

## Cassa integrazione in deroga: le prime informazioni utili

E' disponibile il [Manuale utente](#) per la presentazione delle domande di Cassa integrazione in deroga. il manuale guida l'operatore a ogni passaggio previsto dal modello di domanda presente su Aminder.

L'applicativo si raggiunge attraverso [questo link](#)

- L'accesso ad AMINDER è automaticamente attivo per tutte le Aziende e i Soggetti già abilitati all'applicativo Gestione Comunicazioni On Line (GECO), senza necessità di ulteriori richieste.
- **Gli operatori sprovvisti di abilitazione a GECO devono invece fare esplicita richiesta** [Su questa pagina le indicazioni](#)
- **Inserimento Azienda in AMINDER:** qualora all'accesso in AMINDER non si trovasse l'**Azienda** per la quale si vuole presentare la Domanda di Cassa Integrazione in Deroga è necessario procedere alla richiesta di censimento rivolgendosi al Centro per l'Impiego competente della sede operativa dell'azienda. [Su questa pagina le indicazioni](#)
- **Inserimento della Sede in AMINDER:** Qualora all'accesso in AMINDER non si trovasse la **Sede** dell'Azienda per la quale si vuole presentare la Domanda di Cassa Integrazione in Deroga è necessario procedere alla richiesta di censimento rivolgendosi al Centro per l'Impiego competente della sede operativa dell'azienda. [Su questa pagina le indicazioni](#)

E' stato firmato, in data 26 marzo 2020, l'**Accordo quadro tra la Regione Piemonte e le Parti Sociali per la gestione della Cassa Integrazione in deroga**. Il Ministero del Lavoro congiuntamente con il Ministero dell'Economia ha inoltre firmato il primo Decreto di riparto delle risorse, che assegna al Piemonte euro 82.506.160,00 euro.

Il 28 marzo 2020 l'Inps ha emesso una [Circolare esplicativa n.47](#)

[Accordo Quadro](#)

[Primo Decreto di riparto delle risorse](#)

### Chi accede e a quali tipologie di risorse

- I datori di lavoro che accedono alla CIG Ordinaria, al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) o a uno dei Fondi di Solidarietà Bilaterali attivati in alcuni settori devono richiedere la CIGO o l'assegno ordinario erogato dai Fondi sopra citati. La CIGO e l'assegno ordinario del FIS vanno richiesti all'INPS, l'assegno ordinario dei Fondi Bilaterali va richiesto direttamente al Fondo di appartenenza;
- Le aziende artigiane, anche quelle con un solo dipendente, e le agenzie di somministrazione per i lavoratori operanti in aziende utilizzatrici che hanno sospeso l'attività devono rivolgersi al proprio Fondo Bilaterale, non possono in alcun caso richiedere la CIG in deroga;
- Le aziende agricole che rientrano nella disciplina della CISOA (Cassa Integrazione Salariale per gli Operai Agricoli) possono usufruire di detta prestazione per i loro

dipendenti a tempo indeterminato, salvo che non abbiano raggiunto il numero massimo annuo di giornate fruibili;

- Le aziende che hanno in corso trattamenti di CIG Straordinaria o di assegno di solidarietà presso il FIS possono sospendere tali trattamenti e sostituirli per un periodo non superiore a 9 settimane con l'erogazione della CIG Ordinaria, qualora abbiano titolo ad accedere alla CIGO, o dell'assegno ordinario, a seconda dei casi;
- **I datori di lavoro che non rientrano nelle casistiche precedenti hanno titolo a richiedere alla Regione Piemonte la CIG in deroga, che spetta in particolare:**
  - ai datori che hanno in forza fino a 5 dipendenti, ad eccezione delle aziende artigiane;
  - ai datori con più di 5 dipendenti non coperti dal FIS o da un Fondo di Solidarietà Bilaterale;
  - alle imprese che non possono accedere alla CIGO (a titolo di esempio, le aziende commerciali, incluse quelle della logistica, e le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti), anche nei casi in cui sospendano trattamenti di CIG Straordinaria in corso;
  - alle aziende agricole per i dipendenti a tempo determinato, o per i dipendenti a tempo indeterminato qualora l'azienda abbia già fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili per le prestazioni CISOA
- Sono esclusi solo i datori di lavoro domestico.

Il periodo massimo di richiesta è in tutti casi di 9 settimane, richiedibile anche retroattivamente, a partire dal 23 febbraio 2020, salvo che per le prestazioni CISOA che seguono proprie regole. Le 9 settimane, nel caso della CIGO e dell'assegno ordinario del FIS e dei Fondi di Solidarietà sono neutralizzate ai fini del computo del periodo massimo di integrazione salariale concedibile nel quinquennio, per cui le aziende che avessero raggiunto tale limite massimo possono comunque richiedere la CIGO o l'assegno ordinario e non devono ricorrere alla CIG in deroga.

**I lavoratori inclusi nelle domande devono risultare in forza al datore di lavoro alla data del 23 febbraio 2020, indipendentemente dall'anzianità aziendale maturata a tale data.**

## Regole generali di gestione della CIGD

### CARATTERISTICHE DEL PERIODO PER IL RICORSO ALLA CIGD

- Il periodo massimo concedibile è di **9 settimane con decorrenza non precedente al 23 febbraio 2020**. A fini gestionali le 9 settimane corrispondono a 63 giorni di calendario: il sistema controlla tale durata sommando i periodi richiesti in ogni domanda, e blocca la data fine se questa cade oltre il limite dei 63 giorni.
- La **durata massima di ogni domanda è stabilita in 5 settimane, pari a 35 giorni di calendario, e quella minima in 5 giorni**. Il sistema controlla che ogni domanda rientri entro questi termini e blocca la data fine se questa cade oltre i 35 giorni o se il periodo è inferiore a 5 giorni. Si auspica, anche per evitare di aumentare oltre misura il volume di domande da gestire, che ogni datore di lavoro presenti non più di due istanze; la prima avrà in generale natura retroattiva, potendo decorrere fin dal 23 febbraio.
- **I lavoratori interessati devono risultare in forza al datore richiedente alla data del 23 febbraio 2020**, indipendentemente dall'anzianità maturata a tale data; se sono stati assunti dopo il 23 febbraio non possono accedere alla CIGD. Il sistema controlla tale evenienza e impedisce di inserire lavoratori assunti dopo il 23 febbraio.
- I datori di lavoro con **unità operative site in cinque o più regioni o province autonome devono fare richiesta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, a cui è demandato in questi casi il riconoscimento del trattamento di CIG in deroga per conto delle Regioni interessate.
- Se le unità operative sono distribuite su **non più di quattro regioni o province autonome, le domande vanno inoltrate alle Regioni competenti territorialmente**.

### LAVORATORI "INTERMITTENTI"

- Nel caso dei lavoratori intermittenti, l'Accordo Quadro prevede la possibilità di collocarli in CIGD con delle **indicazioni generali di calcolo delle giornate ammissibili** che sono state oggetto di specifica nella Circolare INPS n. 47/2020 (punto F), a metà di pag. 12). L'INPS precisa che "*L'accesso dei lavoratori intermittenti al trattamento in deroga è riconosciuto ai sensi della circolare INPS n. 41 del 2006 e nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti*". La Circolare n. 41/2006 dice al punto 4-5 ("*Integrazioni salariali*" nel Capitolo sul lavoro intermittente) che l'integrazione salariale è ammissibile solo se il lavoratore ha risposto ad una chiamata al lavoro prima del verificarsi della causa per cui è stata richiesta la CIG; se non c'è alcuna chiamata precedente, l'accesso all'integrazione salariale non è ammissibile perché non c'è retribuzione da integrare.
- **Il calcolo del limite di giornate andrà fatto per ogni lavoratore intermittente in forza all'azienda con la sommatoria delle giornate di lavoro (anche in caso di**

**periodi di assunzione discontinui) effettuate nei 12 mesi precedenti la richiesta di CIGD. S'intende come giornata quella in cui il dipendente ha risposto alla chiamata, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto. Il dato così risultante va diviso per 12 e, arrotondato per eccesso, rappresenta il numero di giornate di CIGD riconoscibili al lavoratore per ogni mensilità, che va poi riproporzionato sul periodo massimo di nove settimane.**

## **ESEMPIO DI CALCOLO DELLE GIORNATE DI LAVORO INTERMITTENTE**

Se le giornate nell'ultimo anno sono state in totale 68, sarà  $68/12=5,67=6$ . Le giornate riconoscibili su base mensile (con un orario standard di 8 ore) saranno riportate alle nove settimane con la seguente formula: [oremese] x 63/30 (63 le giornate incluse in 9 settimane, 30 la durata standard in giornate di un mese).

In questo caso il risultato sarà 12,6 giornate, da arrotondare, sempre per eccesso, a 13, che potranno essere distribuite dal datore di lavoro come meglio crede nelle domande di CIG in deroga.

## **LAVORATORI "IN SOMMINISTRAZIONE"**

I lavoratori somministrati, contrariamente a quanto riportato nell'Accordo Quadro Regionale, sottoscritto prima della pubblicazione della Circolare INPS, **non accedono alla CIG in deroga, ma all'assegno ordinario gestito dal loro Fondo di Solidarietà**, come già prima indicato. La specifica è contenuta nella Circolare INPS n. 47/2020 al punto d.1.2), al fondo di pag.9.

## **FERIE DEL LAVORATORE**

- **Non è obbligatorio fare fruire ai dipendenti i periodi di ferie pregresse** prima di richiedere la CIG in deroga, come ha specificato l'INPS nella [Circolare esplicativa n.47](#), al punto F ("*... l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza*").

## **MARCA DA BOLLO**

- La Regione è in attesa di indicazioni specifiche dal Ministero del Lavoro, che verranno comunicate tempestivamente in questa sezione.

## **Aziende da 1 a 5 dipendenti: calcolo dei lavoratori e modulo**

- L'accordo sindacale, previsto dalla normativa, non è richiesto alle aziende fino a 5 dipendenti, che dovranno però allegare alla domanda una dichiarazione che giustifichi il ricorso alla CIGD.

- Quando si parla di 5 dipendenti, si fa riferimento all'organico totale in forza al datore di lavoro alla data di inizio del periodo di CIGD richiesto, anche se operante in diverse unità operative, calcolato tenendo conto in misura proporzionale delle ore di lavoro svolte dai dipendenti part time e dai lavoratori intermittenti presenti.
- E' quindi possibile che datori di lavoro che hanno in organico 6 o più addetti possano rientrare nella soglia dei 5 dipendenti riportati a full time e risultino quindi esenti dalle procedure di consultazione sindacale.
- Per questo specifico caso, nel modulo di dichiarazione da allegare alla domanda è presente un **prospetto per il calcolo del numero di dipendenti tenendo conto dei fattori correttivi citati**. Il prospetto va compilato, seguendo le istruzioni, soltanto dai datori di lavoro che superano i 5 occupati ma che possono rientrare entro tale soglia con questa metodologia di calcolo.

### Modello dichiarazione aziendale

Si ricorda che il sistema richiede obbligatoriamente l'*upload* di almeno un *file* pdf (il cui contenuto non viene sottoposto ad alcuna verifica preventiva, ma sarà controllato in sede di istruttoria) per consentire l'invio della domanda.

### **Aziende con più di 5 dipendenti: accordi, commissione sindacale e modelli**

- I datori di lavoro che superano la soglia dei 5 dipendenti, come prima calcolata, e che non rientrano nella Cig ordinaria o nell'assegno ordinario FIS o dei Fondi di Solidarietà, sono tenuti ad esperire la consultazione sindacale prevista dalla normativa e ad allegare alla domanda l'accordo sindacale.
  - Devono a tal fine inviare una comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali di categoria; se queste non richiedono entro 7 giorni l'esame congiunto, possono rivolgersi per la sottoscrizione dell'accordo alla **Commissione Sindacale regionale** istituita dalle parti sociali che gestirà la pratica.
  - La Regione, d'intesa con le parti sociali, ha predisposto un **fac-simile di verbale di accordo** che si suggerisce di utilizzare nei casi in cui si addivenga all'esame congiunto.

Sarebbe bene che l'accordo coprisse interamente il periodo di 9 settimane previste dalla normativa o comunque il periodo in cui il datore di lavoro prevede di completare la durata massima di CIGD. In questo modo potrà essere allegato anche alla seconda domanda di CIGD senza richiedere un'ulteriore intesa.

Si ricorda infatti che nella domanda di CIGD il periodo di integrazione salariale richiesto e il numero di lavoratori coinvolti devono rientrare nelle specifiche oggetto di accordo.

Se nell'accordo si prevede di richiedere la CIGD per 4 persone, nella domanda non se ne potranno inserire più di 4, pena la sua messa in rettifica con la richiesta di allineare i due dati. Idem per il periodo richiesto, la cui data di inizio non potrà essere precedente a quella riportata come data di partenza nell'accordo, né la data fine potrà eccedere quella prevista in sede sindacale.

[Modello Accordo Categorie](#)

[Modello Accordo Commissione sindacale](#)

[Protocollo d'Intesa per la costituzione della Commissione sindacale](#)

### **La presentazione della domanda**

Per trasmettere la domanda di CIGD alla Regione Piemonte i datori di lavoro dovranno utilizzare la procedura informatica denominata "AMINDER", utilizzando la Smart Card aziendale o dell'intermediario delegato.

L'applicativo gestionale regionale è stato riattivato e adeguato per quanto necessario alle nuove disposizioni

E' disponibile il [Manuale utente dell'applicativo](#) per la presentazione delle domande di Cassa integrazione in deroga. Il manuale guida l'operatore a ogni passaggio previsto dal modello di domanda presente su Aminder.

L'applicativo si raggiunge attraverso [questo link](#)

### **QUANDO PRESENTARE DOMANDA**

- La domanda va presentata entro la fine del secondo mese successivo a quello di inizio del periodo di CIGD richiesto: ad esempio, se l'integrazione salariale inizia a marzo, l'istanza va inoltrata alla Regione entro la fine del mese di maggio. S'intende che quanto più sollecito sarà l'invio (e il completamento della rendicontazione) tanto più tempestivamente l'istanza sarà presa in carico dalla Regione per la sua autorizzazione.

### **QUANTE DOMANDE PRESENTARE**

- Se il datore di lavoro ha più unità operative sul territorio regionale interessate dalla CIGD, dovrà presentare separata istanza per ogni unità, salvo che queste non si trovino nell'ambito dello stesso Comune: in questo caso è possibile accentrare i dipendenti in una sola domanda, facente capo alla sede con il numero maggiore di occupati. L'accordo sindacale, se richiesto, potrà essere unico, tenendo conto delle competenze territoriali sindacali, indicando per ogni unità operativa il numero di dipendenti in CIGD e il periodo di riferimento, e andrà allegato in copia ad ogni singola domanda.

- I datori di lavoro con sede legale fuori regione e unità operativa attiva solo sul territorio piemontese, dovranno presentare la domanda su Aminder, per i lavoratori in carico alla sede locale, richiedendo l'abilitazione al sistema se la gestione delle comunicazioni obbligatorie è accentrata presso la sede legale. Parimenti, dovranno fare richiesta in Piemonte le imprese che abbiano dipendenti operanti anche presso altre regioni, ma senza una struttura operativa di riferimento, per cui sono stati formalmente messi in carico alla sede piemontese: in questi casi la CIGD viene autorizzata dalla Regione presso cui i dipendenti sono registrati.

## **IMPORTANTE**

Quando la domanda è stata trasmessa con successo su Aminder, il datore di lavoro deve imputare sull'apposita sezione dell'applicativo le ore effettive di sospensione dal lavoro per ogni singolo dipendente.

Il modulo di caricamento è mensile, e non può essere compilato se non termina la mensilità, ovvero, qualora la data fine CIGD cada prima di fine mese, solo a partire dal giorno successivo a quello di scadenza.

Si ricorda che il sistema blocca la compilazione del secondo mese se prima non è stato consuntivato il primo mese e che è obbligatorio digitare zero per i lavoratori che non siano stati collocati in CIGD in quella mensilità.

**Dal momento che la prima presentazione avrà quasi certamente carattere retroattivo, sarà possibile caricare fin da subito, una volta completata la trasmissione dell'istanza, i dati a rendiconto dei mesi di febbraio e/o marzo; se il periodo richiesto fosse già interamente trascorso, i dati sulle ore di CIG nel modulo di domanda dovrebbero coincidere con quelli dichiarati a consuntivo.**

**L'autorizzazione regionale viene concessa solo a consuntivo, quando la rendicontazione risulta completa, per cui gli inserimenti delle ore sul prospetto di rendicontazione vanno effettuati al più presto.**

## **Quando può essere liquidata l'integrazione salariale**

- La Regione Piemonte istruisce le domande pervenute seguendo l'ordine cronologico di arrivo: queste **vengono autorizzate quando il rendiconto è stato interamente caricato, con un provvedimento che raggruppa ogni volta un centinaio di istanze, dandone notizia ai diretti interessati** e trasmettendo all'INPS in formato telematico tramite l'apposita funzionalità presente nel Sistema Informativo dei Percettori gli elenchi delle domande autorizzate, con i dati dei lavoratori coinvolti. Le istanze vengono girate alla Direzione INPS del Piemonte e smistate alle sedi INPS territoriali competenti.

- Quando la sede territoriale INPS vede le istanze con gli estremi del provvedimento regionale, comunica via PEC a ogni datore di lavoro o suo intermediario l'avvenuta autorizzazione e il numero del provvedimento regionale.

## **PER LE AZIENDE**

- Il numero del provvedimento regionale andrà riportato sul **modulo individuale SR41 che deve essere trasmesso all'INPS come richiesta formale di pagamento**
- **E' necessario inviare un modulo per ogni dipendente in CIGD con l'indicazione del Codice IBAN su cui indirizzare l'importo da erogare**, a cui si associa la contribuzione figurativa valida a fini pensionistici. **In mancanza di tale adempimento, l'integrazione salariale non può essere liquidata.**
- I dati sulle ore da liquidare devono coincidere con quelli a consuntivo dichiarati alla Regione: in caso di discordanza, la liquidazione viene sospesa e si operano le opportune verifiche.
- **La modulistica SR41 deve essere trasmessa entro il termine massimo di sei mesi dalla fine del periodo di CIGD:** se il termine non viene rispettato il pagamento della prestazione e della contribuzione collegata passa in capo al datore di lavoro.