«Gli enti pubblici e le aziende (pubbliche e private) ai tempi del Coronavirus Dallo smart working agli ammortizzatori sociali (problemi applicativi)»

www.aoerre.com

Roma - Milano

Webinar, 10 aprile 2020

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI

1. *Slide* 3 -22 Dott. Damiano Colaiacono

B) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)

2. *Slide* 23 - 50 Dott. Alessandro Falco

C) LE SOCIETA' IN HOUSE E LE AZIENDE SPECIALI

3. *Slide* 51-54 Prof. Maurizio Ferri

D) QUESTION TIME CON I RELATORI

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»

Dott. Damiano Colaiacono

STRUTTURA INTERVENTO

- Brevi cenni alle norme generali sullo Smart Working nella PA ed alle deroghe permesse dalla decretazione di urgenza.
- Punti fondamentali dello Smart Working nella Pubblica Amministrazione
- Punti salienti di una significativa esperienza in azienda privata.
- Punti salienti di una esperienza concreta in una Pubblica Amministrazione

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»

Dott. Damiano Colaiacono

ORDINE CRONOLOGICO

- Legge n. 124/2015.
- Legge n. 81/2017.
- Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017 (linee guida).
- Deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 «stato di emergenza».
- Decreto Legge n. 6 del 23/2/2020 «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza.
- Direttiva Funzione Pubblica n. 1 del 25/2/2020 (prime indicazioni).
- DPCM 1/3/2020 ("lavoro agile" per la durata dello stato di emergenza anche in assenza degli accordi individuali previsti)
- Decreto Legge n. 9 del 2/3/2020 (chiusura sperimentazione e semplificazione acquisizione dotazioni IT (art. 18, comma 5 del Decreto).
- Decreto legge n. 18 del 17/3/2020 contiene all'art. 87, la norma cardine dello SW nel lavoro pubblico.
- Circolare Funzione Pubblica n. 1 del 4/3/2020 (misure incentivanti)
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 12/3/2020 (indicazioni alle PA)
- Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 1/4/2020 (ulteriori indicazioni).
- Protocollo intesa sindacale del 3/4/2020 (varie materie anche SW).

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»

Dott. Damiano Colaiacono

NOMATIVA RIFERIMENTO SMART WORKING PER LA PA

- Istituto introdotto con **Legge n. 124/2015** (*art. 14 «Le amministrazioni pubbliche…senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la* ***sperimentazione****….di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei … garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni…”).*
- Sviluppo con **Legge n. 81/2017** (Intero capo II della legge, artt. 18 e ss).
- **Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017** «*Linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere le conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*».

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»
Dott. Damiano Colaiacono

NOMATIVA EMERGEZIALE SMART WORKING-PA

- Con **Decreto Legge n. 6 del 23/2/2020** «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19» (*art. 2, c. 2, lett. «o»: sospensione o limitazione dello svolgimento delle attività lavorative nel comune…nonché delle attività lavorative degli abitanti…,* ***salvo specifiche deroghe, anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile***).
- Con **Decreto Legge n. 9 del 2/3/2020** la fase di **sperimentazione** è stata dichiarata conclusa (art. 18, comma 5 del Decreto).
- Il **Decreto legge n. 18 del 17/3/2020** contiene **all'art. 87**, la norma cardine dello SW nel lavoro pubblico.

Direttiva e Circolare «1»

- **Direttiva Funzione Pubblica n. 1 del 25/2/2020:**

Le amministrazioni pubbliche, nelle zone non soggette a misure di contenimento (zone rosse), continuano ad assicurare, in via ordinaria...**la normale apertura degli uffici pubblici** (punto 2).

Le amministrazioni… privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa (punto 3, c.1).

Le amministrazioni sono invitate ….**a potenziare il ricorso al lavoro agile**, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro» (punto 3 c. 2).

- **Circolare Funzione Pubblica n. 1 del 4/3/2020:**

richiamo della possibilità che la modalità di "lavoro agile" sia applicata, **anche** in assenza degli accordi individuali previsti e incentivazioni (SW, Cloud, Call conference, dispositivi propri, reportistica per la **performance**)

Direttiva «2»

Direttiva 2/2020 Indicazioni in materia di contenimento epidemia nella PA:

- ricorso al lavoro agile come **modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa….necessità di ridurre il personale in ufficio.
- …**fermo** restando l'art. 1, c.1 lett. «e» DPCM 8 marzo 2020 dove si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie;
- …**fermo** restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera «r»: lavoro agile applicabile, per la durata dello stato di emergenza…anche in assenza degli **accordi individuali** ivi previsti (gli obblighi informativi possono essere assolti tramite rinvio telematico al sito dell'INAIL).
- Ampliare le attività «smartizzabili» rispetto al passato. Altrimenti «rotazione», «banca ore», «ferie pregresse» (nel rispetto dei CCNL)…

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»
Dott. Damiano Colaiacono

Art. 87 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020

- Le PA devono limitare la presenza in ufficio del personale.
- si prescinde dagli **accordi individuali** e degli obblighi formativi previsti **dall'art. 18 all'art. 23** della legge n. 81/2017
- Prestazione lavorativa anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente (mancata applicazione art. 18 L. 81/2020)
- In caso di impossibilità allo Smart Working si utilizzano ferie pregresse; congedo, banca ore, rotazione … e istituti analoghi
- Procedure concorsuali sospese (salvo esami in via telematica)
- Disposizioni speciali per le forze armate e di polizia.

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»
Dott. Damiano Colaiacono

Circolare Funzione Pubblica 2/2020

Punto 2: Le misure dell'art. 87 del D.L. 18/2020 in materia di prestazione lavorativa:

- **Richiamo** alle disposizioni di cui all'art. 87, ed inoltre:
- **Favor verso il lavoro agile** e, in via **alternativa**:
- **Ferie pregresse** (quelle del 2019) entro aprile ovvero per «indifferibili esigenze di servizio» sino a giugno 2020 (no festività soppresse);
- **Banca ore** e rotazione nel rispetto delle esigenze dell'ufficio e non del singolo dipendente
- **In via subordinata**: esenzione dal servizio che «costituisce servizio prestato a tutti gli effetti» anche per il «Salario accessorio» ad eccezione del «**buono pasto**» (negli altri casi comunque non è diritto «automatico»). Esenzione difficile per P.O. e Dirigenti.
- Legittimo vietare gli «straordinari» in Smart Working.

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»
Dott. Damiano Colaiacono

Protocollo Funzione Pubblica- OO.SS: sottoscritto 3/4/2020

- **Richiamo** al lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro
- **Coinvolgimento** delle Organizzazioni Sindacali sulle azioni da assumere per assicurare i servizi indifferibili in rapporto alla sicurezza sul lavoro
- **Garanzia** della salubrità dei locali
- **Ricorso** a ferie 2019, ovvero a collocamento in attività di formazione nel caso di attività non «smartizzabili»
- **Permessi 104/1992** anche cumulabili
- **Distanziamento** nelle aree comuni (es. mense)
- **Sanificazione** periodica dei locali
- **Chiusura** per almeno 24 ore degli uffici ove si è registrato contagio
- **Riservatezza** del contagiato.

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»

Dott. Damiano Colaiacono

Deroghe dovute all'emergenza epidemiologica 1

- **Art.18. Lavoro agile: …*accordo tra le parti, senza precisi vincoli*** *di orario o di luogo di lavoro, con il* ***possibile utilizzo*** *di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva… Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli* ***strumenti tecnologici assegnati al lavoratore****.*

- **Art.19. Forma e recesso*: L'accordo relativo alla modalità*** *di lavoro agile è stipulato per* ***iscritto*** *ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore…tempi di riposo… misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*».

Deroghe dovute all'emergenza epidemiologica 2

- **Art.20 Trattamento, diritto all'apprendimento continuo certificazione delle competenze del lavoratore:** Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori … e può essere riconosciuto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
- **Art.21 Potere di controllo e disciplinare**: **L'accordo sul lavoro** agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel **rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300** (rinvio), e individua le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Deroghe dovute all'emergenza epidemiologica 3

- **Art.22 Sicurezza sul lavoro:** Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalita' di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al RLS una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore e' tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione.
- **Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni: L'accordo per lo svolgimento** in SW è oggetto delle **comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1º ottobre 1996, n. 510 (non ora*)….**Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, e ha diritto alla tutela contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa

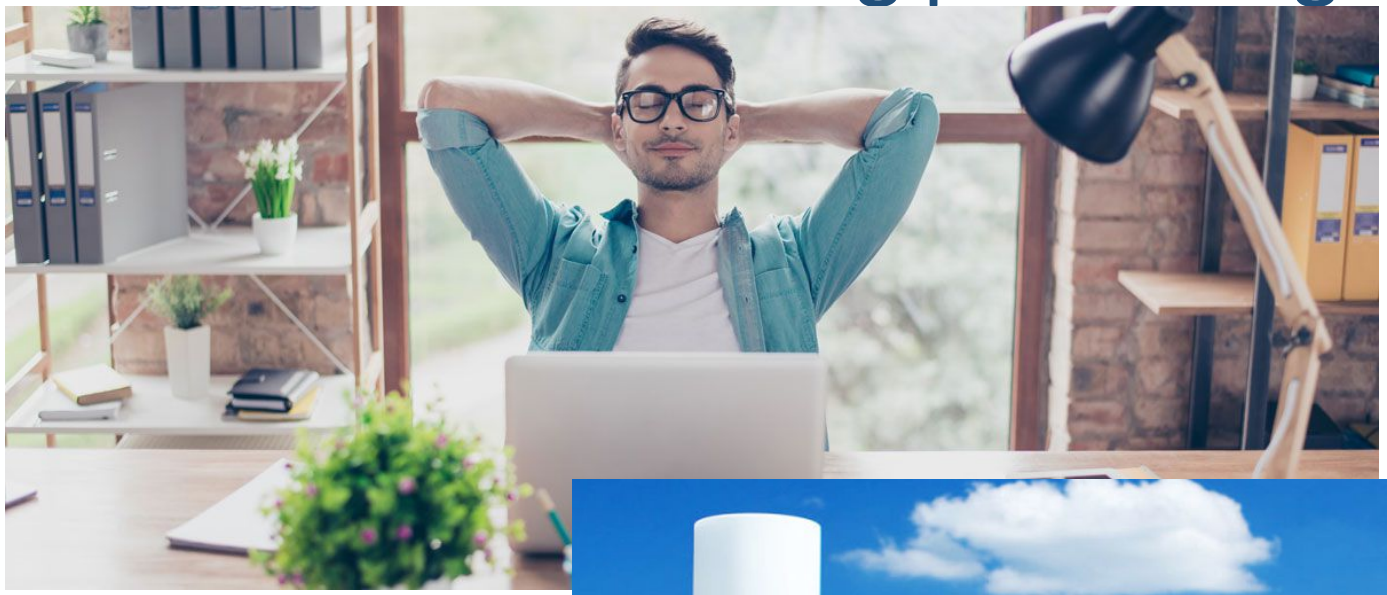
https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/article/In-ottemperanza-delle-norme-emanate-per-contenere-l-emergenza-epidemiologica-da-COVID-19-anche-le-Pubbliche-Amministrazioni-devono-seguire-la-procedura-telematica-semplificata-per-l-attivazione-dell-attivit%C3%A0-lavorativa-in-regime-di-smart-working

Smart Working e Statuto dei lavoratori

- L' **art.21 L. 81/2017** intitolato **«Potere di controllo e disciplinare»,** dopo aver rinviato all'accordo tra lavoratore e datore di lavoro menziona…
- **…l'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 «Impianti audiovisivi»:**
- 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale …
- *2. **La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*** e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti...

Smart Working per immagini

Smart Working per immagini



Smart Working per immagini

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»

Dott. Damiano Colaiacono

Una esperienza nel privato oggetto di analisi

Caratteristiche:

- Assenza di accordo dovuto all'attuale emergenza
- Strumenti tecnologici di proprietà del datore di lavoro
- Collegamento telematico con costi a carico del datore di lavoro
- Inizio e fine orario di lavoro con impronta digitale
- Misurazione prestazione lavorativa con tempi e numero di contatti
- Riconoscimento «buono pasto»
- Controllo tramite web e mystery call

A) LO SMART WORKING NELLE AZIENDE PRIVRE E NEGLI ENTI PUBBLICI»

Dott. Damiano Colaiacono

Una esperienza diretta Ente Pubblico

Caratteristiche principali:

- Presenza di **accordo lavoratore- dirigente**: responsabilizzazione del dirigente sui risultati degli uffici e servizi coordinati (forse in contrasto con il divieto di: «appesantimenti amministrativi e burocratici» Circolare FP n. 2/2020, p.4).
- **Assenza di straordinari**: «istituti quali prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale… appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile» (Circolare FP N. 2/2020 p.4).
- **Assenza di buono pasto**: «il personale in SW non ha un automatico diritto al buono pasto…ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le OO.SS» (Circolare n. 2/2020, p. 4).
- **Strumenti del lavoratore**: «strumenti informatici nella disponibilità del dipendente» (art. 87, comma 2, D.L. 18/2020).
- Report tramite «**timesheets**» (fogli presenza) mensili: «reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance» (Circolare FP n. 1/2020, p. 3).
- Possibilità di **recesso** incondizionata con anticipo di 15 giorni: prossima scadenza 4 maggio 2020 con ipotesi di recesso entro il 17 aprile

Smart Working e ferie pregresse

Rinvio alle *«disposizioni contenute nei vari CCNL…che…pongono un limite alla discrezionalità del datore di lavoro, obbligandolo a consentire al fruizione delle ferie- non godute dal lavoratore nell'anno di maturazione per indifferibili esigenze di servizio – entro il primo semestre dell'anno successivo»* (Circolare FP n. 2/2020 p. 5).

NESSUNA CONNESSIONE CON IL LAVORO IN SMART WORKING!

Connessione con le attività non «smartizzabili» ovvero con l'istituto dell'esenzione dal servizio nell'attuale periodo di emergenza.

Rinvio ad orientamenti Aran di carattere generale: https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/ferie-e-festivita/6897-ferie/4750-ral1520orientamenti-applicativi.html

Ferie 2019 (o precedenti) entro 30 aprile 2020, per esigenze di servizio entro il mese di giugno 2020.

BOX Privacy

- <u>Privacy e controllo del datore di lavoro:</u>

a) Videosorveglianza, il consenso dei dipendenti non scrimina il datore, Cassazione penale, sez. III, sentenza 17 gennaio 2020, n. 1733.

b) Controlli difensivi occulti: leciti se ragionevoli e proporzionati, Corte europea dei diritti dell'uomo, sentenza 17 ottobre 2019.

c) Cassazione penale, sez. III, sentenza 24 agosto 2018 n° 38882, Corte Europea Diritti dell'Uomo, Grande Camera, 05 settembre 2017 n° 61496/08, Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 02 maggio 2017 n° 10636, Cassazione penale, sez. III, sentenza 08 maggio 2017 n° 22148.

Fonti

- Ammortizzatori sociali Emergenza COVID - 19
- Si sono susseguiti, senza tregua, decreti, circolari, messaggi, accordi quadro, delibere dei fondi bilaterali;
- La frequenza è ormai costante e con frequenza giornaliera;
- Le interpretazioni, dell'INPS e del Ministero del Lavoro, a volte sono tra loro contrastati.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Fonti

- D.Lgs. 148 del 19 settembre 2015 – Testo Unico ammortizzatori sociali;
- D.L. n. 9 del 2 marzo 2020 – decreto legge emergenza zona rossa e Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna;
- Circolare Inps n. 38 del 12 marzo 2020 – applicazione norme del DL 9/2020;
- Messaggio Inps n. 1118 del 12 marzo 2020 - modalità applicative del DL 9/2020;
- D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 – primo provvedimento per l'emergenza Nazionale;
- Messaggio Inps n. 1287 del 20 marzo 2020 – prime indicazioni dell'INPS;
- Decreto Interministeriale di Ripartizione delle risorse per la cassa integrazione in deroga del 24 marzo 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze;
- Accordi Quadro Regionali e delle Province autonome, uno per ciascuna, e relativi decreti attuativi e accordi integrativi, per la CIGD;

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Fonti

- **Circolare Inps del 28 marzo 2020 n. 47 – norme interpretative INPS;**
- **Messaggio Inps del 2 aprile 2020 n. 1478 – integrazione alla circolare 47/2020;**
- **Messaggio Inps n. 1508 del 6 aprile 2020 – semplificazione del mod Sr41 pagamento diretto INPS;**
- **Messaggio Inps n. 1516 del 7 aprile 2020 – modalità di pagamento diretto CIGD con il mod SR41;**
- **Messaggio Inps n. 1541 del 8 aprile 2020 – disposizioni CIG Agricoli;**
- **Circolare del Ministero del Lavoro n. 8 del 8 aprile 2020 – prima circolare;**
- **D.L. n. 23 del 8 aprile 2020 – liquidità aziende e norme per il lavoro;**
- **Delibere e circolari dei Fondi di solidarietà Bilaterale;**

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa Integrazione Ordinaria

Articoli 13 e 14 DL 9/2020 e 19 DL 18/2020

- La **Cassa integrazione guadagni ordinaria** è rivolta agli operai, impiegati ed apprendisti, dipendenti dei datori di lavoro espressamente individuati dall'art 10 del D.Lgs 148/2015 tra cui vi rientrano le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini.
- Le aziende industriali a totale partecipazione pubblica sono escluse dalla cassa integrazione ordinaria;
- Le domande di integrazione salariale per sospensioni/riduzioni d'orario di dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020, **ora 17 marzo 2020**, possono essere trasmesse con la nuova causale denominata "**Covid-19 nazionale**", per periodi decorrenti, anche con effetto retroattivo, dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 **e per una durata massima di 9 settimane.**
- **L'Art. 41 del DL n. 23 del 8 marzo 2020 estende la CIGO anche ai lavoratori assunti fino al 17 marzo 2020;**

Cassa Integrazione Ordinaria

- Per i lavoratori non conta il requisito dell'anzianità di 90 gg che è invece risulta necessario per la CIG con causali normali.
- Risultano tutelati anche i casi di trasferimento d'azienda, ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e i cambi di appalto, sempreché il datore subentrante rientri nell'ambito di applicazione della CIGO.

Cassa Integrazione Ordinaria

- L'intervento con causale "Covid 19 nazionale" non è soggetto al contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29 comma 8 secondo periodo, e 33 comma 2 del D.lgs n 148 2015 e, ai fini del computo della durata, non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile.
- E' inoltre neutro ai fini del limite della concessione di 24 mesi (30 per gli edili/lapidei) nel quinquennio mobile, e non conta neanche al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12 comma 5 del D.lgs 148/2015.

Cassa Integrazione Ordinaria- La procedura

- La norma prevede un procedura sindacale semplificata di informazione e consultazione derogando il disposto di cui all'articolo 14 del D.lgs n148 /2015.
- Non deve essere data dimostrato all'Inps dell'esecuzione degli adempimenti sindacali al fine di ricevere l'autorizzazione. L'art.19 del Dl. 18/2020 prevede che l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
- Se nei tre giorni successivi non si stipula alcun accordo o non viene richiesta alcuna consultazione da parte delle OO.SS la procedura è conclusa.
- Il datore presenta nel portale INPS l'Istanza con l'elenco dei lavoratori interessati.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa Integrazione Ordinaria- L'istruttoria

- L'istruttoria delle domande è improntata alla massima celerità e, per tali ragioni, la valutazione di merito delle stesse risulta notevolmente semplificata rispetto a quella ordinaria.
- Pertanto, le aziende non dovranno fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori.
- Nei casi di richiesta di pagamento diretto dell'Inps l'Ente non richiederà alcuna prova in merito a condizioni finanziarie societarie.
- L'Inps rilascia il codice di autorizzazione nel fascicolo elettronico previdenziale del datore/intermediario delegato.
- Il datore anticipa il trattamento ai dipendenti e lo compensa nel versamento dei contributi con il modello F24.
- Nei casi di pagamento diretto il datore presenta all'Inps anche il modello Sr41 con i dati retributivi e le coordinate bancarie dei dipendenti.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa Integrazione Ordinaria- L'istruttoria

- Le domande di cassa integrazione ordinaria presentate erroneamente con causale Emergenza "Emergenza Covid-19 Dl. 9/2020" sono convertite d'ufficio, in domande con causale "Covid-19 nazionale";
- Il termine di presentazione delle domande coincide con la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa Integrazione Ordinaria- Zona Rossa

- Le aziende che hanno unità produttive nei territori di cui all'iniziale "zona rossa" Bertonico, Casalpusterlengo, Castiglion d'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vò, e quelle collocate al di fuori predetta zona, ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, potranno richiedere sia l'integrazione salariale ordinaria per 13 settimane, con causale "Emergenza Covid-19 Dl. 9/2020" sia l'ulteriore integrazione salariale per ulteriori 9 settimane, con causale "Covid-19 nazionale".

Cassa Integrazione e Ferie

- La circolare 47/2020 l'Inps ha confermato che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza di Cigo.
- A tal proposito è bene citare il messaggio Inps n. 3777 del 2019.

Cassa Integrazione Ordinaria- La malattia

- L'Inps con la circolare 47/2020 conferma che il trattamento di integrazione salariale sostituisce il trattamento di malattia nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.
- L'INPS nella circolare del n. 197 del 2 dicembre 2015 afferma che se lo stato di malattia interviene prima dell'inizio della sospensione la malattia prevale sulla CIGO a meno che sia stato sospeso tutto il reparto o l'azienda al quale il dipendente risulti addetto.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

CIGO per le aziende in CIGS

- L'art. 20 del D.L. 18/2020 prevede la sospensione del trattamento di Cigs con la possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario di cui all'articolo 19 con causale Covid-19 nazionale sospensione Cigs.
- Questa possibilità è subordinata alla presentazione di un'istanza al Ministero del Lavoro di sospensione dell'intervento di integrazione salariale straordinario ed è riconoscibile solamente ai soggetti rientranti nel campo di applicazione della CIGO.
- Il Ministero del Lavoro autorizza la nuova concessione e sospende la precedente.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Assegno Ordinario – Fondo Integrazione salariale

- L'assegno ordinario di cui all'art. 19 del DL 18/2020 spetta agli operai impiegati ed apprendisti dei datori di lavoro con più di cinque dipendenti che non rientrano nel campo di applicazione della Cigo e della Cigs e che operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali.
- Le domande possono essere trasmesse con la nuova causale denominata "Covid-19 nazionale", per periodi dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e per **una durata massima di 9 settimane**.
- **L'Art. 41 del DL n. 23 del 8 marzo 2020 estende l'assegno Ordinario anche agli assunti nel periodo ricompreso tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020;**
- Non è richiesta l'anzianità di 90 giorni prevista per le causali ordinarie.
- L'intervento con causale "Covid-19 nazionale" è neutro ai fini del computo della durata della prestazione ordinaria, pertanto non rientra nel limite massimo di 26 settimane nel biennio mobile.
- Non conta il tetto contributivo aziendale per ricevere la prestazione.
- .

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Assegno Ordinario e trasferimenti di azienda

- L'Inps nella circolare 47/2020 specifica che nei casi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di cambio di appalto, si potrà riconoscere la causale COVID-19 ai lavoratori interessati dal passaggio all'azienda subentrante.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Assegno Ordinario FIS- Procedura

- La norma prevede un procedura sindacale semplificata di informazione e consultazione derogando il disposto di cui all'articolo 14 del D.lgs n148 /2015.
- In sostanza non deve essere data comunicazione all'Inps dell'esecuzione degli adempimenti sindacali al fine di ricevere l'autorizzazione. L'art.19 del Dl. 18/2020 prevede che l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono essere svolti anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
- Se nei tre giorni successivi non si stipula alcun accordo o non viene richiesta la consultazione da parte delle OO.SS la procedura è conclusa.
- Il datore presenta sul portale INPS l'Istanza con l'elenco degli addetti, anche con richiesta di pagamento diretto.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Assegno Ordinario FIS- Istruttoria

- Le domande di assegno ordinario presentate erroneamente con causale Emergenza "Emergenza Covid-19 Dl. 9/2020" sono convertite d'ufficio, in domande con causale "Covid-19 nazionale";
- Il termine di presentazione delle domande coincide con la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Per la CIG iniziata nel periodo ricompreso tra la data del 23 febbraio 2020 e la data del 23 marzo 2020 il termine di decorrenza del termine per la presentazione è, in ogni caso, il 23 marzo 2020.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Assegno Ordinario- Le Ferie- La malattia e l'ANF

- Come previsto per la Cassa integrazione ordinaria anche per l'assegno ordinario del FIS l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza.
- Per la malattia vale quanto già detto per la CIGO.
- L'Assegno per il nucleo Familiare non spetta al lavoratore sospeso per assegno ordinario FIS.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Fondi di solidarietà bilaterali

- **L'art. 19 comma 6 e comma 7 dispone che i fondi di solidarietà bilaterale garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario secondo le modalità di cui all'art. 19 comma 1.**
- **I principali fondi di solidarietà bilaterale sono i seguenti:**
- Artigianato
- Assicurazioni
- Attività professionali
- Bolzano
- Credito
- Credito Cooperativo
- Ferrovie dello Stato
- Lavoratori in somministrazione

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Fondi di solidarietà bilaterali

- Ormeggiatori e Barcaioli
- Poste Italiane
- Servizi ambientali
- Solimare
- Trento
- Trasporto aereo
- Trasporto pubblico
- Tributi erariali
- **E' in corso di emanazione la circolare del Ministero del Lavoro con le interpretazioni che saranno necessarie per ottenere correttamente gli ammortizzatori sociali da parte dei fondi di solidarietà bilaterale.**

Art. 17 co. 6 lettera a-quinques DPR 633/72

- Con la medesima circolare 47/2020 l'Inps ha confermato che il trattamento Cigd di cui al Decreto "Cura Italia" è aggiuntivo rispetto ai trattamenti specifici previsti per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, di cui al D.L. 9/2020.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa integrazione in deroga

- L'art. 22 D.L. 18/2020 riconosce ai dipendenti di datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, esclusi dalle tutele di sostegno al reddito, un trattamento in deroga di cassa integrazione.
- Al pari degli altri ammortizzatori sociali, si prevede **una copertura di 9 settimane.**
- La gestione è rimessa alle Regioni e le Province autonome che hanno concordato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale le modalità nel rispetto dei termini dell'art. 22 del DL 18/2020 e dell'art. 15 del DL 9/2020, con trattamento aggiuntivo, per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna
- Beneficiari sono gli operai gli impiegati e gli apprendisti, in forza alla data del 23 febbraio 2020, **ora 17/03/2020**, a prescindere dall'anzianità di servizio maturata.
- L'art. 41 del DL n. 23 del 8 marzo 2020 ha esteso la platea anche ai dipendenti assunti dopo il 23 febbraio e fino al 17 marzo 2020**.**

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa integrazione in deroga- La procedura sindacale e l'accordo

- In ciascuna Regione l'accordo quadro e il decreto attuativo dettano le regole per l'accesso alla prestazione.
- Il datore deve inviare una comunicazione alle OO.SS maggiormente rappresentative e entro tre giorni deve concludersi con un accordo, raggiunto anche in via telematica.
- L'accordo sindacale non è richiesto per i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti.
- La circolare n. 47 del 28 marzo 2020 aveva semplificato notevolmente per le aziende con più di 5 dipendenti prevedendo che l'accordo sarebbe stato considerato esperito con la finalizzazione della procedura prevista dall'art. 19 comma 1. La trovata, purtroppo, è stata vanificata dal Ministero del Lavoro che nella circolare n. 8 dell'8 marzo 2020 ha invece confermato l'obbligatorietà della presenza di tale documento.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa integrazione in deroga e i lavoratori intermittenti

- L'Inps, nella circolare 47/2020, ha chiarito che tra i beneficiari rientrano anche i lavoratori intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 occupati alla data del 23 febbraio 2020 nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti facendo però espresso riferimento alla circolare 41/2006.
- Questa circolare prevede la tutela all'integrazione salariale anche ai lavoratori intermittenti ma solamente per le giornate oggetto di chiamata.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa integrazione in deroga – Le ferie- La malattia e l'ANF

Come previsto per la Cassa integrazione ordinaria anche per la CIGD l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza.

Il trattamento di malattia è il medesimo della CIGO.

Durante la CIGD spetta al lavoratore avente titolo l'Assegno per il nucleo Familiare.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa integrazione in deroga – l'autorizzazione e il pagamento

- Il trattamento di Cigd può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps. Ne consegue che il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale (modello "SR 41) entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o alla data del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte di Inps, se successivo. Trascorso inutilmente tale termine il pagamento della prestazione e degli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.
- Il nuovo modello SR41 studiato dall'INPS sarà automatizzato e una volta ricevuto il decreto Regionale con il codice convenzionale sarà emessa l'autorizzazione Inps che consentirà l'abbinamento automatico e il pagamento al dipendente.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Cassa integrazione in deroga per le aziende Plurilocalizzate

Laddove ci siano datori di lavoro con più unità produttive, site in cinque o più Regioni o Province autonome, cosiddetta "Plurilocalizzate", la prestazione sarà concessa con decreto del ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

In particolare, l'Inps precisa che il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, entro 30 giorni dall'invio della domanda da parte dell'azienda, effettua l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, quantifica l'onere previsto, lo trasmette all'Inps, ed emette il provvedimento di concessione.

L'azienda invia la richiesta di pagamento di Cig in deroga all'Inps sulla piattaforma "Cigweb" indicando il numero del decreto di concessione. L'Inps, effettuata l'istruttoria, emette l'autorizzazione inviandola all'azienda a mezzo Pec.

L'istanza viene presentata al Ministero del Lavoro con modalità operative indicate nella circolare 8 del 8 marzo 2020.

C) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (CIGO, FIS e CIGD)
Dott. Alessandro Falco

Quanto valgono per i dipendenti gli ammortizzatori sociali?

- Tutti gli ammortizzatori sociali sono erogati nella misura dell'80% dello stipendio, incluso di ratei di mensilità supplementari, nel limite massimo dei seguenti massimali:
- Lavoratori con retribuzione mensile inferiore o pari ad euro 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive): euro 998,18 lordi che, al netto del 5,84%, sono pari **ad euro 939,89;**
- Lavoratori con retribuzione mensile superiori ad € 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive): euro 1.199,72 lordi che, al netto del 5,84%, sono pari ad **euro 1.129,66.**
- Questi valori sono imponibili fiscali come reddito di lavoro dipendente ma non sono imponibili previdenziali.
- Tutti gli ammortizzatori sociali garantiscono la copertura previdenziale ai fini pensionistici**.**

A) LE AZIENDE SPECIALI E LE SOCIETA IN HOUSE»
Prof. Maurizio Ferri

Esclusione della Cassa Integrazione salariale ordinaria e assegno ordinario per le imprese industriali degli Enti Pubblici: art 3 d.lgs n. 869/1947 (sostituito dall'art. 4 della legge 12.7.1988, n. 270)

Sono escluse dall'applicazione delle norme sulla integrazione dei guadagni degli operai dell'industria:

le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato: la questione ruota intorno a tale interpretazione.

Da tale disposizione discende, che le imprese industriali degli enti pubblici non devono dare applicazione all'art. 9 della L. 29/12/1990, n. 407 che impone, ai soli dipendenti delle aziende che possano beneficiare della Cassa integrazione, l'onere di finanziarla, tramite una decurtazione dello 0,3% della loro retribuzione, che il datore di lavoro deve versare mensilmente (in aggiunta alla quota a suo carico) alla competente gestione dell'INPS.

Inps, con circolare n. 47* del 28 marzo 2020, ricorda che, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (Riordino in materia di ammortizzatori sociali), possono chiedere le integrazioni salariali ordinarie ai sensi dell'articolo 19 del dl n. 18/2020:

l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica.

*https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2047%20del%2028-03-2020.htm

A) LE AZIENDE SPECIALI E LE SOCIETA IN HOUSE»
Prof. Maurizio Ferri

Le definizioni di "controllo", contemplate dal D.lgs. 175/2016, articolo 2, comma 1 lettera b), rilevano ai soli fini dell'esatta perimetrazione, oggettiva e soggettiva, delle disposizioni del TUSP:

«*Le disposizioni contenute nel presente decreto sono applicate avendo riguardo all'efficiente gestione delle partecipazioni pubbliche, alla tutela e promozione della concorrenza e del mercato, nonché alla razionalizzazione e riduzione della spesa pubblica» e non anche per l'applicazione di altre norme, in particolare del Codice civile, articolo 1, comma 3, del TUSP.»*

La società in house, affidataria diretta di un servizio pubblico locale, è costituita da capitale interamente pubblico, finalizzata all'autoproduzione di un servizio pubblico nel rispetto della concorrenza e del mercato, ma non ha alcun effetto ai fini dell'esonero del versamento dei contributi previdenziali per il finanziamento della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, la disoccupazione e la mobilità. **Cassazione sez. 6 -L Ordinanza n. 25354 dell'11.10 2018 – Ordinanza n. 15 maggio 2019 n.13020. In senso contrario il Tribunale di Firenze, sezione lavoro, sentenza n. 77/2020.**

« E' *stato in particolare precisato che la forma societaria di diritto privato è per l'ente locale la modalità di gestione……. per la duttilità dello strumento giuridico caratterizzato dall' accettazione delle regole di diritto privato….*»

A) LE AZIENDE SPECIALI E LE SOCIETA IN HOUSE»
Prof. Maurizio Ferri

Art. 19. Gestione del personale d.lgs 175/2016

Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.

Quindi si può affermare che alle società a controllo pubblico, non interamente di proprietà pubblica, quali le società miste, di cui all'articolo 17 del D.Lgs 175/2016, rientrano a pieno titolo nelle disposizioni del titolo I° del d.lgs n.148/2015.

La **Suprema Corte con la sentenza N. 24977/2019** ha ribadito il principio secondo cui le società a capitale misto e, in particolare, le società per azioni a prevalente capitale pubblico, aventi ad oggetto l'esercizio di attività industriali, sono tenute al pagamento dei contributi previdenziali previsti per la cassa integrazione guadagni e la mobilità, non trovando applicazione l'esenzione stabilita per le imprese industriali degli enti pubblici. Sulla base delle considerazioni di cui sopra, la Suprema Corte ha concluso che "le società partecipate a capitale misto non beneficiano dell'esonero dall'obbligo contributivo per la cassa integrazione straordinaria ed ordinaria di cui all'art. 3 del d.lgs. C.p.S. n. 869 del 1947, che resta riservato alle imprese industriali degli enti pubblici a partecipazione totalitaria".

A) LE AZIENDE SPECIALI E LE SOCIETA IN HOUSE»
Prof. Maurizio Ferri

Strumenti alternativi alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria

Tra gli strumenti alternativi alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria, la circolare INPS 47, prevede nel paragrafo C) e D) i **Fondi di solidarietà bilaterale** (vedi ATAC per il trasporto pubblico locale) di cui all'articolo 26 del d.lgs 145/2015 incluso l' istituto del Fondo d' integrazione salariale (Decreto n. 94343 del 3 febbraio 2016).

Il F.I.S. ha lo scopo di attuare interventi a sostegno del reddito nei confronti dei lavoratori la cui attività lavorativa è sospesa o ridotta in relazione alle causali previste in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria (ad eccezione delle intemperie stagionali) o straordinaria (ad eccezione del contratto di solidarietà) ovvero ridotta al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale (v. circ. n. 176/2016).

Qualora la società interamente pubblica non rientrasse in nessuna delle casistiche (sopra evidenziate) **si potrebbe utilizzare l'istituto della Cassa integrazione in deroga prevista dall'articolo 22 del dl 18/2020**. Tuttavia la disposizione è subordinata alla stipula di un accordo quadro regionale attribuendo alle regioni e alle provincie autonome di riconoscere il trattamento di integrazione salariale in deroga nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020 e secondo il piano di riparto.

Grazie a tutti