

Cig Covid, sì alla proroga per la cassa integrazione in deroga, ma solo per aziende che non licenziano. Come funziona

(Fonte: <https://www.corriere.it/>)

La proroga della Cig Covid e il divieto di licenziamento

Altre 13 settimane di assegno ordinario o cassa in deroga e 9 di **Cig ordinaria** per il Covid per aziende private, dal 1° ottobre fino a fine anno, e **divieto di licenziamento** per chi le utilizza: è quanto inserito nel decreto fiscale, collegato alla Legge di Bilancio, approvato lo scorso 15 ottobre dal Consiglio dei Ministri e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale. La novità arriva proprio all'esaurirsi del precedente periodo di ammortizzatori sociali a disposizione delle aziende interessate. «Sono interessati i datori di lavoro che ancora sono in difficoltà per eventi riconducibili all'**emergenza Covid**, coprendo quel vuoto di settimane più volte segnalato dai Consulenti del Lavoro, che in questi due anni di emergenza sono stati al fianco di imprese e lavoratori» sottolinea il presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Rosario De Luca.

A chi spettano le 13 settimane in più di cassa Covid

Le tredici settimane di assegno ordinario o **cassa integrazione deroga** (artigianato servizi, terziario, somministrazione) e le nove settimane di **CIGO** (industrie tessili, abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e pellicce) sono riconosciute ai datori di lavoro di i quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane previste dal D.L. 41/2021 o il periodo di 17 settimane di cui al decreto n. 73/2021, decorso il periodo autorizzato. I trattamenti si possono utilizzare per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto, senza obbligo di versamento del contributo addizionale. Le tredici settimane sono concesse nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021 (304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario; 353,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga). Per le nove settimane di CIGO, invece, le risorse a disposizione ammontano a 140,5 milioni di euro per l'anno in corso. Compito dell'Inps provvedere al monitoraggio dei limiti di spesa e a non prendere in considerazione ulteriori domande qualora emerga che in via prospettica sia stato raggiunto il limite di spesa.

L'Istanza: come e quando

La domanda si presenta all'Inps entro la fine del mese successivo a quello in cui ha inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza previsto dal decreto è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto. Dunque, entro il prossimo 30 novembre. Prevista dal decreto

anche la possibilità di anticipare il trattamento (articolo 22-quater, comma 4, del decreto-legge n. 18/2020), oppure prevedere il pagamento diretto da parte dell'Inps. In questo caso è necessario inviare tutta la documentazione per il pagamento o il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale oppure, se posteriore, entro 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

Divieto di licenziamento

L'utilizzo delle nuove settimane di integrazione salariale comporta **lo stop ai licenziamenti per tutta la durata degli ammortizzatori**. «Questa l'ulteriore clausola prevista dal decreto fiscale anche se non è generalizzata e riguarda solo alcuni settori», spiega De Luca. Inoltre, restano esclusi dal divieto: le ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione; le ipotesi di accordo collettivo aziendale con incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo. A tali lavoratori, infatti, è comunque riconosciuto il trattamento NASpI; i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.