



[Home](#) / [Temi e priorità](#) / [Covid-19](#) / [FAQ](#)

FAQ

CASSA INTEGRAZIONE - CIRCOLARE N. 8 DELL'8 APRILE 2020

Il riferimento al 17 marzo 2020, indicato nella circolare quale data ultima di assunzione dei lavoratori per i quali può essere riconosciuto il trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 19 del Decreto-legge n. 18/2020, trova applicazione anche per la cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del medesimo Decreto-legge n. 18/2020?

Sì. Ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del Decreto-legge n. 23/2020, la cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del Decreto-legge n. 18/2020 si applica anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020.

In caso di istanze di cassa integrazione in deroga presentate da datori di lavoro che facciano riferimento a unità produttive site in cinque o più Regioni o Province Autonome sul territorio nazionale è possibile produrre un unico accordo sindacale che faccia complessivamente riferimento a tutte le unità produttive interessate?

Sì. In questo caso per semplificarne la presentazione, l'istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dovrà essere accompagnata da un unico accordo sindacale, che si riferisca a tutte le unità produttive considerate nell'istanza. L'accordo sindacale viene trasmesso alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e, unitamente all'istanza di autorizzazione al trattamento, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione secondo le modalità già descritte nella Circolare ministeriale n. 8 dell'8 aprile 2020.

Un datore di lavoro con una struttura produttiva distribuita in cinque o più Regioni o Province Autonome che, tuttavia, faccia richiesta di cassa integrazione in deroga per COVID-19 per unità produttive e/o operative presenti fino ad un massimo di quattro Regioni o Province Autonome, dovrà presentare domanda alle singole Regioni o Province Autonome in cui hanno sede le unità produttive interessate dalle sospensioni?



In caso di tirocinio sospeso in conseguenza della sospensione dell'attività produttiva a seguito dell'emanazione dei provvedimenti contenenti le misure di contenimento del contagio, la durata del tirocinio è prorogata? Entro quando devono essere effettuate le comunicazioni?

Se la scadenza del tirocinio cade nel periodo di sospensione dell'attività produttiva, lo stesso si intende prorogato e la durata originariamente prevista si intende prolungata per il periodo residuo non effettuato a causa della sospensione. La comunicazione di proroga, prevista dall'articolo 4-bis del Decreto legislativo n. 181/2000, va effettuata entro 5 giorni dalla data di ripresa dell'attività produttiva dell'azienda presso la quale il tirocinio era svolto.

L'assenza dei lavoratori dovuta al rispetto dei provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche se adottati dai Presidenti delle Regioni interessate, può essere equiparata alla malattia?

Sì. In caso di lavoratori che non abbiano potuto assicurare la regolare presenza per il rispetto di provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche quando siano stati adottati dai Presidenti delle Regioni interessate dal contagio, l'assenza dei medesimi è equiparata a malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto, in applicazione del principio contenuto all'articolo 26, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e senza necessità di produrre certificazione medica.

LAVORATORI DISABILI E ASSISTENZA A SOGGETTI DISABILI

Di quanti giorni di permesso della legge n. 104/1992 dispongo nei mesi di marzo e aprile?

I giorni di permesso sono estesi a 18 totali per marzo e aprile 2020: ai 3 giorni normalmente fruibili ogni mese, si aggiungono ulteriori 12 giorni complessivi che



Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

L'estensione dei permessi è concessa anche ai lavoratori disabili (art. 33, comma 6, legge n. 104/1992)?

Sì. L'estensione dei permessi è prevista per:

- i lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 possono assentarsi dal servizio.

Tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del computo.

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del computo.



compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale. Nello stesso periodo, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

**CONDIVIDI****STAMPA**

Covid-19

[Orientamento](#)

[Normativa](#)

[Notizie](#)

[FAQ](#)

Contenuti correlati

Ministro e Ministero

- Il Ministro
- Sottosegretari
- Il Ministero
- Organi di garanzia e osservatori

Oggetto: Misure speciali in tema di ammortizzatori sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* e decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, rubricato *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

1. Premessa e quadro normativo.
2. Trattamento di integrazione salariale ordinario. Art. 13, D.L. n. 9/2020 e art. 19, D.L. n. 18/2020.
3. Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in cassa integrazione guadagni straordinaria. Art. 14, D.L. n. 9/2020 e art. 20, D.L. n. 18/2020.
4. Cassa integrazione in deroga. Art. 22, D.L. n. 18/2020.

1. Premessa e quadro normativo

Con il decreto-legge n. 9 del 2 marzo 2020, recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, sono state previste misure speciali per il sostegno alle imprese e ai lavoratori operanti nella cd. *“zona rossa”* (cfr. allegato 1 del DPCM del 1° marzo 2020). Al Capo II del predetto decreto-legge, agli articoli da 13 a 17 sono state individuate misure straordinarie in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale, cassa integrazione in deroga e indennità per i lavoratori autonomi.

Con il successivo decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020, vista l'estensione all'intero territorio nazionale delle misure di contenimento del contagio, sono state previste *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Al Titolo II del decreto-legge n. 18, dall'articolo 19 all'articolo 22, è stata disciplinata l'estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali sull'intero territorio nazionale.

Atteso l'articolato quadro normativo di riferimento e le suddette disposizioni di urgenza, ritenute necessarie per fronteggiare gli effetti riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, acquisito in data odierna il parere dell'Ufficio Legislativo, si ritiene utile fornire le prime indicazioni interpretative in materia di concessione di trattamenti ordinari di integrazione salariale e di cassa integrazione in deroga per quei datori di lavoro che abbiano subito effetti dalle misure di contenimento e di sospensione delle attività.

Con prossima circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione, verranno fornite ulteriori indicazioni sui fondi di solidarietà e assegno ordinario, così come disciplinato dagli articoli 19 e 21 del decreto-legge n. 18 del 2020.

2. Trattamento di integrazione salariale ordinario. Art. 13, D.L. n. 9/2020 e art. 19, D.L. n. 18/2020

La disposizione normativa di cui all'articolo 13 del decreto-legge n. 9/2020 aveva previsto la possibilità per i **datori di lavoro che operano nei territori della cd "zona rossa"** - di cui all' allegato 1 del dPCM del 1° marzo 2020 - di presentare domanda per accedere al trattamento di CIGO ovvero all'assegno ordinario per tutelare i lavoratori sospesi o in riduzione oraria a causa della riduzione dell'attività lavorativa, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ugualmente per quei lavoratori che, pur prestando attività lavorativa presso unità produttive e/o operative, non comprese nella detta zona rossa, sono tuttavia, nella stessa, residenti o domiciliati e quindi impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa.

Vista la situazione emergenziale, al fine di agevolare le procedure, tali datori di lavoro sono dispensati:

- Dall'obbligo di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015, mentre si deve fare ricorso al modulo ex comma 4;
- Dal rispetto del termine dei 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione oraria (articolo 15, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015) per la presentazione della domanda relativa alla CIGO;
- Dal rispetto del termine previsto dall' articolo 30, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015, (non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni orarie).

Il periodo massimo richiedibile è di 13 settimane e l'arco temporale di riferimento è dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

La disposizione normativa di cui all'articolo 19 del successivo decreto-legge n. 18/2020 interviene sui medesimi contenuti ed estende le suddette misure speciali ai datori di lavoro che operano su tutto il territorio nazionale, limitando la durata massima dell'intervento di integrazione salariale ordinaria a nove settimane, decorrenti sempre dal 23 febbraio 2020, e comunque entro la fine del mese di agosto 2020.

Il periodo di integrazione salariale ordinario, concesso con la causale "Emergenza COVID 19" e con la causale "COVID 19 Nazionale", non concorre al computo della durata massima complessiva del trattamento di integrazione salariale autorizzabile nel biennio mobile, né al limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile previsto per il computo della durata massima dei trattamenti di

integrazione salariale straordinaria (art. 4 del d.lgs. n. 148/2015), considerandosi tale periodo neutro ai fini del computo della durata massima del trattamento.

Pertanto, un datore di lavoro che abbia già usufruito delle 52 settimane, nel biennio mobile, di cui all'articolo 12 del citato d.lgs. n. 148/2015, può usufruire di un ulteriore periodo per la causale specifica "Emergenza COVID 19".

Non opera, altresì, il limite previsto di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili (articolo 12, comma 5, del d.lgs. n. 148/2015).

La domanda per l'accesso al trattamento di integrazione salariale può essere presentata per tutti i dipendenti assunti alla data del 17 marzo 2020, non operando il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni previsto a normativa vigente.

Le domande vanno presentate all'INPS secondo le modalità indicate nelle circolari del predetto Istituto n. 38 del 12 marzo 2020 e n. 47 del 28 marzo 2020.

Stante la particolare finalità dell'intervento, lo stesso può essere erogato - a richiesta del datore di lavoro - con la formula del pagamento diretto.

Ai sensi di quanto disposto al comma 2 dell'articolo 19 del D.L. n. 18/2020, restano ferme l'informativa, la consultazione sindacale e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

I datori di lavoro che ricorrono al trattamento di integrazione salariale ordinaria, di cui alla causale in parola, limitatamente ai periodi riconosciuti, non sono tenuti al versamento della contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015.

3. Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in cassa integrazione guadagni straordinaria. Art. 14, D.L. n. 9/2020 e art. 20, D.L. n. 18/2020

Le aziende - ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge n. 9 del 2 marzo 2020 - che hanno unità produttive e/o operative site nei comuni individuati nella cd "zona rossa" di cui all'allegato 1 del dPCM 1° marzo 2020, e che abbiano in corso un programma di cassa integrazione salariale straordinaria con relativo trattamento, anche a titolo di CIGS per aree di crisi industriale complessa ai sensi dell'articolo 44, comma 11-*bis*, del d.lgs. n. 148/2015, possono presentare domanda per la concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario con causale "Emergenza COVID 19-sospensione CIGS" per un periodo non superiore a tre mesi.

L'articolo 20 del citato decreto-legge n. 18/2020, in considerazione dell'estensione del fenomeno epidemiologico a tutto il territorio nazionale, ha previsto che le aziende, che hanno in corso un programma di cassa integrazione salariale straordinaria con relativo trattamento, anche a titolo di CIGS per aree di crisi industriale complessa ai sensi dell'articolo 44 comma 11-*bis*, del d.lgs. n. 148/2015, possono presentare domanda per la concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario per la causale "Emergenza COVID 19 nazionale -sospensione CIGS" per un periodo non superiore a nove settimane.

La concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario è subordinata alla formale sospensione degli effetti del trattamento di integrazione salariale straordinario in corso. Per la presentazione della relativa istanza presso l'INPS, si vedano le indicazioni fornite nelle circolari dell'Istituto n. 38 del 12 marzo 2020 e n. 47 del 28 marzo 2020.

Per la sospensione del trattamento di CIGS in corso, le aziende devono inoltrare apposita richiesta, da trasmettere attraverso il canale di comunicazione già attivato nella piattaforma di CIGS-on-line. Sono ritenute valide anche le richieste inoltrate all'indirizzo della Div. IV dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it o all'indirizzo PEC dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it, con le quali si richiede l'interruzione del trattamento di CIGS in corso, avendo cura di indicare sia **la data da cui decorre la sospensione della CIGS**, sia **la data di ripresa del programma di cassa integrazione straordinaria**.

Con riferimento ai trattamenti di CIGS per aree di crisi industriale complessa, ai sensi dell'articolo 44, comma 11-bis, del d.lgs. n. 148/2015, la richiesta di sospensione deve essere inviata all'indirizzo PEC della Div. III dgammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it, avendo cura di indicare la data da cui decorre la sospensione della CIGS e la data di ripresa del programma di cassa integrazione straordinaria.

La concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario **sospende e sostituisce**, dunque, il trattamento di integrazione salariale straordinario già in corso e può essere riferito anche ai medesimi lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale straordinaria anche a totale copertura dell'orario di lavoro.

La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione adotta un unico decreto direttoriale che dispone sia la sospensione del trattamento CIGS, sia la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale dell'originario trattamento CIGS.

Saranno presi in considerazione i trattamenti già autorizzati e i trattamenti in corso di istruttoria le cui sospensioni dall'orario di lavoro o riduzioni di orario siano attivati dalla data del 23 febbraio 2020 e fino alla data del 28 marzo 2020 (data di emanazione della circolare INPS n. 47/2020).

Il provvedimento sarà adottato senza soluzione di continuità. A tal fine, il datore di lavoro avrà cura di indicare nell'istanza la data di decorrenza della richiesta di sospensione del trattamento di CIGS, le settimane di CIGO, che l'azienda ha chiesto con causale "COVID-19 nazionale-sospensione CIGS", nonché la data di riassunzione dell'originario trattamento di CIGS.

E' utile specificare, anche in questa sede, che in considerazione delle situazione emergenziale, ai sensi dell'articolo 20, comma 4, del decreto-legge n. 18 del 2020, in via transitoria, per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria non si applicano i termini procedurali di cui gli articoli 24 e 25 del d.lgs. n. 148/2015, relativi all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle nuove istanze.

In via analogica, anche per i trattamenti richiesti, ai sensi dell'articolo 14 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020, non si applicano i termini procedurali sopra citati.

Stante la particolare finalità dell'intervento, lo stesso potrà essere erogato - a richiesta dell'azienda - con la formula del pagamento diretto.

4. Cassa integrazione in deroga. Art. 22, D.L. n. 18/2020

L'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 introduce un trattamento di integrazione salariale in base alla quale le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza degli effetti determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga per un periodo non superiore a nove settimane, a decorrere dal 23 febbraio 2020.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi anche gli enti religiosi civilmente riconosciuti, non coperti dalle tutele previste a legislazione vigente in caso di sospensione o riduzione di orario.

Possono accedere al trattamento di cassa integrazione in deroga anche i datori di lavoro che avendo accesso esclusivamente alla cassa integrazione guadagni straordinaria non possono accedere alla CIGO "Covid-19" e "COVID 19 Nazionale".

Ai sensi del comma 4 del citato articolo 22, i trattamenti in deroga sono concessi con appositi decreti delle Regioni e Province autonome ove hanno sede le unità produttive e/o operative interessate dalle sospensioni o riduzioni di orario, da trasmettere all'INPS per la verifica e il pagamento diretto da parte di quest'ultimo.

Maggiori indicazioni relative alla procedura di presentazione delle domande sono state già fornite dall'Istituto con la circolare n. 47 del 28 marzo 2020, cui si fa rinvio per gli aspetti non disciplinati in questa sede.

Qualora si faccia riferimento a unità produttive e/o operative del medesimo datore di lavoro (rientrando nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda), site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 24 marzo 2020, è stato stabilito, all'articolo 2, comma 1, che il relativo trattamento di integrazione salariale in deroga è riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per conto delle Regioni o Province autonome interessate.

In tale caso, le domande sono presentate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Si specifica che, anche per questi trattamenti di integrazione salariale in deroga, il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015.

Le domande dovranno essere corredate dall'accordo sindacale, come previsto espressamente al comma 1 dell'articolo 1, del D.L. n. 18/2020 e dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario dal quale emerga **la quantificazione totale delle ore di sospensione** (con suddivisione a seconda della tipologia di orario prescelto ad es. *full-time*, *part-time*) con il relativo importo, i dati relativi all'azienda (denominazione, natura giuridica, indirizzo della sede legale, codice fiscale, numero matricola INPS, i dati anagrafici del rappresentante legale), i dati relativi alle unità aziendali che fruiscono del trattamento, la causale di intervento per l'accesso al trattamento e il nominativo del referente della domanda con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo e-mail (*Cfr.* foglio Excel da allegare alla domanda).

Ai sensi dell'ultimo periodo del richiamato comma 1, l'obbligo dell'accordo sindacale non è previsto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

Inoltre, in considerazione della eccezionale sospensione delle attività industriali e commerciali disposta allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del contagio, l'integrazione salariale in deroga di cui all'articolo 22 può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori che siano tuttora alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi.

L'istanza, unitamente alla documentazione come sopra evidenziata, deve essere inoltrata in modalità telematica tramite la piattaforma CIGSonline con la causale "COVID – 19 Deroga".

La modalità telematica CIGSonline prevede due tipi di invio: "invio cartaceo" e/o "invio digitale", nel caso di "invio cartaceo" deve essere allegata la scansione della prima pagina del modulo dell'istanza contenente marca da bollo e firma autografa unitamente ad un documento di riconoscimento in corso di validità. Non si terrà conto di domande inoltrate in modalità diversa. Eventuali istanze già inviate in modalità diversa, dovranno essere comunque trasmesse in modalità telematica.

Il trattamento potrà essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, applicando la disciplina di cui all'articolo 44, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Rimane ferma la possibilità per i datori di lavoro, esclusi dal campo di applicazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria, di continuare a ricorrere alle causali previste a legislazione vigente per l'intervento straordinario di integrazione salariale, di cui al d.lgs. n. 148/2015.

E' il caso, ad esempio, delle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, per le quali un eventuale utilizzo della cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 non consentirebbe di accedere alle prestazioni del relativo *Fondo di solidarietà* di settore.

Il Direttore Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali
Romolo de Camillis

Il Direttore Generale degli ammortizzatori
sociali e della formazione
Agnese De Luca

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

Direzione Generale degli ammortizzatori
sociali e della formazione