane 8,40.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Sui decimali, non sono io che la posso aiutare. Deve essere l'INPS, cosa che probabilmente farà nella prossima circolare.

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

Richiesta residuo CIGO/FIS



Aii fini del calcolo delle settimane, fermo restando la divisione per 5 o 6 giorni, come vanno considerate le frazioni?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

L'INPS non lo ha precisato: probabilmente, lo farà nella prossima circolare.

Presentazione richiesta CIGO

Le aziende che non hanno fruito per intero delle pregresse nove settimane o nel caso in cui l'autorizzazione originaria abbia riguardato un numero di settimane inferiore a nove e vogliono chiedere di completare la fruizione delle settimane medesime più le ulteriori cinque. Lo possono fare con un'unica domanda e di conseguenza un unico ticket? Ad esempio 3+5 settimane

Anche perché la domanda di CIGO non permette di spezzare la settimana nel caso manchino solo 3 giorni per completare le 9 settimane.

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Si può fare.

AMMORTIZZATORI

SOCIALI

Utilizzo settimane CIGD

Azienda che ha presentato richiesta di Cassa Integrazione in Deroga, da 02/03/2020 al 02/05/2020 (9 settimane), regolarmente autorizzate, ma ad oggi ne ha utilizzate solo 7, le 2 settimane restanti rispetto alle 9 autorizzate, sono perse o possono essere ancora utilizzate prima di accedere alle 5?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

Sì, possono essere utilizzate.

Nuova unità produttiva: CIGD o FIS?

Una azienda ha acquisito tramite affitto di ramo d'azienda, avvenuto in data 6 aprile 2020, n. 59 dipendenti già in CIG per COVID dalla ditta cedente; l'azienda acquirente deve proporre la nuova domanda di cig con assegno ordinario (FIS senza media dipendenti nei sei mesi precedenti) oppure proporre richiesta di CIG in deroga?

RISPOSTA EUFRANIO MASSI

L'integrazione salariale segue l'unità produttiva. Quindi, per la proroga si procede con lo stesso ammortizzatore.

FORMart, il partner ideale



FORMart è il sapere che ti serve. Supportiamo le imprese italiane di ogni dimensione con un'offerta integrata e conveniente di servizi e opportunità formative. L'esperienza e la professionalità dei nostri progettisti è al fianco dei Consulenti del Lavoro e delle aziende attraverso:

- l'attivazione e la gestione di servizi per il lavoro, servizi per i tirocini e per l'apprendistato;
- lo scouting e la progettazione di percorsi formativi finanziati;
- la formazione e l'aggiornamento per la Sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008);
- il conseguimento di abilitazioni professionali e lo sviluppo di competenze in oltre 30 settori.

Apprendistato, in tutta Italia

FORMart offre un servizio integrato per la gestione dell'apprendistato professionalizzante. Conveniente per le aziende, comodo per i lavoratori, affidabile per i Consulenti del Lavoro.

I NOSTRI PUNTI DI FORZA

- Servizio nazionale: costruiamo la soluzione ideale per l'azienda sulla base della normativa nazionale e delle diverse normative regionali;
- Consulenza e progettazione: realizziamo ogni PFI analizzando i processi aziendali e il contesto normativo, per offrire la soluzione più vantaggiosa per ciascuna impresa;
- Software di archiviazione incluso: per gestire, archiviare e consultare documenti con la rapidità di un click;
- Assistenza: in caso di ispezione affianchiamo l'azienda per gestire la relazione con l'ispettorato del lavoro.

Tirocini, in Emilia-Romagna

FORMart come ente promotore supporta le aziende attraverso un servizio completo prima, durante e al termine del tirocinio. Offriamo una formula completa, affiancando l'azienda in ogni attività gestionale.

TIROCINI	11461
CERTIFICAZIONI	17847
PLACEMENT	65%

Prima del tirocinio: matching azienda/candidato, contatto diretto con il Centro per l'impiego

Durante il tirocinio: monitoraggio, assicurazione verso terzi e formazione per la sicurezza sul lavoro

Dopo il tirocinio: scouting di incentivi, agevolazioni e finanziamenti post-tirocinio

Formazione finanziata

Monitoriamo le opportunità offerte dai principali fondi e realizziamo attività formative monoaziendali per facilitare la crescita e risolvere i problemi aziendali.

3000 + percorsi realizzati

2000 + aziende

24000 + partecipanti

Supportiamo le imprese trovando il fondo più coerente alle caratteristiche aziendali e ai fabbisogni formativi. Presentiamo il progetto all'azienda e lo realizziamo coinvolgendo formatori, docenti e consulenti selezionati in accordo con l'azienda. Al termine del percorso formativo analizziamo e valutiamo i risultati ottenuti.

Sicurezza sul lavoro

Aiutiamo le aziende a prevenire gli incidenti e proteggere i lavoratori con i corsi di formazione e aggiornamento obbligatori secondo il D. Lgs. 81/08. Realizziamo corsi di abilitazione per l'uso di attrezzature e la formazione per tutte le figure aziendali: datori di lavoro, RSPP, ASPP, RLS, preposti, lavoratori, addetti alla prevenzione incendi e al primo soccorso.

I corsi teorici sono disponibili anche **in webinar, nel rispetto del recente Protocollo condiviso di regolamentazione siglato durante l'emergenza Coronavirus.**

Progettiamo soluzioni monoaziendali ad hoc, offrendo ampia possibilità di personalizzazione di orari, calendari, docenti e luoghi da adibire alla formazione.

Conosciamoci meglio

Scopri **sul nostro sito** tutti i corsi e i servizi FORMart.

Se desideri fissare un appuntamento conoscitivo con i nostri consulenti, invia una mail a:

- **infoapprendistato@formart.it, per i servizi di apprendistato;**

- **tirocini.regionale@formart.it, per i servizi di attivazione e gestione dei tirocini;**

- **simone.lochi@formart.it, per i corsi per la Sicurezza sul Lavoro.**

- **marketing@formart.it, per progetti formativi personalizzati.**
