

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 10/ 07/ 2020

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 84

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO:

Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”. Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario, cassa integrazione speciale

operai agricoli (CISOA). Decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, recante “Ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché proroga di termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro”

SOMMARIO:

Con la presente circolare si illustrano le novità apportate dal decreto-legge n. 34/2020 alle misure di sostegno del reddito previste dal decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, relativamente alle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché le ulteriori misure in materia di trattamenti di integrazione salariale introdotte dal decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52.

INDICE

Premessa

- 1. Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario per la causale “COVID-19”*
 - 1.1 Disciplina relativa alle nuove 5 settimane e regolamentazione del “periodo fruito”*
 - 1.2 Ulteriore periodo di 4 settimane di CIGO e assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”*
 - 1.3 Caratteristiche degli interventi di CIGO e assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”*
 - 1.4 Modifiche introdotte dal decreto-legge n. 34/2020 alla regolamentazione inerente alla trasmissione delle domande di CIGO e di Assegno ordinario*
 - 1.5 Termini di trasmissione delle domande*
 - 1.6 Modalità di pagamento della prestazione*
 - 1.7 Risorse finanziarie*
 - 1.8 Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale “COVID-19 nazionale”*
- 2. Modifiche alla cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020*
 - 2.1 Risorse finanziarie*
- 3. Disciplina dell'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)*
 - 3.1 Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso*
- 4. Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige di cui rispettivamente agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015*
- 5. Assegno al nucleo familiare (ANF) per il periodo di percezione dell'assegno ordinario in relazione alla causale “COVID-19”*
- 6. Trattamento di cassa integrazione a seguito di revoca del licenziamento per*

giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 febbraio al 17 marzo 2020

7. Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA)

7.1 Competenza concessoria

7.2 Termine di presentazione della domanda

7.3 Deroghe alla normativa attualmente vigente (artt. 8 e ss. della legge n. 457/1972)

7.4 Aziende interessate

7.5 Ammontare e corresponsione dell'integrazione

7.6 Aziende che hanno presentato domanda di accesso ai trattamenti ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020

Premessa

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, pubblicato nel supplemento ordinario della G.U. n. 128 del 19 maggio 2020, reca “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”.

Tra le varie disposizioni in materia di lavoro, il provvedimento - entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in G.U. - contiene modifiche all'impianto regolatorio in materia di integrazioni salariali connesse alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previsto dal decreto-legge n. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Successivamente, il decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, pubblicato nel supplemento ordinario della G.U. n. 151 del 16 giugno 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha apportato ulteriori modifiche alla disciplina degli interventi di integrazione salariale.

La presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, illustra le innovazioni introdotte dai decreti-legge in commento, e fornisce istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 21 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, come novellati dal decreto-legge n. 34/2020 e in relazione alle successive disposizioni in deroga introdotte dal decreto-legge n. 52/2020.

1. Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario per la causale “COVID-19”

Con l'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020 è stato modificato l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 e con l'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020 è stato esteso

il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario richiedibile dai datori di lavoro operanti su tutto il territorio nazionale, che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ai sensi del novellato articolo 19, comma 1, i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", per una durata di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso di 9 settimane.

L'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020, in deroga a quanto disposto dal citato articolo 19, ha, infine, previsto la possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane per periodi anche antecedenti al 1° settembre 2020 per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle quattordici settimane precedentemente concesse.

Resta ferma la durata massima di 18 settimane considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, ad eccezione dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle c.d. Zone rosse, per i quali la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.

1.1 Disciplina relativa alle nuove 5 settimane e regolamentazione del "periodo fruito"

In relazione alla nuova previsione normativa, la possibilità di trasmettere domanda per un ulteriore periodo non superiore a 5 settimane con la causale "COVID-19 nazionale", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, resta circoscritta esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale.

Si precisa che non è necessario che le settimane richieste siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente collocate entro il 31 agosto 2020.

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi (cfr. la circolare n. 38 del 12 marzo 2020), il trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o di assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, si aggiunge ai trattamenti richiesti utilizzando la causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020". Si evidenzia che anche per queste aziende, ai fini dell'accesso ai nuovi trattamenti, valgono le regole del "periodo effettivamente fruito" sopra descritte.

Pertanto, è possibile per le predette aziende richiedere la cassa integrazione salariale

ordinaria o l'assegno ordinario per 13 settimane, con causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020" e per ulteriori massimo 14 settimane, con causale "COVID-19 nazionale".

Se i periodi delle due domande con distinte causali sono coincidenti, è necessario che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti, mentre se i periodi richiesti non si sovrappongono i lavoratori possono essere gli stessi.

Si ricorda che, con messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020, sono state introdotte misure di semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende per la compilazione delle domande di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario, con il rilascio della funzione "Copia/Duplica domanda", le cui modalità operative sono dettagliatamente descritte nel messaggio medesimo.

Si fa presente, inoltre, che in tutti i casi in cui il datore di lavoro che richiede la cassa integrazione ordinaria debba presentare una domanda per completare la fruizione delle settimane già autorizzate, deve allegare alla domanda stessa un file excel compilato secondo le istruzioni diramate con il citato messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020 e allo stesso allegato. Il file excel deve essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda.

Ai fini dell'autodichiarazione del "periodo effettivamente fruito", le aziende che richiedono l'assegno ordinario dovranno allegare alla domanda stessa un file excel. Questo file dovrà essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda. A tale scopo, il predetto file .pdf relativo al fruito deve essere inserito nell'allegato A già presente in domanda. Per le istanze di assegno ordinario nel frattempo già inviate, i datori di lavoro potranno inviare tale modello di autodichiarazione attraverso il cassetto bidirezionale. In caso di assenza del file da allegare, il periodo autorizzato e quello fruito si considereranno coincidenti.

I predetti files costituiscono parte integrante della domanda di concessione della prestazione e, pertanto, sono resi ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, costituendo di per sé idonea autocertificazione, fermi restando i controlli sulle autodichiarazioni previsti dalla legge, che potranno essere espletati tramite vigilanza documentale e ispettiva.

I files in questione consentono all'azienda di calcolare, a consuntivo della CIGO e dell'Assegno ordinario, quanti giorni di trattamento sono stati effettivamente fruiti.

Dalla somma del numero dei giorni fruiti si risale al numero di settimane residue ancora da utilizzare e che possono essere eventualmente richieste con la nuova domanda.

Per la CIGO, il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda.

Per ottenere le settimane fruiti, si divide il numero delle giornate di CIGO/assegno ordinario fruiti per 5 o per 6, a seconda dell'orario contrattuale prevalente nell'unità produttiva.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti casi.

Caso 1:

periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Settimane richieste e autorizzate: 9. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 30 giornate di integrazione salariale (giorni in cui si è fruito di CIGO/assegno ordinario, indipendentemente dal numero dei lavoratori). Si divide il numero di giornate di integrazione salariale fruito per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l'attività, 5 o 6, e si ottiene il numero di settimane usufruite. Per esempio: $30/5 = 6$ settimane. Residuano, pertanto, 3 settimane (9 settimane – 6 settimane) che l'azienda potrà chiedere.

Caso 2:

periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Settimane richieste e autorizzate: 9. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 19 giornate di integrazione salariale: $19/5 = 3,8$ settimane. Residuano, pertanto, 5,2 settimane (9 settimane – 3,8 settimane). Nel caso prospettato, pertanto, l'azienda potrà richiedere 5 settimane e un giorno. Per esempio, il periodo richiesto potrà essere: dal 08/06/2020 al 13/07/2020 oppure dal 10/06/2020 al 15/07/2020.

1.2 Ulteriore periodo di 4 settimane di CIGO e assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale"

Il decreto-legge n. 52/2020 ha introdotto, tra le altre, ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale.

In particolare, l'articolo 1, comma 1, del citato decreto ha stabilito che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 e successive modificazioni, tutti i datori di lavoro che abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive (massimo 14 ai sensi del decreto-legge n. 18/2020 e massimo 4 ai sensi del decreto-legge n. 52/2020).

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, le ulteriori 4 settimane potranno essere richieste esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle precedenti 27 settimane (13 settimane + 14 settimane), per una durata massima complessiva di 31 settimane (13 settimane + 14 settimane + 4 settimane).

1.3 Caratteristiche degli interventi di CIGO e assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”

In relazione all'impianto normativo, si ribadisce che l'intervento con causale “COVID-19 nazionale” non soggiace all'obbligo di pagamento del contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29 e 33 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e, ai fini del computo della durata, non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per la CIGO/Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 e nel limite delle 26 settimane per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Inoltre, il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, dall'articolo 4 del D.lgs n. 148/2015, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, possono richiedere il trattamento di CIGO/assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale” anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

I periodi autorizzati con causale “COVID-19 nazionale” sono, inoltre, neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO/assegno ordinario.

Si conferma altresì che, per l'accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario in parola, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020. A tale riguardo, nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato con la circolare n. 47/2020. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

In relazione all'istruttoria delle domande con causale “COVID-19 nazionale”, si ricorda che la stessa è improntata alla massima celerità e che non si applica l'articolo 11 del D.lgs n. 148/2015. Pertanto, le aziende non devono 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. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

1.4 Modifiche introdotte dal decreto-legge n. 34/2020 alla regolamentazione inerente alla trasmissione delle domande di CIGO e di Assegno ordinario

Il decreto-legge n. 34/2020, nel novellare l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, è intervenuto anche sulla disciplina relativa alla trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario.

La nuova previsione stabilisce che le aziende che trasmettono la domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, del medesimo decreto legislativo per l'assegno ordinario, fermi restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Pertanto, all'atto della presentazione della richiesta di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e, per i Fondi che prevedono l'obbligo di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, dell'assegno ordinario, le aziende, compilando l'apposito campo presente nel modello di domanda, devono limitarsi a dichiarare sotto la propria responsabilità all'INPS di aver eseguito gli adempimenti di cui sopra, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Con particolare riguardo, invece, ai Fondi di solidarietà i cui regolamenti subordinano l'accesso all'assegno ordinario al preventivo espletamento delle procedure sindacali, con obbligo di accordo aziendale, si precisa che il novellato articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 non esonera espressamente le aziende dall'obbligo dell'accordo, riguardo al quale occorre, pertanto, riferirsi ai singoli regolamenti che istituiscono e disciplinano i relativi Fondi e che espressamente prevedono la necessità dell'accordo per l'accesso alla prestazione.

In questi ultimi casi, l'accordo potrà essere comunicato anche in data successiva alla presentazione della domanda, purché lo stesso pervenga all'Istituto in tempo utile a consentire l'autorizzazione della prestazione. Pertanto, in mancanza di tale adempimento la domanda di assegno ordinario non potrà essere autorizzata.

1.5 Termini di trasmissione delle domande

La disciplina relativa ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale con causale "COVID-19 nazionale" è stata oggetto di un duplice intervento ad opera, prima, del decreto-legge n. 34/2020 e, successivamente, del decreto-legge n. 52/2020.

In particolare, l'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 52/2020, oltre a stabilire un regime di termini stringente, ha altresì introdotto un regime decadenziale per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CISOA.

Secondo il disposto normativo, infatti, le istanze finalizzate alla richiesta di interventi

devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Al fine di consentire un graduale adeguamento al nuovo regime, il medesimo decreto stabilisce che, in sede di prima applicazione della norma, i suddetti termini sono spostati al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 devono essere inviate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

I datori di lavoro che hanno erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

In relazione al nuovo impianto normativo, quindi, per i datori di lavoro che debbano inoltrare domanda per eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati a decorrere dal 1° giugno 2020, la scadenza è fissata al 31 luglio 2020, mentre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° luglio 2020 la scadenza per la presentazione delle domande è fissata al 31 agosto 2020.

Qualora la domanda sia presentata dopo i predetti termini, trova applicazione il regime decadenziale introdotto dall'articolo 1, comma 2, del citato decreto-legge n. 52/2020.

1.6 Modalità di pagamento della prestazione

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 22-quater del decreto-legge n. 18/2020 è intervenuto sulla disciplina del pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto, stabilendo che, nel caso di richiesta di pagamento diretto con anticipo del 40% delle ore richieste per l'intero periodo, il datore di lavoro deve presentare la domanda entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione. L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse.

In fase di prima applicazione della norma, qualora il datore di lavoro voglia richiedere anche l'anticipo del pagamento da parte dell'Istituto, se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18 giugno 2020 (trentesimo giorno successivo

all'entrata in vigore del decreto-legge n. 18/2020), il termine di presentazione dell'istanza è stato fissato entro il quindicesimo giorno successivo alla medesima data, vale a dire entro il 3 luglio 2020.

Per una più completa disamina della disciplina dell'anticipo del pagamento diretto, si rinvia a quanto già illustrato con il messaggio n. 2489 del 17 giugno 2020 e con la circolare n. 78/2020.

1.7 Risorse finanziarie

Ai sensi del novellato comma 9 dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, lo stanziamento a carico dello Stato è stato incrementato di un importo pari a 11.599,1 milioni di euro per l'anno 2020, che finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa o correlata che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal D.lgs n. 148/2015, sia con riferimento al superamento dei limiti di fruizione della CIGO/assegno ordinario sia con riferimento alla nuova platea dell'assegno ordinario del FIS, per quel che riguarda i datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti e sia con riferimento al superamento dei limiti finanziari posti dai rispettivi regolamenti per le aziende iscritte ai Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, nonché gli assegni al nucleo familiare dell'assegno ordinario.

La nuova formulazione del comma 9 ricomprende nel finanziamento statale sopra menzionato anche le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e di Bolzano-Alto Adige. In considerazione dell'esaurimento delle risorse sulla gestione propria sia del FIS che dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige, gli stessi potranno erogare le prestazioni di integrazione salariale con causale "COVID-19" esclusivamente finanziandole con le risorse statali.

Per le prestazioni di sostegno al reddito in esame che rientrano nel regime ordinario, la copertura degli oneri verrà assicurata a carico delle rispettive gestioni finanziarie, mentre il finanziamento statale garantisce l'erogazione delle prestazioni che fanno eccezione alle regole ordinarie e, nel caso dei Fondi, anche quelle che non trovano capienza nella disponibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 35 del D.lgs n. 148/2015.

L'articolo 19, comma 6-ter, del decreto-legge n. 18/2020, introdotto dall'articolo 68, comma 1, lett. g), del decreto-legge n. 34/2020, prevede esclusivamente per i Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, un apposito stanziamento, a carico del bilancio dello Stato, nel limite di 250 milioni di euro, per l'anno 2020, per la copertura degli oneri connessi alle prestazioni riconosciute in relazione alle sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

Tali risorse sono assegnate ai rispettivi Fondi dall'INPS e trasferite previo monitoraggio, da parte dei Fondi stessi, dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa.

Si specifica infine che per il Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato e il Fondo di

solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione di cui all'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015, Fondi non gestiti dall'INPS, è stata prevista l'erogazione di un assegno ordinario con uno specifico stanziamento a carico del bilancio statale per complessivi 1.100 milioni di euro, per l'anno 2020, che saranno trasferiti ai rispettivi Fondi con decreti ministeriali.

Si riepilogano nella tabella successiva le modalità di finanziamento delle diverse prestazioni.

| prestazione | Finanziamento statale | Regole di accesso |
|---|-----------------------|---|
| CIGO/FIS/FONDO TRENTO E FONDO BOLZANO-ALTO ADIGE | 11.599,1 milioni | Per la CIGO le aziende che superano i limiti di fruizione previsti dal D.lgs n. 148/2015 Per il FIS e i Fondi Trento e Bolzano-Alto Adige sia i datori di lavoro che non rientrano con le regole ordinarie sia quelli per i quali il Fondo di riferimento ha esaurito la capienza. |
| ALTRI FONDI SOLIDARIETA' ex art. 26 del D.lgs n. 148/2015 | 250 milioni | I datori di lavoro che non hanno capienza secondo i limiti aziendali previsti dalle regole ordinarie, oppure appartengono ad un Fondo che ha esaurito il proprio finanziamento |

1.8 Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale"

Le aziende che hanno esaurito le 18 settimane di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" possono eventualmente fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza.

Riguardo all'integrazione salariale ordinaria, si ricorda che, ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile ad una delle causali individuate dal decreto n. 95442/2016.

A scopo meramente esemplificativo, si rammenta che è possibile accedere alle integrazioni salariali ordinarie per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica.

Si rammenta altresì che alle domande in questione si applicano i limiti di fruizione secondo le regole che disciplinano l'integrazione salariale ordinaria: 52 settimane nel biennio mobile ai sensi dell'articolo 12, commi 1 e 3, del D.lgs n. 148/2015; 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto; durata massima complessiva dei trattamenti di 24 mesi nel quinquennio mobile (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) prevista dall'articolo 4, commi 1 e 2, del D.lgs n. 148/2015. Inoltre, alle predette domande si applica il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015; l'obbligo di versamento

della contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto (esclusi gli eventi oggettivamente non evitabili, c.d. "EONE"), nonché gli adempimenti relativi alla comunicazione sindacale previsti all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015.

Tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata, la valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.

Infine, risultano accoglibili le domande di integrazione salariale per le quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa avviene per effetto dell'ordine della autorità/ente pubblico, circostanza quest'ultima che costituisce apposita causale rientrante nel novero dei c.d. "EONE" (codice evento n. 8, cfr. il messaggio n. 1963/2017).

Con riferimento all'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, si richiamano le disposizioni previste dai singoli Regolamenti; per quanto riguarda il FIS, resta salva la previsione di cui all'articolo 35 del medesimo decreto legislativo.

2. Modifiche alla cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/ 2020

Anche l'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020 è stato modificato dall'articolo 69 del decreto-legge n. 34/2020 e prevede che le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinaria e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario di cui all'articolo 19 decreto-legge n. 18/2020, purché rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria, per una durata massima di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo. Sempre a condizione di aver interamente fruito le 14 settimane, sarà possibile riconoscere un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento CIGO anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

L'INPS provvederà ad autorizzare le domande di CIGO con causale "COVID-19" nel rispetto dei periodi di sospensione del programma di cassa integrazione salariale straordinaria stabilito dai decreti ministeriali.

Sono fatti salvi gli effetti richiamati nei precedenti paragrafi per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi.

Si ricorda che, in tali casi, la domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere

presentata con causale “COVID-19 nazionale – sospensione CIGS”, appositamente prevista in ragione dell’esigenza di monitorare distintamente i differenti limiti di spesa introdotti, rispettivamente, dagli articoli 19 e 20 del decreto-legge n. 18/2020, come modificati dal decreto-legge n. 34/2020.

I datori di lavoro che abbiano già fruito di 9 settimane di integrazione salariale ordinaria e, al termine del periodo autorizzato, intendano chiedere ulteriori 5 settimane devono comunicare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la volontà di prolungare ulteriormente il programma di CIGS utilizzando i canali indicati nella circolare n. 47/2020.

La medesima comunicazione al Ministero deve essere effettuata anche per l’eventuale richiesta delle ulteriori 4 settimane fruibili per periodi anche precedenti al 1° settembre 2020.

L’iter da seguire è il medesimo descritto nel paragrafo B) della citata circolare n. 47/2020 e nel messaggio n. 2066/2020, ai quali si rimanda.

2.1 Risorse finanziarie

Ai sensi del novellato comma 5 dell’articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020, il trattamento in commento è esteso nel limite massimo di spesa, a carico dello Stato, pari a 828,6 milioni di euro per l’anno 2020.

3. Disciplina dell’assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Ai sensi dell’articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, così come convertito dalla legge n. 27/2020, l’assegno ordinario, nell’anno 2020, è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Limitatamente all’anno 2020, al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all’articolo 29, comma 4, del D.lgs n. 148/2015.

Si evidenzia che per il Fondo di integrazione salariale i requisiti di accesso alla prestazione dipendono non solo dal settore di appartenenza del datore di lavoro, ma anche dal requisito dimensionale dallo stesso posseduto alla data di inizio della sospensione.

In considerazione della particolare situazione derivante dall’emergenza epidemiologica da COVID-19 e dell’unitarietà della causale per cui viene proposta la domanda di accesso alla prestazione, si precisa che, ai fini della valutazione delle nuove richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si dovrà tener conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro

richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19", è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. il successivo paragrafo 5).

3.1 Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 21 del decreto-legge n. 18/2020 possono presentare domanda di assegno ordinario, ai sensi dell'articolo 19 del medesimo decreto, anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che, alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà.

La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

Per questa specifica prestazione, la durata complessiva del trattamento non può essere superiore a 18 settimane (9+5+4), al pari di quanto previsto per le altre tipologie di trattamenti salariali con causale COVID-19. Ciò in quanto l'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020 dispone che ai soggetti beneficiari della misura di cui all'articolo 21 del decreto-legge n. 18/2020, che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, è consentito usufruire di ulteriori 4 settimane di trattamento.

Riguardo ai termini di scadenza delle domande di assegno ordinario, si richiamano le indicazioni fornite al precedente paragrafo 1.5.

Le prestazioni di sostegno al reddito in parola sono riconosciute entro il limite di spesa di cui all'articolo 19, comma 9, del decreto-legge n. 18/2020, come specificato al precedente paragrafo 1.7.

4. Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige di cui rispettivamente agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/ 2015

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, ciascuna domanda di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" o con causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020", può essere accolta prioritariamente considerando i limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità o disponibilità parziale per la copertura della prestazione richiesta,

in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, le aziende potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziare dal decreto-legge n. 34/2020 e illustrate al precedente paragrafo 2.1: in tal caso, la prestazione sarà imputata interamente al finanziamento statale. Si evidenzia che, in caso di proroghe con casuale "COVID-19", la verifica dei limiti, anche con riferimento al tetto aziendale, si effettua considerando quanto già concesso con le precedenti domande.

Si precisa che le aziende che avevano erroneamente richiesto periodi superiori alle 9 settimane, in virtù dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2020, potranno essere autorizzate per tali periodi richiesti fino ad un massimo di 14 settimane complessive per la causale "COVID 19", a condizione che abbiano interamente fruito delle 9 settimane inizialmente previste. Ai fini della dichiarazione del periodo fruito, le aziende si atterrano alle indicazioni contenute nel paragrafo 1.1 relativamente a quanto ivi illustrato con riguardo all'assegno ordinario e al relativo file da allegare in formato .pdf.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale emergenza COVID-19, è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, secondo i criteri e le modalità illustrate al successivo paragrafo 5.

5. Assegno al nucleo familiare (ANF) per il periodo di percezione dell'assegno ordinario in relazione alla causale "COVID-19"

L'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, nel testo novellato dall'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020, prevede che ai beneficiari dell'assegno ordinario, concesso a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, limitatamente alla causale ivi indicata, sia concesso l'assegno per il nucleo familiare (ANF) in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

In relazione alla disposizione normativa, il riconoscimento dell'assegno al nucleo familiare (ANF) opera con riferimento agli assegni ordinari concessi dai Fondi di solidarietà di cui al D.lgs n. 148/2015 e dal FIS, a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, per l'intero periodo di spettanza dell'assegno ordinario, a decorrere dal 23 febbraio 2020.

In ordine alle modalità di erogazione dell'assegno per il nucleo familiare (ANF), per i Fondi gestiti dall'INPS, saranno fornite le indicazioni di dettaglio con una specifica circolare.

6. Trattamento di cassa integrazione a seguito di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 febbraio al 17 marzo 2020

Nel quadro delle innovazioni apportate dal decreto-legge n. 34/2020 all'impianto normativo in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si evidenzia che

l'articolo 80 del citato decreto, nel modificare l'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020, ha aggiunto il comma 1-bis, che dispone: *“il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.”*

In relazione alla portata della norma, si precisa che i datori di lavoro che rientrano nella fattispecie sopra descritta potranno presentare domande, anche integrative, di accesso al trattamento per i lavoratori per cui abbiano revocato il licenziamento, purché nel rispetto delle 18 settimane complessive. Stante il richiamo operato dal legislatore alle misure di cui agli articoli dal 19 a 22 del decreto-legge n. 18/2020, i datori di lavoro potranno richiedere l'ammortizzatore sociale spettante (CIGO, assegno di solidarietà, cassa integrazione in deroga, CISOA), in relazione alla natura e alle dimensioni dell'azienda, secondo la disciplina prevista per la causale “COVID-19” e quindi con i termini di presentazione delle domande come illustrati al precedente paragrafo 1.5.

7. Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA)

L'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020 ha inserito, all'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, il comma 3-bis. Quest'ultimo prevede che il trattamento di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA), richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore (90 giornate) e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento. Il trattamento è concesso per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020. Il predetto trattamento è neutralizzato ai fini delle successive richieste.

A partire dalla data di pubblicazione della presente circolare, le domande di concessione della CISOA per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere presentate con la nuova causale “CISOA DL RILANCIO” e possono essere presentate anche per i lavoratori che abbiano superato i limiti di fruizione pari a 90 giornate o non abbiano maturato il requisito di anzianità lavorativa pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento.

Le domande di CISOA presentate con causale “COVID-19” nel periodo ricompreso tra la data del 19 maggio 2020, di entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2020, e la data di pubblicazione della presente circolare, sono convertite d'ufficio in domande con causale “CISOA DL RILANCIO”.

Le domande di concessione della CISOA con causale “COVID19”, presentate prima del

19 maggio 2020, seguono le ordinarie regole in materia e continuano ad essere gestite secondo i criteri di cui alla circolare n. 47/2020.

7.1 Competenza concessoria

Ai sensi del novellato articolo 19, comma 3-bis, al fine di assicurare la celerità dell'iter autorizzatorio, la competenza decisoria in merito alle domande con causale "CISOA DL RILANCIO" è trasferita dalle Commissioni provinciali al direttore della Struttura INPS territorialmente competente.

7.2 Termine di presentazione della domanda

Per le domande di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", rientranti nel campo d'applicazione dell'articolo 19, comma 3-bis, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 52/2020, il termine di presentazione è individuato, a pena di decadenza, alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione.

In sede di prima applicazione, tale termine è fissato al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020, ai sensi del medesimo articolo 1, comma 2.

7.3 Deroghe alla normativa attualmente vigente (artt. 8 e ss. della legge n. 457/1972)

Ai fini dell'accesso alla prestazione di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", come precisato, non è previsto il requisito delle 181 giornate di anzianità del singolo lavoratore presso la medesima azienda. Tuttavia, è necessario che il lavoratore risulti alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020. Al riguardo, si richiamano le indicazioni già fornite al precedente paragrafo 1.3 in merito ai criteri di computo dei periodi di occupazione dei lavoratori nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. Il trattamento può essere concesso in deroga al limite di fruizione delle 90 giornate riferite al singolo lavoratore per un massimo di ulteriori 90 giornate, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e con scadenza entro il 31 dicembre 2020.

7.4 Aziende interessate

Alla disciplina della CISOA sono interessate le aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola e cioè che esercitano un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, ovvero quelle dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura.

La normativa si estende anche a:

- Amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento Fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapesca);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto (legge 5 febbraio 1992, n. 102).

Rientrano altresì nel campo di applicazione della disciplina della CISOA l'Associazione italiana allevatori e le associazioni territoriali, come previsto dal messaggio n. 1591/2016, nonché i datori di lavoro con qualifica di coltivatori diretti, come stabilito dalla nota n. 2874/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Sono escluse le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria.

I lavoratori destinatari della prestazione sono i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) assunti con contratto a tempo indeterminato, nonché gli apprendisti di cui all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015 e i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti e quindi inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli.

7.5 Ammontare e corresponsione dell'integrazione

Alle prestazioni di CISOA erogate con causale "CISOA DL RILANCIO" si applica il limite del massimale di cui all'articolo 3, comma 5, del D.lgs n. 148/2015.

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Si ribadisce che per gli impiegati è prevista esclusivamente la modalità del pagamento diretto.

7.6 Aziende che hanno presentato domanda di accesso ai trattamenti ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/ 2020

La prestazione di CISOA ai sensi del novellato articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020 è incompatibile con la prestazione di cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge medesimo.

Pertanto, le aziende agricole che, in relazione a quanto previsto nella circolare n. 47/2020, hanno presentato istanza di accesso alla cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 non possono presentare istanza di accesso alla prestazione di CISOA secondo le regole introdotte dal novellato articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020. Analogamente, le aziende agricole che presentano domanda di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO" non possono presentare domanda di cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020.

Resta ferma, invece, la possibilità di richiedere la cassa integrazione in deroga per gli operai a tempo determinato, che sono esclusi dalla tutela della CISOA. Pertanto, la medesima azienda che ha alle sue dipendenze lavoratori sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato potrà presentare una domanda di CISOA per la prima categoria di dipendenti e una domanda di cassa integrazione in deroga per la seconda categoria di lavoratori.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele