



Gianluca Colombo
n. 1612 c.p. Milano
Pier Paolo Colombo
n. 1578 c.p. Milano
Consulenti del Lavoro



S. Giorgio su L., 4 maggio 2020

Cassa integrazione: Le FAQ dello studio.

Al fine di prevenire le numerose telefonate che stanno giungendo al nostro personale, abbiamo predisposto le seguenti FAQ sugli argomenti maggiormente oggetto di richieste di chiarimenti.

DOMANDA: La mia azienda ha richiesto un intervento di integrazione salariale (CIG, CIG in deroga, FIS, FSBA) ma ora l'attività è ripresa. Posso interrompere il provvedimento? Devo effettuare comunicazioni a qualche Ente?

RISPOSTA: La cassa integrazione può essere interrotta in qualunque momento e i lavoratori, richiamati in servizio, devono riprendere la loro attività lavorativa: non occorre fare nessuna comunicazione all'INPS. Ovviamente devo comunicare ai lavoratori.

D. La mia azienda ha richiesto un intervento di integrazione salariale (CIG, CIG in deroga, FIS, FSBA). ora l'attività è ripresa, ma solo parzialmente. Come mi devo comportare per la rotazione tra i lavoratori che prestano servizio e i lavoratori ancora sospesi dal servizio?

R. Come detto sopra, la cassa integrazione può essere interrotta/ridotta/sospesa in qualunque momento. Nel caso di ripresa parziale, si potrebbe porre il problema della "rotazione" tra i lavoratori. Il datore di lavoro, infatti, ha l'obbligo di non operare discriminazioni tra i lavoratori. Ovviamente c'è un'eccezione. E' naturale che in questa situazione, il datore di lavoro ha diritto di privilegiare, nella ripresa dell'attività, i lavoratori più "POLIFUNZIONALI" cioè che hanno le competenze per espletare più mansioni, rispetto a lavoratori che hanno competenze per espletare solo una mansione. Per esempio: in presenza di un operaio che sappia svolgere compiti di tornitore, fresatore, saldatore e di un operaio che sappia svolgere solo mansioni di tornitore, è evidente che il datore di lavoro ha diritto a privilegiare il lavoratore che può svolgere più mansioni.

D. La mia azienda ha richiesto un intervento di integrazione salariale (CIG, CIG in deroga, FIS, FSBA) di 9 settimane. Purtroppo, le 9 settimane stanno oramai per esaurirsi, in quanto la mia attività è ferma dal 23/2, ma io non posso ancora riprendere. Cosa succederà?

R. Premettendo che si è in attesa del cosiddetto "Decreto maggio" che dovrebbe ampliare l'intervento della Cassa Integrazione. Non intervenendo ampliamenti all'intervento con causale COVID-19, il datore di lavoro potrà eventualmente richiedere un nuovo intervento MA CON CAUSALE DIVERSA DA EMERGENZA COVID.

D. La mia azienda ha richiesto un intervento di integrazione salariale (CIG, CIG in deroga, FIS, FSBA) di 9 settimane. Purtroppo, le 9 settimane sono oramai esaurite, in quanto la mia attività è ferma dal 23/2 ma io temo che non potrò più riprendere e vorrei licenziare tutto o parte del personale. Lo posso fare?

R. No. Il decreto legge che ha istituito la Cassa integrazione per motivo Emergenza COVID, ha temporaneamente sospeso i licenziamenti esclusi i licenziamenti disciplinari e i licenziamenti per cessazione dell'attività.

D. I miei lavoratori in sospensione per l'intervento di integrazione salariale (CIG, CIG in deroga, FIS, FSBA) vogliono richiedere l'anticipo delle prestazioni alla propria banca. Purtroppo la banca richiede il modello SR41. Come posso accontentare i lavoratori.

R. Il modello SR41 è quel modello con il quale il datore di lavoro comunica all'INPS **A CONSUNTIVO**, le ore di Cassa integrazione effettivamente fruite dal lavoratore. Pertanto potrà essere elaborato dal nostro Studio,

SOLO A FINE DEL PERIODO DI CASSA INTEGRAZIONE; è un inutile spreco di lavoro e quindi di denaro, rilasciarlo ora, perché comprenderebbe solo le ore di cassa integrazione di Marzo.

D. Come sarà l'iter di pagamento delle spettanze per integrazione salariale ORDINARIA - IN DEROGA – FIS da parte dell'INPS?

R. In primo luogo occorrerà attendere l'autorizzazione dell'INPS; successivamente, AL TERMINE DEL PERIODO DI INTERVENTO, lo Studio, a nome dell'azienda, comunicherà all' INPS i dati dell'utilizzo EFFETTIVO della CIG di ogni lavoratore. Per questo motivo l'SR41 NON PUO' ESSERE RILASCIATO PRIMA. Ricevuto l'SR41, l'INPS provvederà ad accreditare le spettanze sul c/c di ciascun lavoratore.

D. La mia azienda è intenzionata a ripartire con orario parziale: è possibile usare la cassa solo per parte dell'orario totale? E' necessario fare comunicazione a qualcuno?

R. La CIG è uno strumento molto flessibile, in quanto permette al datore di lavoro di organizzare l'eventuale ridotta attività, in base alle esigenze proprie di ciascun settore. La ripresa parziale dell'attività può essere organizzata su turni giornalieri (parte del personale alla mattina e parte al pomeriggio); settimanali (parte del personale una settimana, parte la successiva); plurigiornalieri (tutto il personale presente solo per alcuni giorni della settimana)... Il tutto senza alcun obbligo di comunicazione a nessun organo o Ente.

D. Ho richiesto la CIG solo per parte dei lavoratori, o per parte dell'orario. Ora mi accorgo che questa riduzione che ipotizzavo, non è più sufficiente, in quanto devo ampliare l'orario di riduzione del lavoro/includere lavoratori inizialmente non inclusi. Cosa devo fare?

R. Purtroppo occorrerà presentare una nuova domanda di CIG.

D. Un dipendente assunto a tempo determinato è in scadenza. Come mi devo comportare?

R. La regola generale sarebbe che i lavoratori assunti a termine non possano essere prorogati, a meno di non farli accedere alla CIGD. Tuttavia, eccezionalmente per l'emergenza COVID-19, in data 24/03 è stata disposta la deroga a questa regola. Pertanto, i lavoratori assunti a termine potranno essere prorogati o trasformati a tempo indeterminato e mantenuti in CIG. Tuttavia, rimangono i principi che regolano il lavoro a tempo determinato, e pertanto, se il lavoratore è assunto da dodici mesi, o se è già stato prorogato 4 volte, il rapporto a termine NON PUO' ESSERE ULTERIORMENTE PROROGATO. Quindi, RIEPILOGANDO, il datore di lavoro potrà: trasformare il rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato e lasciare il lavoratore in CIG; interrompere il contratto a termine (il lavoratore accederà alla NASPI); prorogarlo MA SOLO NEL CASO IN CUI LE REGOLE DEL TEMPO DETERMINATO LO CONSENTANO e porlo in CIG contrariamente a quanto previsto dalla Legge.

D. Quali sono le norme che regolano la malattia durante la Cassa Integrazione?

R. Il principio generale stabilisce che (art. 3, c. 7, del D.lgs 14/9/2015) "il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista" a carico del datore di lavoro. Pertanto, il lavoratore che si ammala durante la Cassa Integrazione, continua a percepire la cassa integrazione

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi: se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, (reparto/ufficio a ZERO ORE) anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa; qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia. Per completezza, si precisa che a questa regola non fa eccezione la malattia derivante dall'infezione COVID-19, come ha ribadito l'INPS con messaggio del 30-04-2020 numero 1822.

D. Ho richiesto la CIG ma ora ho necessità di riprendere l'attività lavorativa, limitatamente ad alcuni lavoratori. All'occorrenza, posso far svolgere lavoro straordinario ai lavoratori che hanno ripreso?

R. In via preliminare si ricorda che il lavoro straordinario, deve avere appunto carattere "straordinario". Ciò premesso, qualora vi siano delle circostanze "straordinarie" che richiedano prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro per i lavoratori rientrati in azienda, non vi sono preclusioni a questa condotta. Certo che se l'impiego di manodopera oltre l'orario di lavoro diventa la regola, il datore di lavoro potrebbe avere dei problemi da parte dei lavoratori sospesi o da parte degli organi previdenziali. Nessun problema invece su reparti diversi: è naturalmente ammissibile che il reparto produttivo sia totalmente fermo e il reparto

amministrazione lavori oltre l'orario ordinario. Che i lavoratori del reparto torneria siano sospesi dall'attività, ma i lavoratori del reparto rettifiche siano impiegati oltre l'orario di lavoro.

ATTENZIONE: la Cassa integrazione interviene fino al massimo dell'orario settimanale. Pertanto, in caso di lavoro straordinario effettuato in una settimana in cui il lavoratore è stato per alcuni giorni in CIG, le ore di lavoro straordinario andranno a ridurre le ore di CIG.

Per esempio: orario settimanale 40 ore; il lavoratore richiamato in servizio lavora per tre giorni, 8 ore ordinarie e 2 straordinarie, per un totale quindi di 30 ore. Per i due giorni mancanti, non sono dovute 16 ore di CIG, ma solo 10, cioè le ore che mancano ad arrivare all'orario settimanale di 40 ore.

D. Ho richiesto la CIG: posso effettuare assunzioni?

R. Sì, beninteso, non in reparti interessati dalla CIG. E' tuttavia evidente che il neoassunto non potrà essere posto in CIG.

D. Ho richiesto la CIG ma uno o più lavoratori, che hanno delle ferie arretrate, mi hanno chiesto di poter essere messi in ferie. Come mi devo comportare?

R. Questa situazione si verifica spessissimo. Di norma le ferie devono essere concordate con il datore di lavoro, pertanto il lavoratore non può richiedere unilateralmente le ferie. Tuttavia la questione merita un attento approfondimento, in quanto, comunque, le ferie/festività/ROL sono un debito che prima o dopo il datore di lavoro dovrà retribuire al proprio lavoratore. Però, in questo particolare momento, alcuni datori di lavoro potrebbero trovarsi in situazioni finanziarie tali da non poter retribuire le ferie. Pertanto, se la situazione finanziaria lo consente, ben può il datore di lavoro andare incontro alle esigenze del proprio lavoratore che non può perdere parte del reddito che invece perderebbe con la CIG; se invece la situazione finanziaria dell'Azienda non lo permette, il datore di lavoro può rifiutare la concessione delle ferie, che costituiscono un debito il cui pagamento può essere differito.

D. Durante il periodo di CIG maturano i ratei?

R. No; durante la CIG, salvo accordi aziendali contrari, non maturano né le ferie, né la 13esima, né le ex festività. La maturazione è ridotta con il criterio della proporzionalità, in base al quale ogni singola ora di CIG incide sulla maturazione. Invece, per espressa previsione di legge, matura integralmente il T.F.R.

D. La mia Azienda ha richiesto l'intervento della CIGD perché costretta dalle circostanze, ma in realtà avremmo lavoro che dovremo svolgere nei prossimi mesi, probabilmente anche ad agosto. Posso differire l'utilizzo delle ferie, che solitamente venivano fruito in agosto.

R. sì. Il datore di lavoro ha diritto a stabilire il periodo di ferie, in base alle esigenze organizzative e nel rispetto del diritto dei lavoratori al riposo psico-fisico. Questo vale da sempre come principio generale, e vale ancora di più questo anno. Si consiglia di comunicare tempestivamente ai lavoratori, la possibilità che le ferie, in questo particolare anno, vengano fruito in altro periodo rispetto a quelli che erano gli usi e le consuetudini aziendali. Non vale neppure la pena di evidenziare che al momento, difficilmente i lavoratori avranno già prenotato viaggi o soggiorni.

D. Quali sono le norme che regolano la maternità durante la Cassa Integrazione?

R. A differenza di quanto previsto per la malattia, in caso di maternità, prima o durante la sospensione per CIG, la maternità PREVALE SEMPRE. La lavoratrice, pertanto, o nei casi previsti dalla Legge il padre lavoratore, saranno considerati in maternità

D. Ho comunicato ai miei lavoratori di riprendere l'attività lavorativa, ma alcuni di loro si sono rifiutati di riprendere servizio. Quali sono le conseguenze?

R. In linea di massima, il lavoratore richiamato in servizio dal datore di lavoro, NON SI PUO' RIFIUTARE ed è passibile di provvedimento disciplinare. Tuttavia, l'argomento appare piuttosto "spinoso" e merita un approfondimento, legato al particolare momento che stiamo vivendo. Il datore di lavoro che richiama in servizio tutti o parte dei lavoratori, ha l'obbligo di aver adottato tutti i provvedimenti atti a garantire la sicurezza contro il diffondersi dell'infezione COVID-19. Il Lavoratore può rifiutarsi di riprendere servizio, solo nel caso che ritenga non adeguati i provvedimenti di tutela della salute. Naturalmente, il lavoratore deve anche motivare la propria convinzione.

Pertanto: ove il datore di lavoro abbia la certezza di aver adottato tutti i provvedimenti previsti dalle disposizioni di Legge per la propria attività, può, a ragione, imporre il rientro in servizio del lavoratore. Ove

questa certezza non vi sia, si consiglia un atteggiamento prudente e conciliante, al fine di evitare eventuali segnalazioni agli Organi competenti da parte del lavoratore o da gruppi di lavoratori che non si sentano sufficientemente tutelati (a ragione o a torto!). Vale la pena anche segnalare che un altro rischio è il "proliferare" di certificati di malattia: difficilmente, in questo momento, il medico di famiglia negherebbe la malattia al lavoratore che telefoni, simulando malesseri vari riconducibili all'emergenza COVID-19!

D. Ho chiesto la CIG/CIGD/FIS/FSBA attivando la richiesta di pagamento diretto da parte dell'INPS. Ora però vorrei favorire i miei lavoratori anticipando delle somme. E' possibile?

R. Vale la regola generale che condizioni a miglior favore del lavoratore sono sempre ammesse. Tuttavia le somme anticipate andranno assoggettate a imponibile previdenziale e fiscale e pertanto saranno da assoggettare a contributi e ritenute IRPEF.

Un'altra soluzione, sarebbe quella di erogare una somma a titolo di "Anticipo stipendio mese di", somma che verrà trattenuta dal cedolino paga del relativo mese.

In entrambi i casi, per ragioni che in questa sede non è il caso di approfondire, si consiglia l'erogazione di una somma forfettaria

D. Ho un'attività di ristorazione e mi sono organizzato per le consegne a domicilio: posso modificare le mansioni del mio dipendente assunto come cuoco/cameriere?

R. Come noto, il job act ha riformato l'art. 2103 del Codice Civile, legittimando il datore di lavoro ad assegnare il lavoratore a mansioni diverse, alla condizione che siano "mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". La mansione di addetto alle consegne a domicilio appare assimilabile, in quanto a livello di appartenenza, a quella di cameriere; appare invece dequalificante rispetto a quella di cuoco. Vale la pena sottolineare l'aspetto che riguarda l'obbligo di variare il rischio assicurativo INAIL.

D. quali sono le norme che regolano i permessi per Legge 104 durante il periodo di CIG?

PRELIMINARMENTE, si ricorda che lo scopo della legge 104 è di permettere al lavoratore di assistere un familiare con necessità di aiuto, o di permettere a un lavoratore di sottoporsi a cure o terapie particolari. Pertanto, il lavoratore non dovrebbe basare la propria richiesta di permessi ex Legge 104 in base alla cassa integrazione, ma la deve basare sulle necessità proprie o del proprio familiare da assistere.

SI RICORDA PERTANTO CHE:

1) La legge e i contratti collettivi ne disciplinano le modalità di richiesta (che deve sempre essere preventiva, addirittura alcuni contratti come i chimici, prevedono che vadano richiesti a inizio anno!)

2) L'INPS prevede che se si è già a casa (per esempio in ferie o cassa integrazione) non se ne ha diritto, perché appunto si è già a casa e quindi si può dare assistenza al familiare o a sé stessi.

Per quanto riguarda i lavoratori che fruiscono della Legge 104, al momento l'INPS non ha modificato le pregresse circolari, e pertanto, non intervenendo disposizioni differenti, si precisa che la normativa esistente sulla cassa integrazione e la fruizione dei permessi legge 104 prevede che i giorni di permesso a cui il lavoratore ha diritto (3 + 12) devono essere riproporzionati in base alle giornate di lavoro effettuate: pertanto, nel caso in cui l'Azienda sia in cassa integrazione per metà mese, il lavoratore avrà diritto a metà delle giornate per Legge 104. Se l'Azienda è in cassa integrazione tutto il mese, il lavoratore non ha diritto ai permessi per Legge 104, essendo appunto già assente.

D. Devo far rientrare in servizio i miei lavoratori: ho obbligo di accertarmi del loro stato di salute, visto che ho saputo che probabilmente uno/più hanno avuto familiari infettati dal COVID-19?

R. Il datore di lavoro non ha l'obbligo di pretendere un certificato di guarigione prima di riammettere un lavoratore in servizio, a meno che il lavoratore sia rimasto in malattia per oltre 60 giorni. Premettendo che l'argomento deve primariamente essere trattato con il Medico Competente, o con l'RSPP, o con il RLS, si ricorda che le norme sulla riapertura delle attività, impongono al datore di lavoro di accertarsi che siano rispettate tutte le condizioni di sicurezza nei confronti dei lavoratori. Un suggerimento potrebbe essere di chiedere un'autocertificazione o la quotidiana misurazione della temperatura all'ingresso in servizio.

Cordiali Saluti.

Studio Colombo