

APPROFONDIMENTO DEL 30/03/2020

COVID-19: PERCHÉ LA CASSA INTEGRAZIONE NON SARÀ PAGATA ENTRO IL 15 APRILE

Con le vigenti normative e disposizioni è tecnicamente impossibile che i lavoratori possano ricevere quanto maturato a titolo di ammortizzatore sociale. Il presente documento spiega perché, sottolineando la necessità di urgenti modifiche che possano accelerare le procedure. La sola attività dei Consulenti del Lavoro non può bastare.

PREMESSA

Allo stato attuale, sarà impossibile per milioni di lavoratori italiani ricevere, nei tempi annunciati dal Governo, gli importi maturati per Cassa Integrazione. In sostanza, le procedure attualmente previste dalla normativa di riferimento non permetteranno tecnicamente di arrivare entro il 15 aprile alla liquidazione delle somme da erogare. Perché ciò si realizzi occorrono, infatti, modifiche normative e semplificazioni burocratiche che il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha da tempo proposto. Ma vediamo quali sono le varie criticità procedurali che si incontrano nella gestione degli ammortizzatori sociali, alle quali va affiancato il tema della capienza dei fondi stanziati. Non è dato sapere se questi ultimi saranno sufficienti a coprire tutte le richieste, anche perché non si conosce ancora quando saranno revocati i provvedimenti di sospensione di alcune attività e rimosso il divieto di libera circolazione delle persone, da cui è scaturita la chiusura di altre.

4 GLI AMMORTIZZATORI ATTIVABILI

Va premesso che le tipologie di ammortizzatori sociali attivabili sono ben 4, che hanno regole e procedure diversificate.

1. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), gestita direttamente dall'Inps.
2. Fondo di Integrazione Salariale (FIS), gestito direttamente dall'Inps.
3. Assegno Ordinario da Fondi di Solidarietà Bilaterale, gestito direttamente dai Fondi attraverso l'Inps.
4. Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD), gestita dalle Regioni e pagata dall'Inps.

Questa distinzione porta alle prime differenze, di seguito analizzate nel dettaglio.

I PRIMI 3 AMMORTIZZATORI: GLI STRUMENTI ORDINARI CIGO, FIS E FONDI DI SOLIDARIETÀ

Partiamo dagli strumenti ordinari, CIGO e FIS, gestiti in modo diretto dall'Inps.

La procedura per arrivare a ottenere il bonifico da parte del lavoratore non è così semplice e facile, così come viene fatto superficialmente apparire. Anche i Fondi di Solidarietà Bilaterali, salvo qualche caso (come, ad esempio, quello artigiani Fsba), sono gestiti dall'Inps. Lo strumento normativo, da cui discende il diritto delle aziende in crisi di attivare gli ammortizzatori, è il decreto legge n. 18/2020, attualmente in fase di conversione in Parlamento. Le modalità e le tempistiche sono esposte schematicamente nel prospetto esemplificativo che segue al paragrafo successivo (cfr. *“Quanti giorni passano dalla richiesta di intervento di cassa integrazione/assegno ordinario al pagamento da parte dell'Inps?”*). È palese ed evidente che, in mancanza di modifiche normative volte a mutare termini e adempimenti, non sarà mai possibile per il lavoratore ottenere quanto di sua competenza entro il 15 aprile. Il tutto aggravato da un'intensa attività sindacale mirata solo al proselitismo e non a favorire l'immediata presentazione dell'istanza. È questa una fase che fa perdere molto altro tempo, pur non essendo obbligatorio arrivare a un accordo per proseguire nella procedura. Non a caso la maggior parte delle trattative si è chiusa con un “mancato accordo”, dando ugualmente la possibilità all'azienda di presentare l'istanza, come peraltro disposto inequivocabilmente anche dall'Inps. Dopo di ciò partono le attività del Consulente del Lavoro (riportate nel prospetto esemplificativo), che si fermano all'invio del modello (SR41) contenente le ore spettanti di cassa e i dati anagrafici e bancari del dipendente. Fatto questo, niente è più nella disponibilità del Consulente stesso.



QUANTI GIORNI PASSANO DALLA RICHIESTA DI INTERVENTO DI CASSA INTEGRAZIONE/ASSEGNO ORDINARIO AL PAGAMENTO DA PARTE DELL'INPS?

Esempio: Sospensione dell'attività lavorativa decorrente dal 12.03.2020 per 9 settimane

FASE	Procedura	Tempistica
1	In data 18.03.2020 il datore di lavoro trasmette telematicamente ai sindacati l'informativa relativa all'attivazione della Cassa Integrazione/Assegno Ordinario e si rende disponibile all'esame congiunto	Questa fase deve esaurirsi entro il 21.03.2020
2	Il datore di lavoro, direttamente o per il tramite del Consulente del Lavoro, trasmette all'Inps la domanda di accesso alla prestazione "COVID-19 NAZIONALE" e chiede il pagamento diretto da parte dell'Istituto	La Circolare Inps n. 47/2020 ha chiarito che alla domanda non deve essere allegato l'esito della consultazione. Quindi, nel nostro esempio, la domanda si assume inviata il 18.03.2020
3	L'Inps riceve la domanda presentata dall'Azienda, la protocolla e la istruisce, emettendo l'autorizzazione al pagamento diretto	Non esiste una tempistica definita. Al momento non risulta che sia stata autorizzata alcuna pratica su tutto il territorio nazionale
4	Il datore di lavoro attende l'esito della domanda trasmessa, consultando la voce "Esiti" della sezione del sito Inps dedicata all'invio delle domande di CIG/Assegno Ordinario	I tempi non dipendono dal datore di lavoro e dal Consulente del Lavoro

5	Non appena approvata la domanda e ottenuta l'ammissione al trattamento di CIG/Assegno Ordinario, il datore di lavoro, o il Consulente del Lavoro, predispone i modelli SR41, da trasmettersi telematicamente all'Inps	Entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso. In ogni caso, ai fini del nostro esempio, si assume il 25° giorno successivo alla fine del periodo di paga di marzo 2020 (25.04.2020)
6	Quando l'Inps riceve i modelli SR41 contenenti i dati anagrafici dei dipendenti, l'IBAN del conto corrente su cui accreditare le somme e le ore di sospensione/riduzione, procede ad emettere i mandati di pagamento tramite bonifico	Non è prevista una tempistica di legge. I tempi di pagamento dipendono dal numero delle domande presentate, dai tempi di emissione dei mandati e da quelli di esecuzione dei bonifici. Visto il numero ingente di domande e di lavoratori interessati, si stimano non meno di 60 giorni

LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Tutt'altro ragionamento va fatto per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD), che si applica a tutte le attività che non rientrano nelle altre tipologie. La grande differenza procedurale sta nella competenza che è assegnata alle Regioni. Da ciò ne discendono 21 regolamentazioni diverse, sotto forma di Accordi, che recepiscono (e in molti casi derogano) i contenuti del D.L. n. 18/2020 regolamentando i termini di concessione dell'ammortizzatore sociale in deroga. Al termine dell'iter procedurale svolto dalla Regione, viene comunicato l'esito all'Inps che provvede al pagamento. Qui le difficoltà della liquidazione rapida dell'importo maturato aumentano, proprio per le diverse modalità concepite dalle Regioni stesse. Come si può notare dalla tabella nell'allegato al presente approfondimento (cfr. *"Gli accordi regionali"*), ognuna ha tempi, procedure e modalità diverse: situazioni che complicano il cammino che porta alla liquidazione. In questo momento, nella stragrande maggioranza delle Regioni (ben 13!) non è stata avviata la procedura, quindi la possibilità di presentazione delle istanze. E in altri casi (ben 5!) non è stato ancora neanche approvato l'Accordo. È troppo facile ed evidente intuire che i tempi per la gestione e la liquidazione degli importi di Cassa Integrazione non saranno brevi.

C'è poi una grande tematica che riguarda sempre la Cassa Integrazione in Deroga. Concerne gli "obblighi ulteriori" introdotti dalle parti sociali nella trattativa con le Regioni, vincoli non previsti o addirittura esclusi esplicitamente dal decreto legge n. 18/2020. Nel prospetto esemplificativo al paragrafo precedente ne sono stati sintetizzati i termini e qui di seguito riportiamo una riflessione giuridica sul tema.

Sulla validità degli "obblighi ulteriori" inseriti in Accordi CIGD

L'applicazione dell'art. 22, del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, ha condotto ad un quadro frastagliato con riferimento alle diverse linee seguite dalle Regioni per la sua attuazione.

L'analisi dei diversi accordi ad oggi raggiunta denota le numerose differenze di disciplina, in riferimento agli ambiti applicativi, soggettivi ed oggettivi, e alle modalità procedurali per accedere alla misura emergenziale in deroga prevista dall'art. 22 citato.

Nulla quaestio, quando, talvolta, le previsioni degli accordi introducono condizioni che possono rivelarsi più favorevoli per i diretti interessati rispetto alle linee tracciate dal legislatore centrale, più critica, invece, la considerazione per quei casi in cui le misure introdotte a livello regionale si risolvono in trattamenti complessivamente più restrittivi rispetto alle condizioni di legge. È il caso ad esempio di quei provvedimenti che pretendono la preventiva fruizione delle ferie, pena la mancata sottoscrizione dell'accordo, o prevedono l'esistenza di quest'ultimo anche per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti o, più in generale, la presunzione che il raggiungimento dell'accordo sia obbligatorio pena la reiezione della domanda di cassa in deroga.

Negli esempi citati, e in tutti quelli in cui la previsione abbia a rivelarsi distorsiva della norma nazionale, se ne devono evidenziare l'illegittimità e il rifiuto. Non si può trascurare, infatti, che pur nell'ambito della distribuzione della potestà legislativa (e quindi tanto più nelle manifestazioni provvedimentali di livello inferiore), determinata dall'art. 117 Cost., in ogni caso è fatto obbligo, fra l'altro, alle Regioni nell'esercizio delle loro attribuzioni, del rispetto della Costituzione innanzitutto e, anche quando esercitano la propria potestà concorrente, di non travalicare i principi fondamentali posti in materia.

Ciò avverrebbe invece con le imposizioni testé citate che, come tali, devono essere respinte perché contrarie all'equilibrio costituzionale cui i principi brevemente riassunti sono ispirati.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:

Antonello Orlando
Pasquale Staropoli

Allegato all'Approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 30.3.2020

GLI ACCORDI REGIONALI

Regione	Procedura	Fino A 5 Dipendenti	Oltre 5 Dipendenti	In Caso Di Mancato Accordo Con Il Sindacato
Calabria ACCORDO APPROVATO NON OPERATIVO	Informativa inviata alle oo.ss. Procedura di consultazione da esaurire entro 5 gg lavorativi. Domanda da inviare su modello predisposto dalla Regione ad e-mail pec istituzionale entro 4 mesi	Nessuna. Necessaria solo una procedura di consultazione, con obbligo di invio della sola informativa	Procedura di consultazione obbligatoria da esaurire, anche telematicamente, entro 5 giorni lavorativi dall'invio della informativa da parte del datore di lavoro. A valle dell'esame sindacale, vi potrà essere la sottoscrizione di un accordo con RSA/RSU e oo.ss. territorialmente competenti; in mancanza di accordo farà fede l'informativa inviata dal datore di lavoro <i>(pagina 5, punti 2 e 3)</i>	In caso di mancata definizione dell'accordo, il datore di lavoro alleggerà l'informativa inviata alle oo.ss.
Campania ACCORDO APPROVATO OPERATIVO DAL 30.03.2020 h. 13.00	Informativa inviata a oo.ss. o RSA/RSU. Condivisione con gli interlocutori sindacali	Nessun obbligo di informativa e presentazione della sola istanza di CIGD	Procedura di informativa e condivisione con le oo.ss. obbligatoria sopra i 5 dipendenti di cui va dato atto per richiedere la CIGD, senza diretta menzione di un accordo da raggiungere. Invio della domanda di CIGD via e-mail pec regionale. <i>(articolo 5)</i>	In caso di mancata definizione dell'accordo, il datore di lavoro darà atto dell'informativa inviata alle oo.ss.

Emilia Romagna ACCORDO APPROVATO OPERATIVO	Accordo sindacale anche via e-mail con oo.ss. competenti più rappresentative a livello nazionale, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva di riferimento	Datori di lavoro dispensati dalla sigla dell'accordo sindacale	Accordo, sottoscritto anche telematicamente, obbligatorio per i datori di lavoro sopra i 5 dipendenti <i>(articolo 5, accordo del 20.3.2020)</i> Per accedere alla CIGD ex D.L. 9/2020 sarà necessario presentare due distinte domande, entrambe canalizzate sul portale regionale SARE	Fattispecie non prevista dall'accordo
Friuli Venezia Giulia ACCORDO APPROVATO OPERATIVO	Accordo sindacale anche via e-mail con articolazioni territoriali competenti delle oo.ss.	I datori di lavoro entro i 5 dipendenti debbono inviare una mera informativa alle oo.ss. anche in via telematica.	Accordo obbligatorio per datori di lavoro sopra i 5 dipendenti, sottoscritto anche telematicamente <i>(punti 3 e 4)</i>	Fattispecie non prevista sopra i 5 dipendenti
Lazio ACCORDO APPROVATO NON OPERATIVO	Comunicazione preventiva inviata dal datore di lavoro con successiva consultazione sindacale da esaurire entro 3 giorni dall'invio della commissione. I datori di lavoro inseriscono i dati sul portale telematico della regione, stampano il documento elaborato dalla procedura e, dopo averlo sottoscritto, allegando l'accordo, lo inviano a casella pec regionale (la quale risulta peraltro da giorni senza più memoria disponibile)	I datori di lavoro entro i 5 dipendenti inviano alle oo.ss. solo una informativa sulle condizioni e dimensioni aziendali	Il datore di lavoro invia una comunicazione preventiva con successiva informazione e consultazione sindacale a mezzo di procedura semplificata -anche in via telematica- entro 3 giorni dalla ricezione della prima comunicazione del datore. L'accordo (o l'autocertificazione) è allegato alla domanda di CIGD inviata alla Regione via e-mail PEC <i>(articolo 6)</i>	Nel caso di mancato accordo, si redige autocertificazione di condivisione dei contenuti dell'accordo

Liguria ACCORDO APPROVATO OPERATIVO	Accordo da concludere anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Domanda di CIGD con procedura telematica e successivo invio di e-mail PEC	Accordo non obbligatorio	Accordo sottoscritto anche telematicamente con le oo.ss. obbligatorio per i datori di lavoro sopra i 5 dipendenti <i>(articoli 2 e 4)</i>	Fattispecie non prevista dall'accordo quadro regionale
Lombardia ACCORDO APPROVATO NON OPERATIVO	Invio di comunicazione alle oo.ss. da parte del datore di lavoro da cui decorre il termine di 5 giorni lavorativi per concludere l'accordo sindacale. L'accordo con oo.ss. può essere siglato anche in via telematica. Il testo dell'accordo quadro specifica che la domanda di CIGD potrà essere presentata alla Regione se sono decorsi i termini di 5 giorni lavorativi dall'invio della comunicazione alle oo.ss. comparativamente più rappresentative. Successiva domanda telematica su portale regionale	Accordo non obbligatorio	Accordo con procedura telematica per datori di lavoro sopra i 5 dipendenti su format pubblicato dalla Regione Lombardia sul proprio portale. <i>(articolo 5)</i>	La domanda di CIGD può essere inoltrata anche in assenza di accordo decorsi i termini di 5 gg lavorativi dall'invio della comunicazione da parte del datore di lavoro
Marche ACCORDO APPROVATO OPERATIVO DAL 31.03.2020 h. 14.00	Invio di comunicazione via e-mail pec da parte del datore di lavoro alle oo.ss. territorialmente competenti con accordo sindacale; l'esame sindacale si considererà concluso anche nel caso di mancata risposta entro 48 ore alla commissione via pec	I datori di lavoro fino a 5 dipendenti possono limitarsi a inviare una mera informativa alle oo.ss. territoriali	È prevista una consultazione anche telematica con le oo.ss. che può portare alla ricezione di un accordo. In ogni caso, dopo 48 ore dall'invio non vi è risposta, l'esame congiunto si considera concluso <i>(pagina 3)</i>	Presentazione della domanda di CIGD sul sistema COMarche decorsi i termini di 48 ore senza esito di risposta all'invio della e-mail PEC alle oo.ss.

Molise ACCORDO APPROVATO OPERATIVO DAL 30.03.2020 h. 8.00	Il datore di lavoro invia comunicazione alle oo.ss. comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale. La procedura di consultazione si conclude entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della com.ne del datore di lavoro. La domanda di CIGD è inviata successivamente via e-mail PEC all'indirizzo dedicato regionale	Dispensa da qualsiasi accordo per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti, i quali invieranno alle oo.ss. una mera informativa a mezzo e-mail PEC	Il datore di lavoro sopra i 5 dipendenti invia a mezzo e-mail pec alle oo.ss. avviando così una procedura di esame congiunto da esaurire anche telematicamente entro 5 giorni <i>(articolo 6)</i>	In caso di mancato accordo il datore di lavoro alleggerà una istanza di mancato accordo sindacale
Piemonte ACCORDO APPROVATO NON OPERATIVO	Invio di una comunicazione dai datori di lavoro alle oo.ss. per la sottoscrizione di un accordo sindacale per le imprese sopra i 5 dipendenti. Nel caso di procedure di consultazione sindacale non si esauriscano entro 7 giorni questa sarà completata con l'aiuto di una commissione sindacale appositamente costituita. Domanda di CIGD da parte del datore di lavoro attraverso l'applicativo AMINDER	I datori di lavoro fino a 5 dipendenti dovranno unicamente presentare una dichiarazione in cui si attesti l'esistenza di un pregiudizio per l'attività aziendale	Obbligo di sottoscrizione di un accordo sindacale da allegare alla domanda di CIGD, che può essere concluso con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale anche in via telematica. La Regione ha istituito una Commissione Sindacale che completerà le procedure non concluse entro 7 gg dall'invio <i>(articolo 3)</i>	Intervento della commissione sindacale
Puglia ACCORDO APPROVATO OPERATIVO	Il datore di lavoro invia comunicazione via pec a RSA/RSU o, in mancanza, ad oo.ss. territorialmente competenti. Entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione aziendale si esaurisce la procedura obbligatoria di consultazione per i datori di lavoro anche sopra i 5 dipendenti. Questa si ritiene comunque conclusa dopo 5 giorni lavorativi dall'invio della	I datori di lavoro fino a 5 dipendenti inviano una mera informativa	Accordo sottoscritto con RSU/RSA o oo.ss. territoriali nel caso le rappresentanze aziendali siano mancanti <i>(articolo 6)</i>	La procedura si intende esperita e conclusa decorsi 5 giorni lavorativi dalla data di ricezione della comunicazione aziendale da parte delle oo.ss.

	comunicazione di avvio della procedura. La domanda è inviata con l'applicativa SINTESI e poi, debitamente sottoscritta, via e-mail PEC			
Sicilia ACCORDO APPROVATO NON OPERATIVO	Comunicazione inviata dal datore di lavoro di esame congiunto con la RSU o le RSA o in loro assenza, con le oo.ss. comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'esame si conclude entro 3 giorni dalla ricezione della commissione	I datori entro i 5 dipendenti possono liberamente inviare una comunicazione alle oo.ss. senza obbligo di esame congiunto e presentare la domanda di CIGD al CPI competente	Procedura di consultazione sindacale, anche per via telematica, esperita entro 3 giorni. Una volta trascorso tale termine, il datore di lavoro procede alla domanda allegando anche solo la comunicazione inviata alle oo.ss. L'azienda, presenta apposita istanza al competente Servizio Centro per l'Impiego della Regione Siciliana (i 9 CPI capoluogo di Provincia) secondo la modulistica (mod. SR100 istanza CIGD, elenco lavoratori/file excel) <i>(pagina 3)</i>	Esaurito il termine dei 3 giorni dall'invio della comunicazione obbligatoria per i datori di lavoro sopra i 5 dipendenti, è possibile richiedere la CIGD al competente CPI
Toscana ACCORDO APPROVATO NON OPERATIVO	Comunicazione inviata alle oo.ss. comparativamente più rappresentative con avvio di procedura di consultazione entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della stessa. Siglato l'accordo (o esaurito il termine di 5 gg), il datore di lavoro richiede la CIGD sul portale regionale	Non vi è obbligo di alcun accordo sindacale	I datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti allegano alla domanda di CIGD l'eventuale accordo, sottoscritto anche telematicamente. La consultazione ha una durata massima di 5 giorni lavorativi al termine dei quali si considera conclusa (il datore di lavoro allegnerà la comunicazione iniziale alla domanda di CIGD) <i>(articolo 5)</i>	Decorso il termine di 5 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione del datore di lavoro, lo stesso presenta domanda di CIGD sul sistema informatico regionale allegando l'istanza inviata alle oo.ss.

Umbria

**ACCORDO
APPROVATO**

NON OPERATIVO

Il datore di lavoro invia comunicazione alle oo.ss. con successiva procedura di consultazione. In caso di mancata risposta dalle oo.ss. entro 3 giorni dalla ricezione della comunicazione. Dopo l'accordo, è prevista la presentazione, sul portale 'ARPAL Umbria', sistema SARE, di una richiesta telematica per ogni singola unità locale

I datori di lavoro fino a 5 dipendenti sono esonerati dall'obbligo di siglare l'accordo sindacale. Sarà direttamente espletata la presentazione sul portale 'ARPAL Umbria', sistema SARE, di una richiesta telematica di CIGD

I datori di lavoro con più di 5 dipendenti siglano un l'accordo, raggiunto anche in modo telematico, con le oo.ss. comparativamente più rappresentative a livello nazionale partendo dai fac-simile regionali (<https://www.arpalumbria.it/richiesta-cassa-integrazione-in-deroga>). Sarà considerato equivalente all'accordo anche documentazione attestante lo scambio di mail da cui risulti la condivisione o, ancora, da cui emerga la mancata risposta entro 3 giorni da parte delle oo.ss. per il principio del "silenzio assenso". Viene prevista la successiva presentazione sul portale 'ARPAL Umbria', sistema SARE, di una richiesta telematica per ogni singola unità locale

(articolo 6)

L'esame congiunto si considera favorevolmente espletato se entro 3 giorni non sarà pervenuta al datore di lavoro risposta da parte delle OOSS territoriali, dando conto sul verbale stesso di tale "silenzio assenso". Non è disciplinata l'ipotesi del mancato accordo

Valle d'Aosta

**ACCORDO
APPROVATO**

NON OPERATIVO

Invio di una comunicazione alle oo.ss. territoriali per datori di lavoro sopra i 5 dipendenti con avvio di procedura di consultazione che deve essere richiesta entro 72 ore dalla ricezione della comunicazione. Successiva richiesta di CIGD sul portale informatico regionale

Non vi è obbligo di informativa o accordo sindacale

I datori di lavoro con più di 5 dipendenti inviano una informativa alle oo.ss. territoriali; su richiesta delle oo.ss. potrà essere richiesto entro 72 ore dall'invio dell'informativa un esame congiunto il cui verbale non dovrà comunque essere allegato alla domanda di CIGD. Decorse le 72 ore l'esame congiunto si considererà comunque espletato. Il verbale sindacale, se concluso, non va comunque allegato alla richiesta di CIGD (si allega la sola informativa inviata dal datore di lavoro)

(articolo 5)

Viene allegata l'informativa inviata alle oo.ss.

Veneto

ACCORDO APPROVATO

OPERATIVO

Il datore di lavoro invia telematicamente una informativa alle oo.ss. L'eventuale procedura di consultazione si esaurisce comunque entro 3 giorni lavorativi dall'invio della comunicazione da parte del datore di lavoro. L'istanza di CIGD potrà essere presentata allegando, in assenza di accordo, la sola informativa alle oo.ss.

Non sono menzionati direttamente nell'accordo quadro, con obbligo di esperire comunque la procedura di informativa ed eventuale consultazione sindacale

Obbligo di informativa attestante le conseguenze sull'azienda dell'emergenza sanitaria da inviare alle oo.ss. da parte dei datori di lavoro (fatta eccezione per quelli con unità produttive ubicate nel comune di Vo). Una volta inviata la informativa decorre il termine di 3 giorni lavorativi per arrivare a un accordo con le menzionate oo.ss. anche in modalità telematica

(articolo 5)

Nel caso di mancato accordo, il datore di lavoro allegnerà la sola informativa inviata alle oo.ss.

Non risultano formalmente approvati gli accordi di:

- **ABRUZZO**
- **BASILICATA**
- **SARDEGNA**
- **PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**
- **PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO**