



Aggiornamento al 29/6/2020

FAQ CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA PER COVID-19

1. A CHI DEVE ESSERE FATTA LA DOMANDA DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Alla Regione dove ha sede l'unità produttiva del datore di lavoro che richiede l'intervento. Non sono rilevanti né la sede legale né la residenza/domicilio dei lavoratori. Se ci sono unità produttive in 5 o più Regioni o Province Autonome è necessario presentare la domanda al Ministero del Lavoro. Se ci sono unità produttive in 4 Regioni o P.A. dovranno essere presentate 4 domande, una a ciascuna Regione/P.A. interessata. **Le domande di cassa integrazione in deroga per covid-19 per periodi successivi alle prime 9 settimane autorizzate non devono essere presentate alla Regione Toscana.**

2. LA DOMANDA VA STAMPATA E MANDATA VIA PEC O RACCOMANDATA ALLA REGIONE?

No, la presentazione della domanda alla Regione è interamente telematica, non deve essere inviato niente in cartaceo. Se compaiono indicazioni di stampare il frontespizio, apporre la marca da bollo e inviare tramite raccomandata c'è un problema di mancata pulizia della cache sul vostro browser, sono indicazioni vecchie e quindi da ignorare.

3. E' NECESSARIO PAGARE LA MARCA DA BOLLO?

Il D.L. 23/2020 (Decreto Liquidità) all'art. 41, comma 3 ha disposto che le domande presentate ai sensi del comma 4, art. 22, D.L. 18/2020 sono esenti dall'imposta di bollo.

Alla data della pubblicazione in G.U. del suddetto decreto non è ancora stato chiarito se tale disposizione si debba intendere riferita anche alle domande già presentate antecedentemente alla data dell'8 aprile, né le modalità per un eventuale rimborso per pagamenti non dovuti.

4. HO UNA DITTA ARTIGIANA MA NON HO PAGATO IL CONTRIBUTO FSBA: POSSO CHIEDERE LA CIG IN DEROGA?

NO. Il decreto-legge 18/2020 prevede che la CIG in deroga sia fruibile solo dai datori di lavoro per i quali non trovino applicazione altri ammortizzatori sociali. La circolare INPS n. 47 del 28/3/2020 indica che "Il fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato non prevede limiti dimensionali e che non rileva che l'azienda sia in regola con il versamento della contribuzione al Fondo". La domanda va presentata direttamente al Fondo e l'unico requisito ai fini dell'accesso all'assegno ordinario con causale "Covid-19" è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro, con codice autorizzazione "7B". Le regole di accesso alle tutele previste dal Fondo sono definite dal Fondo stesso, a cui è necessario fare riferimento (http://www.fondofsba.it/public/Contenuto/PROCEDURE_COVID_19.pdf)



5. L'AZIENDA NON HA PAGATO IL CONTRIBUTO AL FONDO MA HA EROGATO DIRETTAMENTE AI DIPENDENTI L'INDENNITA': POSSO CHIEDERE LA CIG IN DEROGA?

NO. Si tratta di un'azienda che rientra nella disciplina di un fondo specifico, e quindi esclusa dalla CIG in deroga. Le regole di accesso alle tutele previste dal Fondo sono definite dal Fondo stesso, a cui è necessario fare riferimento (http://www.fondofsba.it/public/Contenuto/PROCEDURE_COVID_19.pdf)

6. COME SI COMPUTA IL LIMITE DEI 5 DIPENDENTI PER LA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO?

Per quanto attiene il calcolo dell'organico (rilevante per l'eventuale esonero dall'adempimento relativo alla consultazione sindacale), si applica quanto previsto dalla normativa vigente in materia di cassa integrazione. Nello specifico, si deve fare riferimento a quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del d.lgs. 148/2015, e cioè al numero dei lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. I lavoratori a tempo parziale devono essere conteggiati secondo quanto previsto dall'articolo 9 del d.lgs. 81/2015.

Pertanto, rilevano:

- i lavoratori a tempo determinato a prescindere dalla durata del contratto;
- i dirigenti;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori a tempo parziale in proporzione all'orario effettivamente svolto rispetto a quello full-time;
- i lavoratori in regime di telelavoro o in smart-working.

Non rilevano ai fini del computo:

- il lavoratore assente, ancorché non retribuito, unicamente nel caso in cui sia sostituito da un altro lavoratore assunto (il quale sarà computato);
- i lavoratori somministrati;
- i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato.

7. LA CIG IN DEROGA PUÒ ESSERE CONCESSA ANCHE AGLI APPRENDISTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI PRIMO E TERZO LIVELLO?

La Cig in deroga può essere estesa a tutte le tipologie di apprendistato.

8. LA CIG IN DEROGA TROVA APPLICAZIONE A FAVORE DI QUEI LAVORATORI CHE, ASSUNTI IN ITALIA, SIANO STATI SUCCESSIVAMENTE DISTACCATI ALL'ESTERO PER SVOLGERE LAVORI PRESSO UN PAESE EXTRA UE CON IL QUALE NON SONO IN VIGORE ACCORDI DI SICUREZZA SOCIALE E SI TROVANO QUINDI NELL'IMPOSSIBILITÀ DI ACCEDERE ALLE TUTELE PREVISTE DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI ORARIO?

La circolare n. 8/2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prevede che le Regioni possano concedere la CIG in deroga solo ad Unità Produttive site nella Regione. Per ottenere la prestazione le aziende devono quindi far rientrare il personale in Italia ed associarlo alla matricola principale, individuando l'unità produttiva dislocata sul territorio regionale.



9. MI CONFERMATE CHE SE L'AZIENDA OCCUPA MENO DI 5 DIPENDENTI NON E' RICHIESTA NEMMENO L'INFORMATIVA SINDACALE?

I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti non hanno l'obbligo dell'accordo né dell'informativa sindacale.

10. E' NECESSARIO AVER ESAURITO FERIE, PERMESSI E ROL PRIMA DI FARE LA CASSA IN DEROGA?

No, non è necessario. La Circolare INPS 47/2020 chiarisce espressamente che la presenza di ferie, permessi etc. non è ostativa all'accoglimento della domanda.

11. AZIENDE COME QUELLE DEL COMMERCIO CARBURANTE, CHE HANNO UN ORARIO SETTIMANALE DI 45 ORE, POSSONO RICHIEDERE PER I PROPRI DIPENDENTI 45 ORE A SETTIMANA OPPURE IL MASSIMO È SEMPRE 40?

E' stato verificato presso la DC Ammortizzatori Sociali INPS che le procedure di pagamento prevedono la possibilità di indicare varie tipologie di orario lavorativo settimanale anche di 44, 45 e 48 ore, stabilite in base ai vari CCNL in vigore, in conformità, tra l'altro, con l'art. 3, c. 1 del Dlgs. 148/2015.

12. POSSO INDICARE UN PERIODO PIÙ AMPIO DI 9 SETTIMANE E POI DECIDERE QUALI SETTIMANE DI CASSA INTEGRAZIONE FARE?

No, il periodo massimo che può essere richiesto è di 9 settimane, quindi non è consentito inviare una domanda per un periodo complessivo superiore a 9 settimane.

13. LA DATA FINE E' UN CAMPO OBBLIGATORIO, MA COME FACCIAMO A SAPERE FINO A QUANDO AVRO' BISOGNO DELLA CASSA INTEGRAZIONE?

Spetta all'azienda fare la valutazione del periodo da richiedere. Nel caso in cui vi sia una ripresa dell'attività, l'azienda può richiedere in pagamento ad INPS anche un numero inferiore di ore rispetto a quelle richieste come autorizzazione alla Regione. I periodi autorizzati dalla Regione, anche se non interamente usufruiti, rientrano nel computo del limite massimo concedibile.

14. COME FA LA REGIONE A SAPERE QUANTE SETTIMANE HO UTILIZZATO? SE HO CHIESTO 9 SETTIMANE MA NE UTILIZZO MENO POSSO PRESENTARE UN'ALTRA DOMANDA?

Per il computo delle 9 settimane non si considera il periodo fruito effettivamente, ma quello richiesto e autorizzato. Di conseguenza se l'azienda chiede 9 settimane e ne utilizza 4, non potrà presentare ulteriori domande.

15. CHE COSA DEVO INDICARE NEL CAMPO "GIORNI DI SOSPENSIONE/RIDUZIONE" ?

Devono essere indicati i giorni effettivi di riduzione/sospensione da lavoro. Attenzione, questo dato non riguarda il numero massimo di giorni/settimane concedibile, è unicamente finalizzato al riscontro della coerenza del numero massimo di ore di CIG richieste.



16. SE NON CHIEDETE L'IBAN COME FA L'INPS A PAGARE I DIPENDENTI?

Le autorizzazioni di CIG in deroga sono trasmesse dalla Regione ad INPS con l'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati dalla cassa. Successivamente l'INPS emette un'autorizzazione che consente al datore di lavoro di inviare i modelli INPS SR41 con tutti i dati necessari al pagamento.

17. È POSSIBILE PRESENTARE DOMANDA DI CIG IN DEROGA PER I LAVORATORI A DOMICILIO?

Sì, il lavoro a domicilio rientra tra le tipologie di contratti di lavoro subordinato. Nel caso una impresa industriale abbia richiesto la CIGO per i dipendenti che operano presso le unità produttive, potrà richiedere la CIG in deroga per i lavoratori a domicilio. Analogamente, una impresa artigiana che abbia attivato le tutele del FSBA per i dipendenti che operano presso le unità produttive, potrà richiedere la CIG in deroga per i lavoratori a domicilio.

A tal proposito, INPS ha confermato tuttora valido il Messaggio INPS 1908/2010 che fornisce istruzioni operative per la determinazione della retribuzione oraria giornaliera e la compilazione degli SR41.

18. POSSO CHIEDERE LA CIG IN DEROGA PER I LAVORATORI INTERMITTENTI?

Sì. La circolare INPS 47/2020 precisa quanto segue "Il trattamento di cui al presente comma si applica esclusivamente per quei lavoratori che sono impossibilitati, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prestare la propria attività lavorativa, purché risultino alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione alla data del 17 marzo 2020. Tra tali lavoratori 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 25 marzo 2020. L'accesso dei lavoratori intermittenti al trattamento in deroga è riconosciuto ai sensi della circolare INPS n. 41 del 2006 e nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti.

Nei periodi di effettiva occupazione, quindi in caso di chiamata attiva alla data del 25 marzo 2020, il lavoratore è destinatario dell'eventuale integrazione salariale richiesta dal datore, se ha risposto alla chiamata prima del verificarsi dell'evento sospensivo o riduttivo dell'attività lavorativa.

Al contrario, se l'evento sospensivo si verifica quando il lavoratore non è ancora stato chiamato e, quindi, quando non sta lavorando, non ha diritto all'integrazione salariale perché non esiste una retribuzione persa da integrare. Alla stessa conclusione si deve giungere anche quando il lavoratore, come avviene nel caso di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, riceve l'indennità di disponibilità che, non avendo natura retributiva, non risulta integrabile.

19. PER I TEMPI DETERMINATI IN FORZA AL 25 MARZO, È PREVISTO L'INTERVENTO DI CIGD SINO ALLA NATURALE SCADENZA DEL CONTRATTO, ANCHE SE GIÀ INTERVENUTA O QUALORA SIA PREVISTA NEL CORSO DEL PERIODO RICHiesto?

La norma non esclude dalla CIG in deroga i tempi determinati, che quindi possono naturalmente beneficiare della cassa integrazione fino alla scadenza del contratto, se così richiesto da chi presenta la domanda, anche se già intervenuta.



20. IN PRESENZA DI UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN SCADENZA DURANTE IL PERIODO DI CIG IN DEROGA, SI PUÒ PROCEDERE ALLA PROROGA DELLO STESSO?

L'art. 19-bis del DL 18/2020, convertito con la Legge 24 aprile 2020, n. 27, prevede che ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

21. QUALORA IL CONTRATTO A TERMINE VENGA TRASFORMATO IN TEMPO INDETERMINATO DURANTE IL PERIODO DI FRUIZIONE DELLA CIGD, PUÒ ESSERE AUTORIZZATO IL PERIODO SUCCESSIVO ALLA TRASFORMAZIONE?

La Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali INPS ha confermato che è consentita la possibilità di procedere, nel medesimo periodo, anche alla trasformazione dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

22. UN DIPENDENTE CHE SOSTITUISCE UN ALTRO IN MATERNITÀ PUÒ ESSERE RICOMPRESO TRA I LAVORATORI PER CUI RICHIEDERE LA CIGD?

Se la sostituzione è intervenuta prima dell'inizio della CIGD la risposta la quesito è affermativa. Diversamente, non è possibile autorizzare la prestazione se la sostituzione è avvenuta durante il periodo interessato dalla sospensione.

23. I LAVORATORI CHE RIENTRANO NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA CISOA POSSONO ACCEDERE ALLA CIG IN DEROGA?

La circolare INPS n. 47 del 28/3/2020 prevede la concessione della CISOA per intemperie stagionali o "per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori" di cui all'art. 8 della legge 8/8/1972 n. 457. La sospensione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza epidemiologica in atto rientra a pieno titolo nell'ultima tipologia. Solo qualora l'azienda abbia già fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili, sarà possibile chiedere la tutela della CIG in deroga, secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di provincia autonoma. Per le domande di CIG in deroga è necessario far riferimento alla procedura specifica indicata alla pagina <https://www.regione.toscana.it/-/cassa-integrazione-in-deroga-per-covid-19>

24. GLI "OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO", PER I QUALI È PREVISTA L'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 600 EURO, POSSONO BENEFICIARE DELLA CIG IN DEROGA?

La Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali dell'INPS ha chiarito che l'art. 30 del DL 18/2020 che prevede una specifica indennità per gli "operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo", non prevede



alcuna incompatibilità di questa misura, peraltro fiscalmente esente, con lo svolgimento di lavoro dipendente e, di conseguenza non è incompatibile, anche con l'eventuale percezione di CIG in deroga.

Se il datore di lavoro ha già provveduto ad acquisire una matricola mensilizzata con CSC 5.01.02 senza CA, può utilizzare quella per la domanda di CIGD riferita agli OTD, altrimenti deve chiederne una ad hoc.

25. SE UN DATORE DI LAVORO HA UN ORGANICO DA 6 A 15 DIPENDENTI ED ISCRIZIONE AL FIS, PUÒ FARE DOMANDA PER ACCEDERE ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

NO. La circolare INPS n. 47 del 28/3/2020 prevede che i datori di lavoro che hanno diritto all'assegno ordinario garantito dal FIS dovranno richiedere le prestazioni con causale "COVID-19 NAZIONALE" e non potranno accedere alle prestazioni in deroga.

26. LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA PUÒ ESSERE RICONOSCIUTA PER I LAVORATORI ALLE DIPENDENZE DI IMPRESE FALLITE?

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n°8 del 08/04/2020, specifica che in considerazione della eccezionale sospensione delle attività industriali e commerciali, l'integrazione salariale in deroga ex art. 22 DL 18/2020 può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori che siano tuttora alle dipendenze di imprese fallite, purché sospesi dal lavoro.

27. I LAVORATORI A CHE DATA DEVONO ESSERE IN ORGANICO AFFINCHÉ POSSANO BENEFICIARE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Il D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio) ha ricompreso nei trattamenti di CIGO, FIS e Cassa in Deroga i lavoratori in forza al 25 marzo 2020.

28. IL D.L. 34/2020 (DECRETO RILANCIO) HA ESTESO LA POSSIBILITÀ DI INCLUDERE NELLE DOMANDE DI CIG IN DEROGA ANCHE I LAVORATORI ASSUNTI DAL 18 AL 25 MARZO 2020. COME DEVONO ESSERE TRASMESSE LE INTEGRAZIONI AD INPS PER LA PARTE RELATIVA AI SOLI NUOVI LAVORATORI NON INCLUSI NELLE DOMANDE GIÀ AUTORIZZATE E TRASMESSE?

Non è possibile variare un'autorizzazione già emessa da una Sede dell'INPS, né variare sul Sistema Informativo Percettori una domanda già decretata dalla Regione. L'azienda dovrà quindi inviare una nuova domanda, che contenga i lavoratori non inseriti precedentemente, e la Regione istruirà la domanda come nuova.

29. QUAL È LA PROCEDURA DA SEGUIRE PER AZIENDE VITIVINICOLE CON SEDI DISLOCATE IN DIVERSE PROVINCE DELLA REGIONE?

Per le aziende vitivinicole plurilocalizzate all'interno della stessa Regione è possibile fare un unico verbale ed un'unica richiesta. È possibile stipulare un unico verbale di accordo che copre più periodi non continuativi. Nella domanda non è prevista una compilazione giornaliera delle ore di riduzione/sospensione, è prevista l'indicazione del periodo dal-al, del numero di giorni di sospensione e del totale delle ore per lavoratore.



Per la compilazione è obbligatoria la matricola INPS, non può essere utilizzato il codice CIDA. La procedura descritta per la richiesta della matricola INPS è alla nostra pagina <https://www.regione.toscana.it/-/cassa-integrazione-in-deroga-per-covid-19>

30. CI SONO ALCUNI LAVORATORI CON CODICI FISCALI SOLO NUMERICI: SONO I CODICI FISCALI PROVVISORI ASSEGNATI AGLI STRANIERI RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE. COME SI PUÒ INSERIRLI NELLE DOMANDE DI CIG IN DEROGA?

La DC Ammortizzatori Sociali INPS comunica che, al momento, le procedure di pagamento della CIGD non consentono il pagamento di codici esclusivamente numerici e il codice fiscale deve essere necessariamente validato dal fisco. Il datore di lavoro dovrà ripresentare una domanda integrativa per tali lavoratori quando avranno ottenuto il codice fiscale alfanumerico.

31. SE UN LAVORATORE INTERMITTENTE (O DIPENDENTE CON UN ORARIO PART TIME BREVE) STA PERCENDO LA NASPI RIDOTTA DELL'80% PERCHÉ IL REDDITO ANNUO È INFERIORE A 8.000 EURO, PUÒ ACCEDERE ALLA CIG IN DEROGA MANTENENDO TALE INTEGRAZIONE AL REDDITO ?

Si è possibile. Il regime di compatibilità tra la Naspi e la CIGD è lo stesso posto in atto con il reddito da lavoro, la CIG in deroga verrà presa in considerazione – in luogo del reddito da lavoro – ai fini dell'abbattimento della prestazione.

32. QUALI SONO I TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE?

Il D.L. 52/2020 ha modificato i termini di presentazione delle domanda di CIG in deroga, recepiti dalla Regione con DGR 780/2020. I termini previsti dal D.L. 52/2020 e dalla DGR 780/2020 sono i seguenti:

1. le domande di CIG in deroga devono essere presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello a cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; in sede di prima applicazione il termine di cui sopra è spostato al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del DL 52/2020 qualora tale ultima data sia posteriore a quella di cui al primo periodo.

2. le domande riferite a periodi con inizio tra il 23 febbraio ed il 30 aprile devono essere presentate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020;

Quindi le domande con inizio CIG

- nei mesi di **febbraio, marzo e aprile** devono essere presentate **entro il 15 luglio**,
- nel mese di **maggio** devono essere presentate **entro il 17 luglio**
- nel mese di **giugno, luglio e agosto** devono essere presentate rispettivamente **entro il 31 luglio, 31 agosto, 30 settembre**.

3. le domande presentate erroneamente per un ammortizzatore diverso da quello spettante possono essere presentate, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore da parte



dell'amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente. La presentazione è comunque tempestiva se avviene entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del DL 52/2020. In questo caso, al fine di facilitare l'istruttoria, è opportuno che il consulente alleggi alla domanda la documentazione comprovante la respinta da parte dell'INPS o di altro ente.