

COVID-19 E AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL TERRITORIO NAZIONALE. PRIME ANNOTAZIONI

di **MAURO MARRUCCI**

Articolo del 01 aprile 2020

ISSN 2420-9651

La situazione emergenziale del Paese determinatasi in seguito alla crisi epidemiologica da Covid-19 (c.d. coronavirus) ha indotto il Governo ad emanare disposizioni d'urgenza, a valenza nazionale, con il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 ...

SOMMARIO: 1. - 2. - 3. - 4. - 5. Considerazioni sul preventivo esaurimento delle ferie.
- 6.

L'intervento normativo d'urgenza.

La situazione emergenziale del Paese determinatasi in seguito alla crisi epidemiologica da Covid-19 (c.d. coronavirus) ha indotto il Governo ad emanare disposizioni d'urgenza, a valenza nazionale, con il [D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#) (recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” – c.d. Decreto “Cura Italia” - G.U. 17 marzo 2020, n. 70).

Nelle intenzioni del legislatore, attraverso il ricorso ad ammortizzatori sociali con carisma di specialità, l'intervento dovrebbe garantire, tra l'altro, il sostegno al reddito dei dipendenti di tutti i datori di lavoro coinvolti dalla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro derivante da eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica, seppure entro determinati limiti di spesa il cui monitoraggio è demandato all'INPS.

A tale scopo, è stato individuato un catalogo di strumenti riconducibili: *i*) alla cassa integrazione guadagni ordinaria (art. 19 – *inde* CIGO); *ii*) all'assegno ordinario (art. 19); *iii*) alla cassa integrazione guadagni in deroga (art. 22 – *inde* CIGD).

La CIGO e l'assegno ordinario possono essere rispettivamente richiesti anche ove alla data del 23 febbraio 2020 fossero in corso programmi per causali CIGS (*cf.* [art. 21 d.l. gs. n. 148 del 2015](#); art. 44 d.l. n. 109 del 2018) o per assegno di solidarietà (*cf.* [art. 31, D.Lgs. n. 148/2015](#)), previa la loro sospensione (*cf.* artt. 20 e 21).

Il d.l. Cura Italia è di poco successivo al [d.l. 2 marzo 2020, n. 9](#), il quale aveva già previsto norme sostanzialmente analoghe (*cf.* artt. 13, 14, 15 e 17) per far fronte alle conseguenze del *virus* nei territori delle cc.dd. zone rossa e gialla di cui [all'all. 1 al d.P.C.M. 1° marzo 2020](#) e alle rimanenti aree delle regioni Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto. In assenza di disposizioni di coordinamento tra i due Decreti d'urgenza, per ragioni di carattere sistematico, ad una prima lettura sembrava doversi ritenere che le norme in materia di ammortizzatori recate dal [d.l. n. 18 del 2020](#), a decorrere dal 17 marzo 2020, sostituissero quelle analoghe previste dal [d.l. n. 9 del 2020](#), sulla base del principio del *tempus regit actum*, con la sola eccezione della sopravvivenza, in materia di CIGD, degli artt. 15 e 17 dell'articolato primigenio per espressa previsione dell'[art. 22, comma 7, d.l. n. 18 del 2020](#). Con la circolare n. 47 del 2020, l'INPS ha tuttavia precisato che il trattamento CIGO e di assegno ordinario di cui all'[art.19 d.l. n. 18 del 2020](#), con causale “COVID-19 nazionale”, si aggiunge a quello previsto dall'[art. 13 d.l. n. 9 del 2020](#) con causale “Emergenza COVID-19 D.L. 9/2020”. I datori di lavoro

possono quindi richiedere l'integrazione salariale per 13 settimane con causale "Emergenza COVID-19 D.L. 9/2020" e poi ulteriori 9 settimane, con causale "COVID-19 nazionale". Ove i periodi delle due domande con distinte causali fossero coincidenti, sarebbe necessario che i lavoratori interessati dagli interventi fossero differenti, mentre se i periodi richiesti non si sovrapponevano i dipendenti potrebbero essere gli stessi.

Oltre alla richiamata circolare n. 47 del 2020, l'INPS ha diramato i propri chiarimenti sulle misure previste dagli [artt. da 19 a 22 d.l. n. 18 del 2020](#) con i messaggi n. 1287 del 2020 e n.1321 del 2020.

Norme speciali in materia di CIGO e assegno ordinario.

L'[art. 19 d.l. n. 18 del 2020](#) consente l'accesso alla CIGO e all'assegno ordinario con una causale a carattere speciale qualificata "*emergenza COVID-19*", per periodi compresi tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020, nel limite di una durata complessivamente non superiore a 9 settimane. Il riferimento temporale a "*periodi*" (*cf.* art. 19, comma 1) ne permetterebbe l'utilizzo frazionato – anche alla luce dei criteri di computo della durata dettati dall'INPS con la circ. n. 58 del 2009 – in ragione delle sopravvenute esigenze o condizioni determinate dall'emergenza a carattere sanitario, organizzativo o produttivo atteso, non in ultimo, il principio di libertà di organizzazione d'impresa [ex art. 41 Cost.](#) In tale logica, l'accesso agli ammortizzatori non sembrerebbe preordinato da obblighi etero imposti al soggetto datoriale il quale, fatto salvo l'eventuale onere negoziale (*inde*), non risulterebbe obbligato ad adottare previamente differenti misure quali, ad esempio, il ricorso allo *smart-working* che rimane una modalità di esecuzione della prestazione ove necessaria e proficua.

Le provvidenze possono tuttavia essere richieste unicamente per i dipendenti già in forza al 23 febbraio 2020 a prescindere dalla relativa anzianità di servizio (*cf.* art. 19, comma 8, che deroga all'[art. 1, comma 2, d.lgs. n. 148 del 2015](#) - l'INPS, con la circolare n. 47 del 2020 ha tuttavia precisato che nelle ipotesi di trasferimento d'azienda contemplate dall'[art. 2112 c.c.](#) e nei casi di assunzioni conseguenti a subentro nel contratto di appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro, in termini di analogia con la previsione di cui all'art. 1, comma 3, d.lgs. n. 148 del 2015; per la cassa integrazione guadagni dei lavoratori intermittenti v. INPS, circ. n. 41 del 2006).

Le prestazioni possono essere anticipate dai datori di lavoro e successivamente conguagliate con i contributi previdenziali dovuti oppure richieste con pagamento diretto da parte dell'INPS, in deroga alle disposizioni dettate dall'Istituto con la circ. n. 197 del 2015 in merito a criticità finanziarie palesate dall'azienda (*cf.* INPS, msg. n. 1287 del 2020).

Sotto il profilo soggettivo, le singole provvidenze potranno essere alternativamente invocate dai datori di lavoro a seconda del proprio inquadramento previdenziale desumibile dal codice statistico contributivo (CSC) e dai codici autorizzazione attribuiti dall'INPS.

In tale logica la CIGO è permessa alle imprese evocate dall'[art. 10 d.lgs. n. 148 del 2015](#), mentre l'assegno ordinario è consentito ai datori di lavoro per i quali sono stati costituiti Fondi bilaterali e Fondi bilaterali alternativi *ex* [artt. 26 e 27 d.lgs. n. 148 del 2015](#), i Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e di Bolzano-Alto Adige [ex art. 40 d.lgs. n. 148 del 2015](#), oltre che ai soggetti rientranti nella disciplina del Fondo di integrazione salariale (*cf.* [art. 29, D.Lgs. n. 148/2015](#) – *in de* FIS). Per la Cassa integrazione speciale per operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole v. INPS circ. n. 47 del 2020.

Ai sensi dell'[art. 29, comma 2, d.lgs. n. 148 del 2015](#), il FIS si applica ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della CIGO e della CIGS, per i quali non siano stati costituiti i Fondi di solidarietà bilaterali o i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui agli [artt. 26, 27 e 40 d.lgs. n. 148 del 2015](#).

Occorre tuttavia osservare che, nell'ambito del FIS, l'assegno ordinario è classicamente previsto unicamente per le aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente. In termini derogatori e con carattere di specialità, l'art. 19, comma 5, del Decreto d'urgenza prevede che, ai fini di specie, l'ammortizzatore venga esteso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il computo della media dovrà essere effettuato, secondo i principi dell'ordinamento e della prassi ministeriale, considerando anche: i lavoratori a tempo determinato a prescindere dalla durata del contratto, i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo parziale in proporzione all'orario effettivamente svolto rispetto a quello *full-time*, i lavoratori in regime di

telelavoro o in *smart-working*. A contrario, non sono computabili il lavoratore assente, ancorché non retribuito, unicamente nel caso in cui sia sostituito da un altro lavoratore assunto (il quale sarà computato), i lavoratori somministrati e i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato.

I requisiti di specialità delle provvidenze previste dall'[art. 19 d.l. n. 18 del 2020](#) – CIGO e l'assegno ordinario – sono altresì corroborati dall'esclusione dell'utilizzo della causale *de qua*:

- 1) dal sindacato di giustificatazza, non essendo soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'[art. 11 del d.lgs. n. 148 del 2015](#) (*cfr.* art. [19](#), comma 2, ultimo periodo);
- 2) dal termine di presentazione delle domande di cui agli [artt. 15](#), comma 2, e [30, comma 2, d.lgs. n. 148 del 2015](#), che viene ampliato essendo ammesso entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa (*cfr.* art. [19](#), comma 2);
- 3) dai limiti di durata massima complessiva e specifica previsti in seno al [d.lgs. n. 148 del 2015 dagli artt. 4](#), commi 1 e 2, 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 (*cfr.* art. [19](#), comma 3);
- 4) dal computo ai fini delle successive richieste attesa la loro neutralizzazione allo scopo (*cfr.* art. [19](#), comma 3);
- 5) dalla contribuzione addizionale di cui agli [artt. 5, 29](#), comma 8, secondo periodo, e [33, comma 2, d.lgs. n. 148 del 2015](#) (*cfr.* art. [19](#), comma 4).

In via ulteriore, per il solo anno 2020, all'assegno ordinario garantito dal FIS non si applica il tetto aziendale posto a fini di equilibrio finanziario [ex art. 29, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 148/2015](#).

Ai sensi dell'art. [19](#), comma 6, primo periodo, i Fondi di solidarietà alternativi di cui all'[art. 27 del d.lgs. n. 148 del 2015](#) per i settori dell'artigianato e della somministrazione «garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità» previste dallo stesso articolo. L'imperatività della disposizione e il finanziamento della provvidenza con oneri posti a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020, lascia intendere che siano superate le questioni legate all'anzianità di iscrizione dei datori di lavoro o a eventuali irregolarità contributive che, altrimenti, avrebbero negato l'erogazione della prestazione (come ad esempio previsto dalla regolamentazione del FSBA). Lo stesso obbligo dell'erogazione della prestazione è posto, per mano dell'art. [19](#), comma 7, a carico del Fondi di

solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti *ex art.* 40 d.lgs. n. 148 dl 2015 (così anche INPS circ. n. 47 del 2020).

In riferimento ai Fondi di solidarietà *ex art.* 26 d.lgs. n. 148 del 2020, l'INPS con la circ. n. 47 del 2020, ha specificato che la singola domanda di accesso all'assegno ordinario per la causale “COVID-19 nazionale” può essere accolta nei limiti dei tetti aziendali previsti dai propri regolamenti. I datori di lavoro iscritti, non aventi la disponibilità finanziaria per superamento del tetto aziendale, ovvero aventi una disponibilità parziale per l'accesso alla prestazione, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'[articolo 19, comma 9, d.l. n. 18 del 2020](#).

Una particolare riflessione merita la procedura sindacale pretesa dall'art. 19, comma 2. Se la prima parte della disposizione, tra l'altro, sembra dispensare i datori di lavoro dagli obblighi negoziali di cui all'[art.14 d.lgs. n. 148 del 2015](#), la seconda ne riepiloga l'onere, imponendo, di fatto, «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». La costruzione normativa non può non essere criticata da un duplice punto di vista.

In primo luogo, per questioni immediatamente operativo-pratiche, atteso il gravame burocratico enorme che ne deriva in un momento di carattere emergenziale quale quello attuale, funzionalmente illogico per effetto della stessa specialità della causale. Ove l'opzione normativa avesse lo scopo di rendere edotti i sindacati dell'addivenire della situazione, avrebbe potuto trovare applicazione l'art. 14, comma 4, atteso che la causale Covid non può non essere ricondotta ad evento oggettivamente non evitabile (giuridicamente pare possibile evocare la figura del *fatto notorio* che non necessita di un riscontro probatorio).

In secondo luogo, per ragioni di natura tecnico-sistematica, atteso che l'aver sottratto la disciplina del procedimento sindacale ai canoni dettati dell'[art. 14 d.lgs. n. 148 del 2015](#) toglie ogni certezza sotto il profilo procedimentale in merito:

- alla individuazione delle OO.SS. destinatarie della comunicazione inducendo comunque i datori, in mancanza di altre precisazioni, a dover coinvolgere quelli ivi previsti con riferimento alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (riprendendo

peraltro, oltre al dettato dell'art. 14 cit. anche il criterio selettivo generale tratteggiato dall'[art. 51 d.lgs. n. 81 del 2015](#));

- alle notizie da fornire nella comunicazione, imponendo di fatto l'indicazione di quelle riferite alle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, all'entità e alla durata prevedibile e al numero dei lavoratori interessati.

Ne deriva che l'[art. 14 d.lgs. n. 148 del 2015](#) da norma esclusa diventa norma supplente di una disposizione traballante che tradisce, per il richiamato obbligo della comunicazione «preventiva», anche il principio a mente del quale la concessione degli ammortizzatori in argomento decorre dal 23 febbraio 2020 e quindi da una data antecedente a quella di entrata in vigore del [d.l. n. 18/2020](#) (introducendo un'originale ipotesi di comunicazione preventiva a causale già integrata con una sorta di viaggio a ritroso difficilmente apprezzabile nella sua dimensione logica e cronologica) .

La questione è stata quantomeno risolta riguardo alle proprie derivazioni amministrative dall'INPS con la circ. n. 47/2020. L'Istituto ha infatti precisato che l'esonero dall'osservanza del richiamato art. 14 elimina anche l'obbligo previsto dal relativo comma 6, a mente del quale «All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti (...)» ivi stabiliti. Sulla base di tale presupposto, pertanto, «all'atto della presentazione della domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario, non deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti di cui sopra, e l'Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti». La procedura sindacale assume quindi una valenza endo-negoziale perdendo la funzione di requisito di procedibilità previsto classicamente.

Le nuove disposizioni in materia di Cassa integrazione in deroga.

Per completare il quadro delle tutele soggettive, l'[art. 22 d.l. n. 18 del 2020](#) introduce anche misure di CIGD con risorse ripartite tra le Regioni e le Province autonome secondo uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

La misura, correlata alla causale emergenziale, è prevista per un periodo non superiore a nove settimane a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in

forza alla medesima data, beneficiari anche della contribuzione figurativa e dei relativi oneri accessori. La disposizione non contempla il termine finale del periodo di copertura che si ritiene demandato all'autonomia degli Enti regionali o provinciali coinvolti anche in funzione delle coperture di spesa loro assicurate.

Per i lavoratori del settore agricolo le ore di riduzione o sospensione dell'attività, nei limiti ivi previsti, con intervento della CIGD sono equiparate ad attività di lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

Sono soggettivamente destinatari delle misure in deroga, con esclusione dei datori di lavoro domestico, quelli del settore privato – ancorché agricoli, della pesca e del terzo settore ivi compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti – «per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro» (cfr. art. 22, comma 1).

Il tenore letterale della disposizione porterebbe ad escludere – in quanto non privi in assoluto di tutele - i datori di lavoro attratti alla CIGS in via esclusiva quali, ad esempio, le imprese esercenti attività commerciali, della logistica, le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici con più di 50 dipendenti di cui all'art. 20, comma 2, d.lgs. n. 148 del 2015.

Atteso che le misure d'emergenza adottate dal legislatore sono improntate a strumenti di carattere temporaneo (CIGO e assegno ordinario) sembrerebbe possibile un'interpretazione volta all'applicazione della norma ai datori di lavoro sprovvisti di tutele concrete ed attuali, includendo anche quelli attratti dalla CIGS. Tale opzione ermeneutica, confermata dall'INPS con la circ. n. 47 del 2020, trova del resto sostegno nella Relazione Tecnica al Decreto secondo la quale la CIGD sarebbe assicurata per «i lavoratori dipendenti non agricoli e agricoli (OTD) non assicurati per CIGO e non tutelati da Fondi di solidarietà categoriali». Peraltro, l'INPS, già con il msg. n. 1287 del 20 marzo 2020, nell'indicare i datori di lavoro esclusi dalla CIGD, ha richiamato unicamente quelli rientranti nel campo di applicazione della CIGO, del FIS o dei Fondi di solidarietà ([artt. 26 e 27 D.Lgs. n. 148/2015](#)), senza citare le imprese soggette alla CIGS.

Prima di accedere alla misura di sostegno in deroga, il datore di lavoro dovrà quindi verificare se risulta potenziale beneficiario di tutele di altro genere. Un esempio sul punto può essere avanzato con riferimento ai professionisti.

Costoro, in primo luogo, non sono ancora soggetti alle tutele del “Fondo di solidarietà

per il settore delle attività professionali” istituito, [ex art. 26 d.lgs. n. 148 del 2015](#) e in seguito all'accordo 3 ottobre 2017, con il d.m. 27 dicembre 2019 in quanto non è ancora stato costituito l'organo di amministrazione. In ragione del numero dei dipendenti essi dovranno quindi verificare se rientrano nel FIS per usufruire dell'assegno ordinario. Vi rientreranno ove nel semestre precedente abbiano avuto una media di dipendenti superiori a cinque; ove invece evidenziassero una media di lavoratori pari o inferiore a cinque, rientrerebbero nelle tutele della CIGD. Alla stessa conclusione si perviene per i datori di lavoro assoggettabili al Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali (*cf.* d.m. 9 agosto 2019, n. 103594).

Prerequisito per la concessione dell'intervento in deroga è comunque la conclusione di un accordo sindacale, anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (*cf.* art. 22, comma 1). Nel confermare che la procedura sindacale richiesta dall'art. 22 d.l. Cura Italia è esclusa per i datori di lavoro con organico fino a cinque dipendenti, la circolare n. 47 del 2020 ha ribadito che la provvidenza *de qua* è autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro. Secondo l'atto di prassi dell'Istituto, tuttavia, «si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1». Tale precisazione, nel richiamare il procedimento sindacale previsto dall'art. 19 (il riferimento al comma 1 è per tutta evidenza un mero refuso atteso che il comma qui d'interesse è il secondo), lascerebbe intendere che una volta esaurito il termine di tre giorni ivi previsto, la procedura si intenda esaurita, assolvendosi l'obbligo. Sulla base di tali precisazioni, seppure versate in un atto di prassi, sarebbe auspicabile che fossero allineati anche i singoli accordi regionali già emanati per uniformità procedimentali.

Ai sensi dell'art. 22, comma 4, ai fini della CIGD, alle Regioni e alle Province autonome sono affidati i compiti di ricevere le domande da parte dei datori di lavoro interessati, istruirle in ordine cronologico emettendo, in caso di ammissione, un apposito decreto da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, insieme alla lista dei beneficiari.

Per i datori di lavoro con unità produttive *plurilocalizzate*, in quanto collocate in cinque o più Regioni o Province autonome, il d.i. (Lavoro-Economia) 24 marzo 2020, n. 3, ha

previsto la concessione della cassa integrazione in deroga mediante decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (per gli aspetti procedurali v. INPS circ. n. 47 del 2020).

La prestazione è erogata unicamente con pagamento diretto secondo le disposizioni di cui all'[art. 44, comma 6-ter, del D.Lgs. n. 148/2015](#). Il datore di lavoro è quindi obbligato ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi restano a carico del datore di lavoro inadempiente.

Le risorse finanziarie relative ai trattamenti di CIGS di cui all'[art. 22, comma 1, del D.L. n. 18/2020](#), destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano, sono trasferite ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti [ex art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015](#), tenuti ad autorizzare le relative prestazioni (*cfr.* art. 22, comma 5).

L'interruzione delle misure straordinarie a favore della CIGO o dell'assegno ordinario.

Le misure della CIGO e dell'assegno ordinario, alle condizioni previste dall'[art. 19 d.l. n. 18 del 2020](#), possono essere rispettivamente invocate anche dai datori di lavoro che alla data del 23 febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario o un assegno di solidarietà secondo la previsione degli artt. 20, comma 1, e 21, comma 1.

La concessione delle misure ordinarie è condizionata alla sospensione di quelle straordinarie che andrebbero a sostituire.

Entrambe le disposizioni prevedono che le integrazioni ordinarie possono riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie (CIGS e assegno di solidarietà) a totale copertura dell'orario di lavoro. *Ictu oculi*, atteso l'obbligo sospensivo delle misure straordinarie, il dettato normativo sembrerebbe voler significare che gli stessi lavoratori in precedenza assoggettati ad una riduzione dell'orario, con l'intervento della CIGO o dell'assegno straordinario, potrebbero anche essere integralmente sospesi. Tale interpretazione, se non trova controindicazioni nell'ambito dell'art. 20, sembra invece cozzare con la previsione dell'art. 21, comma 2, che

ammetterebbe la coesistenza tra l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà, smentendo così l'obbligo sospensivo a cui dovrebbe essere sottoposta l'erogazione dell'assegno di solidarietà.

Dal dato letterale non risulta peraltro chiaro se l'effetto sospensivo delle misure straordinarie ne permetta la riattivazione al termine dell'utilizzo della CIGO o dell'assegno ordinario: aspetto non di poco conto atteso che, ove la ripresa del pregresso ammortizzatore fosse negata, ne pregiudicherebbe gli stessi fini perseguiti. Una risposta favorevole si riscontra tuttavia nelle precisazioni rese dall'INPS con la circ. n. 47 del 2020 che ha istituito ai fini di specie la causale “*COVID-19 nazionale – sospensione CIGS*”.

Secondo l'Istituto la CIGO sospende e sostituisce il trattamento CIGS in corso ma la sua concessione è subordinata alla stessa sospensione della cassa integrazione straordinaria in essere, precedentemente autorizzata, da richiedere con specifica istanza da avanzare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali mediante il canale di comunicazione attivo nella piattaforma *CIGS-online* (per gli aspetti procedurali v. INPS, circ. n. 47 del 2020).

L'apposita Direzione generale adoterà un unico decreto direttoriale che, senza soluzione di continuità, dispone: i) la sospensione del trattamento CIGS in corso indicandone la data di decorrenza, corrispondente al numero di settimane di CIGO che l'azienda ha chiesto con causale “*COVID-19 nazionale-sospensione CIGS*”; ii) la riassunzione del provvedimento CIGS sospeso con la nuova data finale.

L'[art. 20, comma 4, d.l. n. 18 del 2020](#) ha precisato che, in considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale non si applicano gli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2020, limitatamente ai termini procedurali. Tale opzione normativa sembrerebbe comunque di non escludere l'accordo – o comunque la procedura - sindacale ai fini di specie.

5. Considerazioni sul preventivo esaurimento delle ferie.

Le disposizioni del [d.l. n. 18 del 2020](#), come del resto tutte quelle connesse alla materia di ammortizzatori sociali, tacciono in relazione all'annosa questione dell'utilizzo

obbligatorio (o meno) delle ferie pregresse prima del ricorso alle misure di sostegno al reddito in costanza di lavoro.

La valutazione è stata generalmente affidata alla prassi. Recentemente l'INPS con il msg. n. 3777 del 2019, a completamento di quanto già evidenziato con circ. n. 139 del 2016 – parte seconda, punto 6 – ha chiarito che, in caso di lavoratori posti in CIGO, sia ad orario ridotto che a zero ore, l'eventuale presenza di ferie pregresse non sia ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza.

L'opzione interpretativa dell'Istituto sarebbe basata sul presupposto secondo cui la disciplina contrattuale delle ferie sarebbe regolata da norme privatistiche attinenti ai rapporti tra datore di lavoro e lavoratori, che esulano dalle valutazioni di competenza del medesimo Ente, volte alla verifica dell'effettiva sussistenza della causale per la quale è richiesto l'intervento dell'ammortizzatore.

Si registrano tuttavia indicazioni giurisprudenziali secondo cui il datore dovrebbe utilizzare tutti gli strumenti organizzativi e contrattuali a sua disposizione potendo ricorrere alla CIG solo quando essi non fossero sufficienti (*cfr.* Cons. di Stato n. 3987 del 2017). Sotto un diverso profilo, per la CIGD il preventivo smaltimento delle ferie arretrate sarebbe preteso dal d.i. n. 83473 del 2014 al quale ha fatto eco l'INPS con la circ. n. 107/2015. La disposizione amministrativa, tuttavia, potrebbe ritenersi superata (oltre che dalla logica del provvedimento non sempre decisiva nelle italiane questioni) dal recente msg. n. 3777 del 2019 confermato peraltro dall'Istituto con la circ. n. 47 del 2020. Del resto, le misure in deroga a cui faceva riferimento la fonte secondaria richiamata assumevano una finalità diversa da quelle in esame, previste per un auspicabile ambito temporale di breve periodo e funzionali a fronteggiare la contingente emergenza.

Tenuto conto della situazione in essere, ove possibile, una buona pratica - al fine di contemperare le esigenze aziendali e quelle di mantenimento del salario oltre che fornire ai terzi elementi di valutazione ulteriore - potrebbe essere quella di affidare la questione dell'utilizzo delle ferie in termini preventivi ad un atto negoziale.

Il differimento dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali alla preventiva “escussione” delle ferie, tuttavia, potrebbe rischiare di svuotare la misura qualora nel frattempo, mentre il lavoratore gode delle ferie (retribuite come d'uopo), giungessero ad esaurimento le provviste finanziarie “di copertura”, così che il datore di lavoro, oltre al danno riflesso dall'imperversare del Covid-19, subirebbe la beffa di un supporto

economico rivelatosi quale mero miraggio. Sarebbe davvero troppo (o troppo poco).

Riferimenti bibliografici.

M. Gaetani-M. Marrucci, *Il sistema degli ammortizzatori sociali dopo il Jobs Act*, Milano, Giuffrè, 2017.

C.A. NICOLINI (a cura di), *Gli ammortizzatori sociali riformati*, Milano, Giuffrè, 2018.

