



## **Labour | Ammortizzatori sociali: iniziative congiunte**

### Coronavirus Legal Tips

Delibera del CDM del 30.1.2020 - DL n. 18 del 17 marzo 2020 (c.d. "Cura Italia") - DPCM 22.3.2020

## Labour

Alla luce dei recenti provvedimenti di sospensione delle attività emessi dal Governo e dagli enti locali, si ripercorre di seguito brevemente il quadro degli **ammortizzatori sociali** attivati dal Governo e messi a disposizione delle imprese, per la gestione degli impatti legati all'emergenza Coronavirus, con specifico riferimento al personale dipendente.

Gli strumenti in questione, dunque, sono sostanzialmente tre: Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria ("**CIGO**"), Fondo di integrazione Salariale ("**FIS**") e Cassa Integrazione Guadagni in Deroga ("**CIGD**").

Tali strumenti sono stati introdotti e/o estesi, rispetto alla disciplina ordinaria, al fine di limitare gli impatti della sospensione delle attività produttive, per come indicate nei vari provvedimenti adottati (da ultimo con il DPCM 22/03/2020) e, nello specifico, permettere una **gestione dei costi del personale** coerente con tali interventi governativi, ponendo questi ultimi, in tutto o in parte, a carico dello stato (nei limiti di durata e di spesa indicati nelle norme).

A fronte della normativa d'emergenza adottata, pertanto, e, in particolare, dei numerosi provvedimenti che si sono via via succeduti, particolare attenzione andrà posta, in primo luogo, alla **scelta di quale ammortizzatore sociale attivare**, onde evitare possibili rigetti delle relative istanze di attivazione.

In tale contesto il tempismo è fondamentale, essendo basata la concessione degli ammortizzatori sociali previsti per la gestione dell'emergenza del Coronavirus sul principio, oltre che della correttezza della domanda, di **priorità della richiesta**.

L'azienda che voglia farne richiesta, pertanto, dovrà procedere con i vari adempimenti celermente, ma valutando attentamente, onde evitare errori di invio, i **requisiti di accesso** di ciascun ammortizzatore sociale, che si differenziano in virtù del settore di appartenenza/attività dell'azienda e del numero di dipendenti.

Una volta individuato lo strumento di integrazione salariale corretto, l'azienda richiedente dovrà identificare anche quale **sia la disciplina regolante l'istituto** (se solo quella nazionale, come nel caso di CIGO e FIS, o anche quella regionale, come per la CIGD, che può essere regolata anche da accordi sindacali tra enti regionali e parti sociali locali) e quali siano gli **interlocutori sindacali** competenti per il corretto svolgimento della procedura, cui indirizzare la relativa comunicazione di avvio della fase di consultazione sindacale.

Il processo di individuazione di tali soggetti, infatti, come anche la procedura da seguire, può variare in maniera rilevante a seconda che l'azienda richiedente sia localizzata in un'unica provincia o meno e a seconda della tipologia di ammortizzatore sociale richiesto.

Successivamente, completata correttamente la procedura di consultazione sindacale (ove prevista: per le aziende sotto i 5 dipendenti che richiedano i trattamenti CIGD non è richiesta), l'azienda dovrà procedere con tutti gli **adempimenti amministrativi** necessari, da svolgersi in via telematica tramite i portali degli enti competenti (che saranno, in particolare, la Regione, per le domande di CIGD e, in tutti i casi, il portale INPS).

In ogni caso, i datori di lavoro dovranno anche curare attentamente la **comunicazione interna** e, nello specifico, le comunicazioni da inviare ai propri lavoratori al fine di attivare, anche **contrattualmente**, lo specifico ammortizzatore selezionato.

## Contatti

**Ivana Azzollini**

Partner | Head of Labour Team

[iazzollini@deloitte.it](mailto:iazzollini@deloitte.it)

**Stefano Miniati**

Managing Associate

[sminiati@deloitte.it](mailto:sminiati@deloitte.it)



### **Deloitte Legal**

*For any doubts on legal impact of COVID-19:*

COVID-19 Task Force

e-mail: [C19help@deloitte.it](mailto:C19help@deloitte.it)

website: [Coronavirus Legal Tips](#)

**Deloitte.**  
Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Legal jeans the Legal pratiche of Deloitte Touche Tohmatsu Limited member firms or their affiliates that provide legal services. For legal and regulatory reasons, not all member firms provide legal services. In Italy the legal practice is named Deloitte Legal – Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata a socio unico.

This document contains general information only, which may not necessarily be comprehensive, true, accurate or up-to-date. The content of this document must not be regarded to as complete and by no means is it aimed at rendering any legal or professional advice or service. In this respect, we invite you to contact us for further enquiries before adopting any decision or action capable of affecting the finances or the business of any entity. Under no circumstance shall Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities be held as liable for the damages suffered by third parties due to actions taken or omitted on the basis of this document, or due to inappropriate reliance however placed on it.