

One | LAVORO Monitoro

#MONITORO LAVORO 6 novembre/12 novembre 2020

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Contrattazione collettiva](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Decreto "Ristori bis": quali sono i nuovi criteri di accesso alla CIG Covid-19?

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[D.L. 9 novembre 2020, n. 149, art. 12](#)

Sono il titolare di una piccola azienda inquadrata nel settore industria con sede in una regione definita "zona rossa". Durante la scorsa primavera avevo fatto ricorso alla CIG ordinaria a causa del Covid-19 ma poi avevo ripreso a lavorare con buoni ritmi produttivi. Successivamente, nel mese di settembre, ho assunto un operaio perchè gli indicatori erano favorevoli e ritenevo che la produzione potesse tornare a livelli soddisfacenti. Il recente lock down a cui deve sottostare il mio territorio ha invece causato una riduzione notevole del livello dell'attività quotidiana ed avrei dunque necessità di ridurre il numero delle ore di lavoro. Posso ricorrere nuovamente agli ammortizzatori sociali chiedendo l'intervento della CIG Ordinaria per i miei dipendenti?

La risposta non è semplice, ma necessariamente articolata.

La sua azienda, inquadrata nel settore industriale e quindi destinataria della **CIG Ordinaria**, in base a quanto previsto dal "decreto Agosto" (D.L. n. 104/2020, [art. 1](#)) può richiedere **entro il prossimo 31 dicembre** un periodo massimo riduzione o sospensione del lavoro pari a **9 settimane "gratuite"**

+ 9 settimane “onerose”. In caso di esaurimento delle predette 18 settimane entro la fine dell’anno, l’azienda **potrebbe richiederne altre 6** in virtù del “decreto Ristori” (D.L. n. 137/2020, [art. 12](#)) da fruire **entro la data del 31 gennaio 2021**.

Attenzione però all’anzianità di servizio dei singoli lavoratori: né il decreto “Agosto” né il decreto “Ristori” si sono espressi a proposito della data ultima entro la quale deve essere avvenuta l’assunzione dei lavoratori beneficiari; lo hanno fatto l’INPS in via amministrativa con la [circolare n. 115/2020](#) ed il [decreto “Ristori bis”](#) indicando rispettivamente la data del **13 luglio** per l’accesso alle 18 settimane del decreto “Agosto” e del **9 novembre** per la fruizione delle 6 settimane del decreto “Ristori”. Il datore di lavoro in questione potrà dunque richiedere ed utilizzare la CIG Ordinaria causale Covid-19 per tutti i suoi dipendenti ad eccezione del neo-assunto del mese di settembre: costui non avrà alcuna tutela almeno fino all’esaurimento delle 9 + 9 settimane, quando potrà finalmente fruire delle 6 settimane del decreto “Ristori”, ammesso che la collocazione temporale dei periodi di sospensione o riduzione rientrino nei limiti previsti (entro il 31 gennaio).

Ci siano consentite a questo punto alcune considerazioni.

A peggiorare ulteriormente il quadro evidenziato, per il lavoratore non ammesso alle tutele delle procedure Covid-19, il **datore di lavoro non potrà invocare neanche l’ammortizzatore sociale ordinario**, poiché la disciplina dettata dal decreto legislativo [n. 148/2015](#) richiede una anzianità di **almeno 90 giorni** di effettivo lavoro presso l’unità produttiva interessata dalla riduzione o sospensione dell’attività.

Se ciò non fosse già abbastanza discutibile, si consideri anche che il lavoratore **non è licenziabile** per GMO (**Giustificato Motivo Oggettivo**), essendo in vigore tale divieto fino al prossimo **31 gennaio 2021**, se non ricorrendo alla stipula di accordi collettivi aziendali che prevedano l’adesione volontaria dei dipendenti a una risoluzione incentivata dei rapporti.

In questo quadro, la pubblicazione del [D.L. n. 149 del 9 novembre 2020 “Ristori bis”](#) ha il sapore amaro di una occasione persa: [l’art. 12, comma 2](#) specifica la data limite per l’assunzione dei destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (**9 novembre 2020**) ma si riferisce unicamente al [decreto 137/2020](#) “Ristori”, lasciando (purtroppo) inalterata la data del **13 luglio** indicata in via amministrativa dall’INPS per l’accesso alla CIG del decreto “Agosto”.

Riflettendo a proposito della intraprendenza e del coraggio dimostrato da quelle aziende che al rientro dalle ferie estive hanno investito e assunto nuovo personale, a parere di chi scrive sarebbe stato opportuno e necessario modificare i criteri di accesso alla CIG ampliando la platea dei beneficiari.

Sono il titolare di un ristorante in una zona ad alta frequenza turistica. Durante il lock down della scorsa primavera, sono stato costretto alla chiusura dell’esercizio e a fare ricorso alla CIG in Deroga per tutelare il reddito dei miei dipendenti, ma poi avevo ripreso a lavorare con buoni risultati. Nel mese di settembre ho quindi assunto un altro cameriere. Da pochi giorni però il [D.P.C.M. del 24](#)

[ottobre 2020](#) mi ha nuovamente costretto a ridurre quasi completamente l'attività, aperta per le sole vendite da asporto. Avrei dunque necessità di ricorrere nuovamente alla CIG in Deroga: ne potrà fruire anche l'ultimo dipendente che ho assunto ?

La risposta è positiva.

La sua azienda, inquadrata nel settore dei pubblici esercizi e quindi destinataria della CIG in Deroga, può richiedere **entro il prossimo 31 dicembre** un periodo massimo di riduzione o sospensione del lavoro pari a **9 settimane "gratuite" + 9 settimane "onerose"** (D.L. "Agosto" n. 104/2020 [art. 1](#)) ma esso è **riservato ai lavoratori** in forza alla data del **13 luglio**. Per la tutela dei neo-assunti viene in soccorso il "Decreto Ristori" (D.L. n. 137/2020 [art. 12, comma 2](#)): le **ulteriori 6 settimane** da fruire entro la data del **31 gennaio 2021** possono essere richieste a far data dal **16 novembre** anche ("nonché" cita il testo normativo) dalle aziende come la sua, interessate dalla chiusura imposta dal [D.P.C.M. del 24 ottobre 2020](#).

Rispetto alla situazione descritta in precedenza, ci troviamo dunque di fronte ad una **evidente disparità di trattamento**, generata dall'eccesso di produzione normativa e da un inefficiente coordinamento delle disposizioni contenute in decreti legge, decreti legislativi, DPCM e circolari amministrative. In questo quadro, gli appelli alla "semplificazione amministrativa" ed alla "lotta alla burocrazia" sono evidenti manifestazioni di una indesiderata demagogia di cui faremmo volentieri a meno.