

Può interessare le pro loco che hanno dipendenti

Cassa integrazione in deroga

Anche gli Enti non profit che a causa dell'emergenza sanitaria causata dal coronavirus hanno sospeso in tutto o in parte l'attività lavorativa dei propri dipendenti possono richiedere il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga; esso è riconosciuto a decorrere dal 23 febbraio 2020 e può essere chiesto solo per i dipendenti già in forza a quella data; avrà la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque non potrà superare le nove settimane.

Con Delibera di Giunta 397 del 30 marzo 2020 sono state approvate le Linee **Guida della Regione Toscana per la CIG in deroga per emergenza epidemiologica da Covid-19**, contenenti tutte le informazioni necessarie per la presentazione delle domande.

Riportiamo qui sotto il collegamento alla pagina della Regione dedicata alla Cig in deroga, in cui troverete tutte le informazioni utili per fare la domanda e il testo della Delibera

<https://www.regione.toscana.it/-/cassa-integrazione-in-deroga-per-covid-19>

Il termine di presentazione delle domande è fissato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Durata massima della CIG in deroga: 9 settimane.

Di seguito elenchiamo le misure del Decreto "Cura Italia" (il D.L. n. 18 del 17 marzo) che mirano a sostenere imprese e datori di lavoro e che sono utilizzabili anche dagli enti non profit, in alcuni casi solo se svolgono attività commerciali, in altri anche con riferimento alle loro attività istituzionali.

Il decreto "Cura Italia" per gli enti Non profit

Cosa cambia per le imprese del Terzo settore, dall'integrazione salariale alla sospensione dei versamenti contributivi

Nel breve volgere di poche settimane stiamo assistendo ad un crescendo di restrizioni – che si muovono di pari passo con il dilagare del virus – allo svolgimento del normale modo di vivere, restrizioni che, oltre a cambiare profondamente le nostre abitudini, comportano anche la riduzione o la sospensione di tante attività lavorative, economiche e non.

Abbiamo visto chiudere scuole o oratori, cessare l'attività di cinema, teatri e palestre, abbassare la saracinesca di bar, ristoranti e negozi. Abbiamo ascoltato le raccomandazioni ad imprese e professionisti di ridurre produzione e orari di lavoro, adottando con rigore le misure di sicurezza individuate nel Protocollo per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dal possibile contagio da nuovo coronavirus siglato il 14 marzo tra il Governo e le parti sociali, abbiamo assistito all'incremento del cosiddetto smart working o lavoro agile, favorito dall'appello a consentire quanto più possibile ai collaboratori di lavorare da casa.

L'ultimo provvedimento, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di domenica 22 marzo dà un ulteriore giro di vite e sospende, da lunedì scorso e fino al prossimo 3 aprile, sospensione prorogata sino al 13 aprile dal DPCM del 1 aprile, «ogni attività produttiva che non sia indispensabile a garantirci i servizi essenziali».

Anche il mondo del Terzo Settore, è naturalmente colpito dalle stesse restrizioni e anche gli enti si trovano a dover far fronte alle difficoltà di attività interrotte e di gestione del personale. Riportiamo sintesi delle misure che possono interessare le Pro Loco.

Integrazione salariale per tutti i dipendenti. I provvedimenti adottati per affrontare l'epidemia hanno previsto la sospensione di molte attività lavorative oltre ad una serie di misure restrittive degli spostamenti che producono effetti sui rapporti di lavoro. Nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo

scorso, si raccomanda «ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere [...] la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie», ma si favorisce anche la possibilità che vengano adottate, ove compatibile con le esigenze organizzative e produttive aziendali, la modalità di lavoro agile o smart working «anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti».

Considerato l'evolversi dell'emergenza, il Governo è poi intervenuto, con il Decreto "Cura Italia", per garantire una **integrazione salariale praticamente a ogni lavoratore subordinato**, sfruttando tutti gli ammortizzatori sociali esistenti (CIGO, FIS, fondi bilaterali, cassa in deroga) e prevedendo numerose agevolazioni per favorirne la massima fruizione.

Le misure operano in tre direzioni: semplificazione delle procedure di ricorso ai trattamenti (art. 19), coordinamento delle misure speciali con quelle ordinarie già in essere (artt. 20 e 21), ampliamento del campo di applicazione dell'integrazione salariale attraverso i c.d. ammortizzatori in "deroga" (art. 22).

L'INPS, con il Messaggio 1287 di venerdì 20 marzo, ha predisposto «una prima sintetica illustrazione relativa alle prestazioni di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga, riferite all'emergenza Covid», rinviando ad una prossima Circolare illustrativa per le istruzioni operative e procedurali e assicurando che «l'Istituto sta provvedendo per mettere a disposizione di tutti i soggetti interessati, nel più breve tempo possibile, le procedure telematiche per inviare le domande di accesso ai trattamenti previsti».

Una particolare segnalazione merita l'articolo 22 che consente l'accesso alla Cassa Integrazione in deroga anche «ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli [...] del Terzo Settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti per i quali non trovino applicazione le tutele previste in materia di sospensione o riduzione di orario».

Pertanto, **gli enti che a causa dell'emergenza sanitaria causata dal coronavirus hanno sospeso in tutto o in parte l'attività lavorativa dei propri dipendenti possono richiedere il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga**; esso è riconosciuto a decorrere dal 23 febbraio 2020 e può essere chiesto solo per i dipendenti già in forza a quella data; avrà la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque non potrà superare le nove settimane.

Ai lavoratori posti in CI, oltre al trattamento d'integrazione salariale, è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (come gli assegni per il nucleo familiare).

Per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti è necessario l'accordo sindacale, concluso anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale relativamente alla durata della sospensione del rapporto di lavoro.

Ai fini del riconoscimento del trattamento non si applicano:

- le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro,
- il contributo addizionale,
- la riduzione in percentuale della relativa misura in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga.

La prestazione è concessa con decreto delle Regioni e delle Province autonome interessate, le quali provvedono anche alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge.

Le domande di accesso alla prestazione in parola devono essere presentate esclusivamente alle Regioni e Province autonome interessate, che effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Come visto sopra possono accedere a questa misura agevolata anche le pro loco sia per i dipendenti addetti alla loro attività "istituzionale" – come le segreterie, gli addetti all'Ufficio Informazione ecc – sia per quelli addetti alle attività commerciali – quest'ultime se sono escluse da ogni intervento del Fondo di Solidarietà e della Cassa Integrazione Ordinaria, come generalmente è per le pro loco salvo rare eccezioni.

A proposito del trattamento ordinario di integrazione salariale e dell'assegno ordinario il Messaggio dell'INPS illustra le semplificazioni apportate dall'articolo 19, precisando che:

- la domanda può essere presentata, con le consuete modalità, per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020 e **per una durata massima di 9 settimane**, utilizzando la nuova causale denominata “COVID-19 nazionale”,

- 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 dovrà redigere e presentare in allegato alla domanda la relazione tecnica, ma solo l’elenco dei lavoratori beneficiari,

- le aziende possono chiedere l’integrazione salariale per “Emergenza COVID-19 nazionale” anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un’autorizzazione con un’altra causale. Il periodo concesso con causale “Emergenza COVID-19 nazionale”, infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d’ufficio per i periodi corrispondenti.

Inoltre, sono previste numerose agevolazioni per favorire la massima fruizione delle integrazioni salariali:

- non è dovuto il pagamento del contributo addizionale,

- non si tiene conto degli ordinari limiti (52 settimane nel biennio mobile, 1/3 delle ore lavorabili),

- i periodi autorizzati sono neutralizzati in caso di successive richieste,

- non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell’anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, ma è solo sufficiente che siano alle dipendenze dell’azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020,

Nota bene: il termine di presentazione delle domande è fissato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa.

Come disposto dall’articolo 20, le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono sospendere il programma di CIGS e accedere alla CIGO, a condizione che rientrino tra le categorie di imprese assicurate anche alle integrazioni salariali ordinarie.

Quanto agli assegni di solidarietà (art. 21) – la prestazione di integrazione salariale erogata nei casi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà e del Fondo di integrazione salariale – l’INPS indica le modalità per la presentazione delle domande che potranno essere presentate entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa.

In particolare precisa che: alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria, nei casi in cui l’accesso alla prestazione sia subordinato al preventivo espletamento delle procedure sindacali con obbligo di accordo aziendale, ai fini dell’accoglimento dell’istanza, sarà ritenuto valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda, le aziende potranno chiedere l’integrazione salariale per “Emergenza COVID-19 nazionale” anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un’autorizzazione con altra causale.

Inoltre, al fine di garantire un più agevole accesso alla prestazione e favorirne la massima fruizione, è stata introdotta una disciplina semplificata:

- non è dovuto il pagamento del contributo addizionale, non si tiene conto del tetto contributivo aziendale, - non si tiene conto degli ordinari limiti (52 settimane nel biennio mobile o 26 settimane nel biennio mobile per il Fondo di integrazione salariale; 24 mesi nel quinquennio mobile; 1/3 delle ore lavorabili),

- i periodi autorizzati sono neutralizzati in caso di successive richieste,

- non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell’anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, ma è solo sufficiente che siano alle dipendenze dell’azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020, il termine di presentazione delle domande è fissato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa.