

SIGLATO L'ACCORDO- 10 MARZO 2020 ORE 06:00

## CIG in deroga per i datori di lavoro in Emilia-Romagna. A quali condizioni?

*Eufranio Massi - Esperto di Diritto del lavoro e Direttore del sito [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)*

Via libera al primo accordo regionale per la concessione della CIG in deroga contro i danni economici del coronavirus a imprese e professionisti. Stipulato dalla Regione Emilia-Romagna, l'accordo prevede che i datori di lavoro privati con unità operative nella Regione o che impiegano lavoratori residenti e che abbiano subito restrizioni di carattere sanitario possano chiedere la CIG in deroga per la durata di 1 mese a decorrere dal 23 febbraio 2020, nel rispetto di specifiche condizioni. Il trattamento di integrazione salariale copre tutti i lavoratori dipendenti e la procedura di accesso è semplificata: cosa prevede?

La crisi epidemiologica da **coronavirus** in corso ha effetti diretti anche sul lavoro: di qui l'attenzione dell'Esecutivo sulla necessità, al di là delle esigenze di natura sanitaria che restano primarie, di mettere "in campo" tutti gli ammortizzatori sociali presenti nel nostro ordinamento e di farne rivivere di nuovi, come quello della **CIG in deroga** che, negli anni scorsi era stato poco utilizzato, per attutire gli effetti perversi della crisi dovuta al coronavirus.

Espressione di tale indirizzo è il [D.L. 2 marzo 2020 n. 9](#) che, agli articoli dal 13 al 17, prevede interventi di sostegno nei confronti non soltanto delle aziende e dei lavoratori subordinati ed autonomi operanti nelle "zone rosse" di **Lombardia e Veneto**, ma anche negli altri territori delle due Regioni appena richiamate e dell'**Emilia-Romagna** (sia detto per inciso, dopo il [DPCM 8 marzo 2020](#), la distinzione tra "zone rosse" e "zone gialle" è superata).

Altri interventi normativi sono stati preannunciati nei prossimi giorni, anche per effetto del DPCM appena citato, che ha irrigidito le misure anti-virus, e che riguarderanno i **congedi parentali** dopo la sospensione, fino al prossimo 3 aprile, delle lezioni nelle scuole e nelle Università ed il presumibile **allargamento della CIG in deroga** a tutto il territorio nazionale, nonché il possibile ampliamento delle causali per poter accedere al Fondo di integrazione salariale (FIS).

Ma, detto questo, entro nel merito dell'argomento.

### CIG in deroga: le norme nazionali

La norma (art. 17) ha rimesso alle 3 Regioni interessate la possibilità di intervenire attraverso l'istituto della CIG in deroga e l'Emilia -Romagna lo ha fatto nei giorni scorsi. Essa è strettamente correlata con l'art. 15 che ha previsto la CIG in deroga per le zone di Codogno e di Vò definite come "rosse".

La disposizione afferma che la cassa in deroga può essere riconosciuta, limitatamente ai casi di **accertato pregiudizio**, a seguito dei provvedimenti governativi assunti con le ordinanze del Ministro della Salute e con il D.L. n. 6/2020, laddove non siano applicabili **altri trattamenti di sostegno** a seguito di sospensione o riduzione di orario (CIGO, Fondo di integrazione salariale, Fondi bilaterali).

Destinatari della norma sono i **datori di lavoro privati**, anche agricoli (concetto che è ben più largo di quello che fa riferimento all'impresa) ubicati all'interno delle Regioni sopra richiamate o anche per altri datori di lavoro le cui unità produttive siano dislocate in altri ambiti territoriali, limitatamente ai propri dipendenti domiciliati o residenti in altra Regione.

L'iter procedimentale prevede, sulla falsariga di quanto fu ipotizzato negli anni della crisi del

2008, un **accordo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative (non viene identificato l'ambito della rappresentatività che, a questo punto, è da intendersi a livello regionale): la durata massima dell'intervento, nell'ambito delle risorse, al momento riconosciute, è di un mese.

Il sostegno economico è pari a 135 milioni di euro per la Lombardia, a 40 milioni per il Veneto ed a 25 per l'Emilia-Romagna. Dopo aver sottolineato che i datori di lavoro domestici sono esclusi dalla cassa in deroga, la disposizione chiarisce che le indennità economiche riconosciute attraverso la tale istituto, limitatamente ai soli lavoratori agricoli (ci si riferisce, ovviamente, agli operai agricoli e non agli impiegati), non viene equiparata a lavoro ai fini delle prestazioni di disoccupazione agricola.

I commi 4 e 5 ripetono quanto già affermato dalla stessa disposizione all'art. 15 per la CIG in deroga per le "zone rosse": istanze presentate in Regione ed istruite secondo l'**ordine cronologico di presentazione**, decreto regionale di concessione, trasmissione dello stesso all'INPS entro 48 ore, accompagnato dalla lista dei beneficiari. L'Istituto eroga le prestazioni, entro il limite di spesa, attraverso la **modalità del pagamento diretto**, con l'applicazione della disciplina prevista dall'art. 44- comma 6-ter del D.L.vo n. 148/2015 la quale dispone che il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, previsto dal precedente comma 6-bis, trascorso il quale il pagamento della prestazione e gli oneri connessi restano in carico allo stesso.

## CIG in deroga: accordo per la Regione Emilia-Romagna

All'interno di tale quadro normativo si è mossa la Regione Emilia-Romagna che, il 6 marzo 2020, ha sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro del proprio territorio finalizzato ad attenuare le conseguenze negative della crisi da "coronavirus".

Possono accedere alla CIG in deroga tutti i **datori di lavoro privati** per le unità operative operanti nella Regione, laddove si sia verificata una sospensione o riduzione di orario a seguito delle ordinanze della pubblica autorità. Possono essere interessati anche **datori di lavoro di altre Regioni**, limitatamente ai lavoratori residenti in Emilia-Romagna che abbiano subito restrizioni di carattere sanitario.

La disposizione comprende anche le **imprese appaltatrici di opere e servizi** e le **cooperative per i loro soci lavoratori** con contratto di lavoro subordinato stipulato ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 ed esclude soltanto, per la peculiarità del rapporto, i datori di lavoro domestici.

La durata dell'integrazione è di **1 mese a decorrere dal 23 febbraio 2020** ed ha quindi, ricorrendone le condizioni, un effetto retroattivo.

Possono accedere unicamente i datori che non hanno la possibilità, nel concreto, di utilizzare altri ammortizzatori (CIGO, CIGS, FIS e Fondi di solidarietà bilaterale) ivi compresa l'ipotesi che ne abbiano usufruito nei limiti massimi previsti (ad esempio, relativamente al quinquennio o al biennio mobile).

La disposizione "copre" **tutti i lavoratori dipendenti**, senza alcuna eccezione, in forza alla data del 23 febbraio 2020, ivi compresi coloro che non hanno maturato il requisito dei 90 giorni di anzianità aziendale, utili per poter accedere agli altri ammortizzatori: per i lavoratori con contratto a termine il "sostegno regionale" termina alla cessazione del rapporto.

L'"ombrello protettivo" riguarda anche i lavoratori **somministrati** che possono accedere alla CIG in deroga se, operando presso un datore di lavoro, viene richiesto per gli altri dipendenti un ammortizzatore sociale anche ordinario.

Per i lavoratori **intermittenti** l'accesso alla CIG in deroga può avvenire nei limiti delle giornate di lavoro effettuate quali emergono dalla media dei 3 mesi precedenti (e non dei 6 mesi come richiesto, per altri fini, dall'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015).

La procedura di accesso è abbastanza semplificata e ricalca la via già percorsa in precedenti esperienze: i datori di lavoro debbono sottoscrivere un accordo con le organizzazioni sindacali

comparativamente più rappresentative, sulla scorta di quello già stipulato a livello regionale. Tale accordo è finalizzato alla **certificazione dello stato di difficoltà**: successivamente, presentano l'istanza attraverso il sistema reso disponibile dall'Agenzia Regionale per il lavoro, allegando sia l'accordo che un modello di autocertificazione messo a disposizione dall'Agenzia in relazione ai requisiti di accesso.

**N.B.** Tale **modulistica** è in corso di preparazione e sarà, a breve, pubblicata nella sezione informativa del sito dell'Agenzia Regionale, "Come fare per" dedicata ai cittadini.

Le istanze vanno sottoscritte dal legale rappresentante del datore di lavoro ed inviate per posta elettronica all'indirizzo [arlavoro.servipl@postacert.emilia-romagna.it](mailto:arlavoro.servipl@postacert.emilia-romagna.it): l'Agenzia, entro le 48 ore successive, invia le domande all'INPS ed effettua, con l'Istituto, un costante monitoraggio sulla spesa.

Le parti che hanno sottoscritto l'accordo sanno perfettamente che per le imprese che utilizzano il FIS, nei prossimi giorni, si dovrebbe procedere ad un **allargamento delle causali**: ebbene, chi al momento non può accedervi, pur avendone diritto, potrà rientrare nelle integrazioni previste per la CIG in deroga fino alla emanazione del Decreto di modifica per il FIS.