

Novità per le imprese

Chiarimenti amministrativi sulle integrazioni salariali Covid-19

Eufrasio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 47 del 28 marzo 2020 l'Inps ha fornito le prime indicazioni amministrative relative alla normativa speciale sulle integrazioni salariali ordinarie, sull'assegno ordinario e sulla Cig in deroga oltremodo importanti e necessarie per tutti i datori di lavoro, i lavoratori ed i professionisti alle prese con tali strumenti finalizzati ad alleviare il nostro Paese alle prese con una crisi epidemiologica che ha paralizzato l'attività produttiva e commerciale.

Si tratta di interventi integrativi che, proprio perché determinati dal Covid-19 presentano regole speciali, non replicabili in via ordinaria.

L'esame che segue oltre che la nota Inps sopra menzionata, terrà, ovviamente, conto del D.L. n. 18/2020, della circolare del Ministero del Lavoro 8 marzo 2020 e dell'art. 41 del D.L. 8 marzo 2020, n. 23.

Cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario Fis

Se per la Cigo non ci sono particolari problemi per individuare le imprese destinatarie (sono quelle che appartengono ai settori menzionati dall'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015) e precisamente le:

- a)** imprese manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b)** cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, fatta eccezione delle cooperative ex D.P.R. n. 602/1970, per le quali l'art. 1 del D.P.R. non prevede la contribuzione per la Cig;
- c)** imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

- d)** cooperative agricole, zootechniche e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
- e)** imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche;
- f)** imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g)** imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h)** imprese addette agli impianti telefonici ed elettrici;
- i)** imprese addette all'armamento ferroviario;
- j)** imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k)** imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini;
- l)** imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- m)** imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tali attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalle attività di escavazione.

Per la richiesta di assegno ordinario al Fis, i datori di lavoro interessati sono quelli che occupano mediamente più 5 dipendenti che non rientrano nel campo di applicazione della Cigo e non sono "coperti" dai Fondi di solidarietà bilaterali od alternativi di cui parlano gli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015.

Per i datori di lavoro che occupano in media più di 5 lavoratori che ricadono sotto il Fis, si pone la questione del calcolo della media.

Approfondimenti

La rilevazione va effettuata sulla forza aziendale complessiva relativa al semestre precedente la richiesta di integrazione salariale: nel computo, che va fatto per tutti i 6 mesi antecedenti, anche per quelli ove il numero dei dipendenti risulti minore alle 6 unità, rientrano i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, quelli a termine, i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, quelli intermittenti in proporzione all'orario svolto nell'ultimo semestre (art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015), i telelavoratori, i dipendenti distaccati, mentre i part-time vanno calcolati "pro-quota" (art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015) ed i sostituti di un lavoratore assente avente diritto alla conservazione del posto "contano" solo nel caso in cui non sia stato preso in considerazione il "titolare del posto". È appena il caso di precisare che non vi rientrano i rapporti di collaborazione, anche occasionale (art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, art. 409, n. 3, cpc e art. 2222 c.c.) gli stage, i tirocini e le c.d. "borse lavoro" che non configurano alcun rapporto di lavoro subordinato.

La causale "Covid-19 nazionale", diversa da quella "Covid-19 emergenza" che ha riguardato unicamente la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna per gli interventi previsti, in prima battuta, dal D.L. n. 9/2020, fa sì che una serie di istituti legali e contrattuali vengano meno o debbano essere interpretati in modo diverso. Ci si riferisce a:

- a)** al contributo addizionale che non è dovuto previsto per la Cigo o per il Fondo, rispettivamente dagli articoli 5, 29, comma 8, e 33 del D.Lgs. n. 148/2015;
- b)** alla deroga al limite delle 52 settimane o delle 26 (per il Fis) nel biennio mobile;
- c)** alla deroga dei 24 mesi (30 nei settori edilizia e lapideo) all'interno del quinquennio mobile ove si può arrivare a 36 nella sommatoria con la integrazione per la solidarietà se svolta nei primi 24 mesi;
- d)** alla deroga del limite di 1/3 delle ore lavorabili da tutti i lavoratori occupati mediamente nell'unità produttiva nel semestre antecedente l'istanza di concessione dell'integrazione salariale;
- e)** alla deroga dal requisito di 90 giorni di anzianità lavorativa presso l'unità produttiva secondo la previsione dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, in quanto ciò che richiede la norma è l'essere in forza alla data del 23 febbraio 2020;

f) alla deroga degli obblighi contenuti nel comma 6 dell'art. 14: ciò significa che la c.d. "parte sindacale" (informazione, consultazione ed esame congiunto, ma non necessariamente accordo da svolgere secondo i tempi ristretti individuati nel comma 4) resta un fatto "interno" e non va inviato all'Istituto il quale riceve dall'impresa unicamente l'elenco dei beneficiari.

Da quanto appena detto emergono due considerazioni: la prima riguarda la constatazione che il trattamento di Cigo e l'assegno ordinario possono essere richiesti anche se si è superato il tetto massimo, la seconda è che, in ogni caso, in presenza di future richieste diverse dalla causale legata al coronavirus, i periodi vengono neutralizzati.

Come si calcolano l'assegno di integrazione salariale e quello ordinario e quali sono gli importi massimi attuali?

La misura del trattamento integrativo è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese tra zero ore ed il limite orario contrattuale. Le modalità di quantificazione dell'ammontare del trattamento integrativo in relazione alla dislocazione oraria della prestazione ed alle modalità di erogazione della retribuzione, ivi comprese le indennità accessorie rispetto alla retribuzione base, sono sempre le stesse.

La misura del trattamento è soggetta agli stessi obblighi contributivi già esistenti come l'art. 26 della legge n. 41/1986 che prevede una riduzione dell'ammontare del trattamento pari al 5,84%. L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare i c.d. "massimali" *ex lege* n. 427/1980.

Questi sono, per il 2020 (circolare Inps n. 20 del 10 febbraio 2020), gli importi massimi mensili, rapportati alle ore autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei delle mensilità aggiuntive:

- a)** 998,181 euro allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.159,48 euro: essi, al netto, sono 939,89 euro;
- b)** 1.199,72 euro nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.159,48 euro: al netto la somma è pari a 1.129,66.

Approfondimenti

Le somme sopra riportate (comma 10) sono incrementate del 20% per i trattamenti concessi in favore delle imprese edili e lapidee a causa di intemperie stagionali e per il 2020 sono:

a) 1.197,82 euro che, al netto, diventano 1.127,87 allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.159,84 euro;

b) 1439,66 euro che, al netto, diventano 1.355,58 nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.159,48 euro. L'integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e la eventuale integrazione prevista dal contratto (art. 3, comma 7 del D.Lgs. n. 148/2015) e non è dovuta nelle ipotesi di festività non retribuite e di assenze senza diritto alla retribuzione (comma 8).

A tal proposito la circolare n. 197/2015 dell'Inps chiarisce che se lo stato di malattia insorge durante l'intervento integrativo concesso a zero ore, il lavoratore continua a godere del trattamento integrativo: l'attività è totalmente sospesa ed il lavoratore non deve neanche comunicare il proprio stato di malattia.

Se lo stato di malattia è antecedente l'inizio della sospensione si possono verificare due ipotesi: se tutto il personale va in Cigo anche il lavoratore in malattia entra nel trattamento ordinario dalla data di inizio dello stesso; se, invece, la sospensione non riguarda tutto il personale dell'unità produttiva il lavoratore continua a beneficiare dell'indennità di malattia, se previsto dalla legislazione vigente.

Il discorso legato alla malattia richiama il rapporto tra l'integrazione salariale ed altri istituti legati e contrattuali.

L'assegno per il nucleo familiare (art. 3, comma 9, del D.Lgs. n. 148/2015) spetta in relazione al periodo di paga adottato ed alle medesime condizioni dei dipendenti ad orario normale.

Le lavoratrici in Cigo all'inizio del periodo di congedo per maternità sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità a condizione che tra l'inizio della sospensione e quella di tale periodo non siano decorsi più di 60 giorni. Parimenti, le lavoratrici che, in caso di congedo per maternità dopo 2 mesi dalla data di sospensione (quindi, nel caso della Covid-19 quasi al termine delle 9 settimane, se continuative), si trovino in godimento di Cigo, hanno diritto

all'indennità giornaliera di maternità (art. 24, commi, 2,3 e 6 del D.Lgs. n. 151/2001).

In caso di congedo parentale (la c.d. "astensione facoltativa") le lavoratrici fruiscono della normale integrazione salariale.

C'è, poi, la questione del congedo straordinario per gravi motivi familiari. Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 70/2009 ha sottolineato che se la richiesta è intervenuta prima della messa in Cigo il lavoratore percepisce l'indennità relativa al congedo stesso, se interviene durante la sospensione dell'attività e questa è a zero ore, l'interessato resta in Cigo, se, invece, è ad orario ridotto, il lavoratore continua a percepire l'integrazione per le ore di Cigo, unitamente all'indennità per il congedo, cosa che comporta il calcolo dell'indennità relativa al congedo riferita all'ultima retribuzione percepita "al netto, dell'integrazione salariale".

Da ultimo, l'anzianità di servizio: essa decorre normalmente durante la Cigo esplicando i propri effetti sugli altri istituti come, ad esempio, gli scatti di anzianità.

Passiamo, ora, ad identificare i destinatari dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario.

L'art. 19 fa rientrare nell'ambito di applicazione tutti i lavoratori in forza alla data del 23 febbraio 2020 (ma l'art. 41 del D.L. n. 23/2018 fa rientrare nella tutela anche gli assunti nel periodo che va dal 24 febbraio al 17 marzo, sicché si deve tenere che, ad oggi sia quest'ultima data da tenere in considerazione): la circolare Inps n. 47 afferma che tale requisito sussiste anche nella ipotesi di trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c. e nel caso in cui i lavoratori passino alle dipendenze di altro datore di lavoro subentrato nell'appalto, atteso che vale anche il periodo in cui gli stessi sono stati impiegati presso il precedente appaltatore. Si tratta di un chiarimento importante, atteso che, nella ipotesi di un cambio di appalto realizzato il 1° marzo 2020, i dipendenti interessati sarebbero rimasti "fuori" dall'"ombrello protettivo" dell'ammortizzatore. Parlando di tutti i lavoratori in forza al 17 marzo u.s. (così va letta la data dopo l'emanazione dell'art. 41 del D.L. n. 23/2020) la disposizione dovrebbe ricoprire anche i lavoratori a domicilio "mono commessa", espressamente esclusi dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015.

Approfondimenti

Per quel che concerne l'integrazione salariale dei lavoratori intermittenti si ritiene che gli stessi, in forza alla data sopraindicata, possano rientrare alla condizione esplicitata nella circolare Inps n. 41/2006 laddove si afferma che la retribuzione persa a seguito di sospensione o riduzione di orario può essere integrata nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per la quale sono state richieste le integrazioni salariali.

Da più parti ci si è chiesto se sia possibile prorogare un contratto a tempo determinato in scadenza, durante la sospensione a zero ore legata al coronavirus: la risposta, non essendoci stata, sul punto, alcuna apertura amministrativa è che ciò non è possibile, in quanto si andrebbe a prorogare un rapporto in una azienda che non sta lavorando. Tale disposizione cambierà in quanto un emendamento approvato in sede di conversione del D.L. n. 18/2020 e che è già stato approvato in Senato consentirà, modificando l'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, di prorogare la durata dei contratti a tempo determinato anche durante la fruizione degli ammortizzatori sociali.

L'*iter* procedimentale concernente la presentazione delle domande (sia per la Cigo che per il Fis il destinatario è l'Inps) passa, necessariamente, da una fase di relazioni sindacali, sia pure ridotte ed in via telematica ed una burocratico-procedurale: di qui alcune limitazioni alle norme relative alla fase di incontro con le organizzazioni dei lavoratori (art. 14) ed ai termini di presentazione della istanza di integrazione (art., 15, comma 2 e 30, comma 2).

Esaminiamo, ora, l'art. 14. Qui la circolare n. 47/2020 ricorda come i datori di lavoro non siano tenuti al rispetto della previsione contenuta nel comma 6, relativa alla esecuzione degli adempimenti previsti: ciò significa che l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, svolto con le organizzazioni sindacali, anche in via telematica che va effettuato entro 3 giorni dalla comunicazione, rimane un fatto "interno" e non necessita di alcuna comunicazione in tal senso. Nella sostanza, la "fase sindacale" resta un fatto "interno" alle parti che non riverbera i propri effetti sull'Istituto. La causale "Covid-19 nazionale" è qualificabile, in modo palese, come "oggettivamente non evitabile".

Viene meno anche il rispetto dei termini perentori previsti per la presentazione della domanda dal

D.Lgs. n. 148/2015 all'art. 15, comma 2 e 30, comma 2: non c'è più l'obbligo di presentare l'istanza per il trattamento ordinario (integrazione o assegno) entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario per la Cigo o non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività programmata e non oltre i "canonici" 15 giorni dall'inizio della stessa (assegno ordinario).

Prima di entrare nel merito dei nuovi termini procedurali è opportuno soffermare l'attenzione sul messaggio Inps n. 1478 del 2 aprile 2020 con il quale sono state fornite indicazioni integrative relative alla Cig in deroga ex art. 17 del D.L. n. 9/2020 richiesta da datori di lavoro iscritti al FIS con un organico inferiore ai 15 dipendenti che, in tale provvedimento che riguarda le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, erano privi della tutela del Fis (che, ora, invece le ricopre per effetto del comma 1 dell'art. 19). Ebbene, la nota dell'Istituto fa salve le istanze presentate per la Cig in deroga, prima del 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 ed invita le Regioni interessate, previa verifica della copertura economica, ad inviare all'Inps il decreto di concessione emanato, utilizzando le modalità usuali.

Chiusa questa breve parentesi, si entra nell'esame della procedura burocratica.

Il termine ultimo entro cui va inoltrata l'istanza è la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa. Il periodo intercorrente tra il 23 febbraio e la data di pubblicazione del messaggio n. 1321/2020 (23 marzo 2020) viene, ai fini della presentazione dell'istanza, "neutralizzato": così ha disposto la circolare n. 47/2020.

Da ciò discende che, trattandosi di una causale unica per tutti (Covid-19), non risulta necessaria la usuale relazione tecnica di accompagnamento. Alcune delucidazioni, ad avviso di chi scrive, si rendono necessarie per la compilazione della domanda di Cigo o di Fis.

Essa va compilata per ciascuna unità produttiva, per cui se l'impresa ne ha più di una, ne deve compilare un numero uguale: ciò è determinato dal fatto che il sistema richiamato che è quello "ordinario" postula un controllo sull'uso complessivo dell'ammortizzatore, riferito alla singola unità produttiva, per 24 o 36 mesi in relazione al biennio o al quinquennio mobile. Per ciascuna

Approfondimenti

unità produttiva va identificata sia la generalità delle tipologie contrattuali che quella degli apprendisti coinvolti, con la possibilità di sommare per ogni unità produttiva le ore di tutti i rapporti di lavoro.

L'istruttoria, ricorda la circolare n. 47/2020, tenuto conto della causale, si caratterizza come estremamente celere, atteso che le imprese non debbono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento, né alla non imputabilità dell'evento. Tra le altre cose, si ricorda come il fatto di non aver fruito delle ferie maturate non sia di ostacolo all'accoglimento delle istanze sia di Cigo che di Fis alla luce di quanto già detto dall'Istituto con il messaggio n. 3777 del 18 ottobre 2019.

È possibile mutare una richiesta di Cigo in corso per una delle causali previste dall'art. 11 del D.Lgs. n. 148/2015 con la causale "Covid-19 nazionale"?

La risposta dell'Inps è positiva: il datore di lavoro può richiedere l'integrazione con tale causale per il periodo compreso tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020 per un massimo di 9 settimane, con la neutralizzazione del periodo e il non pagamento del contributo addizionale.

Alla autorizzazione dell'Inps segue la fase del pagamento delle integrazioni salariali: ciò può avvenire attraverso l'anticipazione da parte del datore di lavoro, con la successiva usuale modalità del conguaglio, o attraverso il c.d. "pagamento diretto" da parte dell'Istituto. Quest'ultima è una modalità prevista dall'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015 ma, in questa occasione, tenuto conto della eccezionalità della situazione, la domanda del datore non va supportata da documentazione attestante le difficoltà di natura economica e finanziaria. In tale quadro è intervenuta alla fine di marzo una convenzione tra Associazione Bancaria, Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali e Ministero del Lavoro mediante la quale sarà possibile ai lavoratori interessati ricevere, sollecitamente, dagli Istituti di credito una anticipazione dei trattamenti integrativi salariali anche in deroga, senza alcun costo a loro carico.

I Fondi bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ex art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015, corrispondono le integrazioni secondo le modalità previste dall'art. 19.

Tutte le misure previste sia per la Cigo che per le prestazioni erogate dal Fis o dai Fondi settoriali sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,1 milioni di euro per il 2020: l'Inps deve monitorare continuamente la spesa e, qualora, sia pure in via prospettica, il tetto venga raggiunto, l'Istituto deve bloccare le ulteriori istanze. Alla copertura degli oneri si provvede ai sensi dell'art. 126.

Trattamento ordinario Covid per le imprese che si trovano già in Cigs

L'art. 20 ha previsto la possibilità per le imprese che si trovino in trattamento di integrazione salariale per riorganizzazione o crisi aziendale alla data del 23 febbraio 2020, di presentare istanza di concessione per la Cigo fino ad un massimo di 9 settimane, da utilizzare entro il prossimo 31 agosto.

Si tratta di una facoltà riconosciuta ai datori di lavoro alla quale, almeno nel breve periodo, sono correlati alcuni vantaggi.

Il trattamento di Cigo per "Covid-19" blocca e sostituisce il trattamento integrativo straordinario in corso: la circolare n. 47/2020 ricorda che essa è subordinata alla sospensione della Cigs, previa comunicazione sul canale della CIGSonline (come ricorda la circolare n. 47). La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del Lavoro e della Formazione con un unico Decreto Direttoriale dispone, senza soluzione di continuità, la sospensione del trattamento di Cigs e trasmette il tutto all'Istituto: le sedi territoriali interessate potranno attivare la Cigo per causale "Covid-19 nazionale" soltanto dopo il caricamento del decreto ministeriale di sospensione della Cigs.

La circolare n. 8/2020 del Ministero del Lavoro ricorda alle aziende interessate di indicare con precisione la data di sospensione della Cigs e quella di ripresa del programma. Per le imprese situate in area complessa il Dicastero ricorda di indirizzare l'istanza alla Divisione III della Direzione Generale, anziché alla IV ove vanno convogliate tutte le altre.

Terminato il periodo ordinario concesso l'impresa, che non potrà andare oltre il 31 agosto 2020, potrà essere richiesta all'Inps, attraverso il modello "SR40", una nuova autorizzazione per po-

Approfondimenti

ter portare a termine l'originario programma previsto per la Cigs.

La richiesta può riguardare tutti i lavoratori, anche quelli già beneficiari della Cigs ed a totale copertura dell'orario di lavoro. I vantaggi sono: **a)** neutralizzazione del periodo ai fini del computo massimo di durata sia della Cigs che della Cigo;

b) mancato pagamento del contributo addizionale per tale periodo previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015;

c) non applicazione dei termini procedurali dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015;

Una breve riflessione è possibile a fronte di questa ipotesi.

La trasformazione da Cigs a Cigo è possibile unicamente per quelle imprese che possono fruire di entrambi gli ammortizzatori: non lo è per chi (ad esempio, le imprese del commercio con oltre 50 dipendenti) non ha il trattamento integrativo salariale ordinario. Per costoro che, sarebbero state in condizione di utilizzare la Cigs per crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto (quale è il Covid-19) è stata scelta la strada della Cig in deroga.

Le prestazioni sono finanziate per l'anno in corso con 338,2 milioni di euro e sono, di continuo, monitorate dall'Inps che è autorizzato a non accettare più alcuna domanda nel caso in cui si dovesse accorgere, anche in via prospettica, dello sfioramento del limite. Anche in questo caso per la copertura degli oneri si richiama l'art. 126.

Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno in corso trattamenti con assegno di solidarietà riconosciuti dal Fis

Con l'art. 21 il Governo ha introdotto una disposizione che è in perfetto "pendant" con la precedente: anche i datori di lavoro che per i loro dipendenti hanno chiesto l'assegno di solidarietà attraverso il Fis (ma anche attraverso i rispettivi Fondi, per le aziende interessate) possono chiedere, per lo stesso periodo e anche per i medesimi lavoratori l'assegno ordinario (causale "Covid-19 nazionale) fino a copertura dell'orario di lavoro svolto settimanalmente. Anche in questo caso la concessione del trattamento ordinario avviene previa sospensione dell'assegno di solidarietà.

La durata non può superare il limite delle 9 settimane e deve concludersi entro il 31 agosto p.v. Anche in questo caso il periodo viene neutralizzato ai fini dei computi massimi previsti all'interno del D.Lgs. n. 148/2015 e non è previsto alcun contributo addizionale.

Il messaggio Inps n. 1287/2020 che ha anticipato di pochi giorni l'uscita della circolare n. 47 afferma che:

a) le imprese che rientrano nel campo di applicazione del Fis che hanno in corso un assegno di solidarietà possono essere alle misure dell'assegno ordinario per le ore residue e per la causale Covid-19;

b) le imprese che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di settore, possono accedere per le ore residue dall'assegno di solidarietà all'assegno ordinario, se non specificatamente vietato dai regolamenti dei rispettivi fondi.

Assegno ordinario dei Fondi bilaterali e dei Fondi delle province Autonome di Trento e Bolzano

In ordine agli strumenti integrativi previsti dai Fondi bilaterali, la circolare n. 47 espone alcuni principi essenziali che fanno un minimo di chiarezza ma che, soprattutto per quel che riguarda il settore artigiano, hanno suscitato qualche critica, atteso che molte aziende del settore non sono in regola con i versamenti e, anzi, non hanno proceduto ad alcuna iscrizione allo stesso.

La causale Covid-19 nazionale è finanziata con 80 milioni di euro dallo Stato: ciò significa che i datori di lavoro iscritti ai Fondi che, hanno superato il tetto previsto o che hanno una disponibilità parziale, possono chiedere l'accesso alle prestazioni di assegno ordinario e, in assenza di altri motivi ostativi, potranno accedere alle prestazioni.

Laddove l'accesso al Fondo sia subordinato all'espletamento delle procedure sindacali o all'accordo con le organizzazioni dei lavoratori, sarà ritenuto valido anche un verbale stipulato, telematicamente, in data successiva. Sul punto, la circolare n. 38/2000, emessa dall'Istituto sulla scorta del contenuto del D.L. n. 9/2000, ha ricordato ai Fondi la necessità di procedure oltremodo accelerate che partano dalla constatazione della imprevedibilità della crisi epidemiologica, con la conseguenza che non può essere richiesta ai da-

Approfondimenti

tori di lavoro alcuna scheda tecnica o documentazione probatoria.

Le prestazioni riconosciute ai lavoratori possono essere conguagliate o, in via del tutto eccezionale, richieste, quale pagamento diretto, all'Inps.

La Province di Trento e Bolzano richiedono, in via ordinaria, una anzianità lavorativa nell'unità produttiva di 30 giorni in luogo dei 90 giorni per la Cigo: ebbene, in questo caso, neanche l'anzianità di 30 giorni può essere richiesta, in quanto l'unica condizione è rappresentata dall'essere in forza presso il datore di lavoro alla data del 23 febbraio 2020.

Un passaggio importante la circolare Inps n. 47/2020 lo dedica a quei Fondi bilaterali, da poco istituiti con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei servizi ambientali e delle attività professionali (quest'ultimo interessa particolarmente gli studi dei consulenti del lavoro, dei commercialisti, degli avvocati, ecc.) che sono stati costituiti ma che non sono ancora operativi, in quanto non si è ancora proceduto alla nomina del Comitato amministratore previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 148/2015 e che provvede, con una serie di compiti, alla gestione del Fondo.

Cosa debbono fare, quindi, gli studi professionali?

Quelli che occupano mediamente più di 5 dipendenti debbono ricorrere al Fis (e qui valgono le considerazioni fatte in precedenza relative al computo della media), mentre quelli che presentano un organico minore debbono accedere alle provvidenze della Cig in deroga.

Le forti criticità del momento riguardano, però, il Fondo bilaterale del settore artigiano.

La circolare Inps n. 47/2020 afferma che:

- a)** l'istanza può essere presentata da qualunque impresa del settore a prescindere dai limiti dimensionali che, occorre sottolineare, sono quelli previsti dall'art. 4 della legge n. 443/1985;
- b)** non è preclusivo alla presentazione della domanda il fatto che l'azienda non sia in regola con il versamento della contribuzione al Fondo;
- c)** l'unico requisito rilevante ai fini dell'accesso all'assegno ordinario erogato dal Fondo con la causale del coronavirus è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro, con codice di autorizzazione "7B".

Sul punto, si è aperto un forte confronto tra il Fondo del settore artigiano e l'Inps. Il primo, già con la delibera del 2 marzo ha posto, come con-

dizione per l'erogazione del beneficio integrativo l'obbligo della regolarità del versamento al Fondo da parte delle aziende artigiane, dichiarandosi disposto ad erogare le prestazioni anche ai soggetti inadempienti, purché regolarizzassero i versamenti correlati alle 36 mensilità richieste, prima dell'inoltro dell'istanza.

La posizione espressa dall'Inps, avallata dal conforto dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro (la circolare n. 47/2020 è passata, prima dell'emanazione, al vaglio di tale organo) è di parere contrario, in quanto, nel caso di specie, il Fondo appare unicamente come mandatario per l'erogazione, atteso che il comma 6 dell'art. 19 stabilisce che i Fondi di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità "di cui al presente articolo". La prestazione integrativa non è assicurata con le somme accantonate con i versamenti periodici degli aderenti ma con le erogazioni economiche (80 milioni di euro complessivi) a carico dello Stato. Di qui la necessità, ad avviso di chi scrive, di specificare, all'atto della richiesta, che la prestazione viene richiesta alla luce della indicazione scaturente dall'art. 19, comma 6.

Indubbiamente, il discorso si presenterebbe in maniera diversa se l'artigiano chiedesse di usufruire di altre prestazioni che il Fondo è in grado di fornire.

L'istanza va presentata al Fondo di riferimento (la cosa vale anche per le Agenzie di Lavoro in favore dei lavoratori somministrati) e non all'Inps: la nota dell'Istituto chiarisce, quasi ce ne fosse bisogno, che le aziende interessate dovranno ricorrere all'ammortizzatore ordinario del Fondo e non alla Cig in deroga, pur se alcuni accordi quadro (v., ad esempio, quello della Regione Lazio), lo hanno previsto, pur sottponendolo a determinate condizioni).

Cassa integrazione speciale per gli operai agricoli e gli impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole

Nell'ampio uso di ammortizzatori speciali connessi alla crisi determinata dal coronavirus, il Governo "ha dimenticato" di pensare ad uno specifico intervento per il settore agricolo. La circolare n. 47/2020 ha, in un certo senso, riparato l'errore richiamando una legge relativa agli am-

Approfondimenti

mortizzatori sociali del settore vecchia di quasi 50 anni. La “dimenticanza” ha comportato diverse differenziazioni rispetto alle regole generali che possono così sintetizzarsi:

a) non c’è alcuna neutralizzazione del periodo richiesto per la causale “Covid-19 nazionale”. Qualora l’azienda abbia raggiunto il numero massimo di giornate integrative (90) sarà possibile chiedere la Cassa in deroga;

b) non ci sono fondi specifici;

Nel settore agricolo sono vigenti, a livello di mortizzatori sociali, l’art. 8 e seguenti della legge n. 457/1972 che dispongono la concessione della Cisoa (Cassa integrazione speciale operai agricoli) per intemperie stagionali e per cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori.

La situazione emergenziale ha fatto sì che l’Istituto prevedesse una apposita causale “Covid-19 Cisoa”, rientrante tra le cause non imputabili.

L’iter procedimentale di concessione è del tutto diverso dagli altri settori, in quanto l’autorizzazione viene concessa da una commissione provinciale ove, oltre al Direttore dell’Inps, sono presenti i rappresentanti delle parti sociali ed il Capo dell’Ispettorato territoriale del lavoro in qualità di presidente.

L’istanza va presentata alla sede Inps competente per territorio che deve verificare se nell’anno sia stato superato per ogni lavoratore beneficiario il limite delle 90 giornate: la particolarità del momento fa sì che il parere dei membri della commissione possa essere trasmesso alle sedi in via telematica, dopo l’invio della pratica agli stessi, entro 20 giorni (anche per la trasmissione il termine di 20 giorni sussiste ed è perentorio). In caso di silenzio, il parere si intende favorevole.

Il termine di presentazione della domanda è il solito della causale coronavirus: entro il quarto mese successivo all’inizio della sospensione o della riduzione di orario.

Quali sono le imprese interessate e, soprattutto, chi sono i lavoratori beneficiari?

Va chiarito, da subito, che non rientrano nella Cisoa le cooperative agricole ed i loro consorzi che trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri o dei soci o che derivano dall’allevamento degli animali, dalla silvicoltura o dalla coltivazione dei terreni: la ragione è semplice in quanto l’art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015 le ricomprende sotto l’ombrello protettivo della Cigo.

Rientrano, invece, nel campo di applicazione:

a) le aziende appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;

b) i consorzi di irrigazione e miglioramento fondiario, quelli di bonifica, di rimboschimento e sistemazioni montane, con riferimento alla manutenzione degli impianti ed alla somministrazione delle acque per uso irriguo o per lavori di forestazione;

c) le imprese che provvedono alla cura della fauna ed all’esercizio controllato della caccia;

d) le imprese che raccolgono i prodotti agricoli, limitatamente al personale impiegato in tale attività;

e) le imprese di acquacoltura, allorquando i redditi derivanti sono prevalenti rispetto alle altre attività non agricole svolte (legge n. 102/1992);

f) le Amministrazioni Pubbliche che gestiscono imprese agricole o di forestazione, limitatamente agli operai con contratto di diritto privato).

L’elenco dei lavoratori beneficiari, risente della peculiarità delle disposizioni del settore agricolo. Esso comprende:

a) i quadri, gli impiegati e gli operai assunti a tempo indeterminato;

b) gli apprendisti, con contratto professionalizzante (art. 2 del D.Lgs. n. 148/2015) che abbiano effettuato almeno 181 giornate presso la stessa azienda;

c) i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato delle cooperative, inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, con previsione di almeno 181 giornate lavorative annue retribuite.

Per quel che riguarda l’importo massimo è quello previsto per la Cigo ed il Fis: tale è il richiamo che la circolare n. 47 effettua rimandando all’art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015.

Per quel che concerne, invece, il pagamento, la modalità usuale è quella dell’anticipo da parte dell’azienda con successivo conguaglio, ferma restando, in questo caso, tenuto conto della eccezionalità della crisi epidemiologica, la possibilità del pagamento diretto da parte dell’Istituto, previa istanza del datore di lavoro, non supportata dalla documentazione comprovante le difficoltà di natura economica.

La Cassa integrazione in deroga

L’art. 22 ha esteso la Cig in deroga a tutte le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolza-

Approfondimenti

no, ripetendo, nella sostanza, quanto già previsto dal D.L. n. 9/2020 per le c.d. "zone rosse" di Lombardia e Veneto e per tutto il restante territorio delle medesime Regioni e dell'Emilia-Romagna.

Cosa ci si propone con la Cassa in deroga, un istituto che il Legislatore, negli anni passati, aveva progressivamente accantonato, riservandolo soltanto ad imprese ubicate in aree complesse con forti tassi di disoccupazione, che avevano terminato l'utilizzazione di ogni ammortizzatore sociale?

Obiettivo della tutela sono, oggi, tutti i lavoratori (con esclusione di quelli domestici) dipendenti da datori di lavoro che presentano un organico inferiore alle 6 unità o che, pur avendo un numero di lavoratori superiore, non hanno accesso ad alcun ammortizzatore (perché, ad esempio, li hanno esauriti all'interno del quinquennio mobile o non hanno la Cigo ed il Fis, oppure hanno soltanto la Cigs, come le imprese commerciali o le agenzie di viaggio e turismo con oltre 50 dipendenti): senza questa previsione i lavoratori sarebbero rimasti senza alcuna tutela, sol che si pensi che la "copertura" per i dipendenti da piccolissimi datori di lavoro esiste, in pochi settori come, ad esempio, nell'artigianato, previa adesione allo specifico Fondo. Nella tutela rientrano anche i lavoratori intermittenti occupati alla data del 17 marzo 2020 (questa è la data che si ricava dall'art. 41 del D.L. n. 23/2020): il trattamento viene riconosciuto sulla scorta della previsione contenuta nella circolare Inps n. 21/2006 e nei limiti delle giornate di lavoro prestate in base alla media dei 12 mesi antecedenti.

Anche nella somministrazione esistono specifiche tutele (il c.d. Tis, acronimo di trattamento di integrazione salariale) ed Assolavoro, con le organizzazioni sindacali di settore, ha sottoscritto uno specifico accordo il 6 marzo 2020, relativo ai rapporti instaurati entro tale data nelle c.d. "zone rosse" e "zone gialle" con un finanziamento specifico di 10 milioni di euro.

La norma è "ad ampio spettro", nel senso che trova applicazione a settori diversi come la pesca, il terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti. La circolare Inps n. 47/2020 ricorda che, con gli accordi territoriali stipulati dalle Regioni e dalle Province Autonome, sarà possibile assicurare una tutela specifica anche ai lavoratori agricoli qualora gli stessi abbiano superato il li-

mite previsto dalla Cisoa per altre causali (90 giornate all'anno).

È appena il caso di sottolineare come l'assenza di "qualsiasi scudo protettivo" avrebbe, sicuramente portato nei piccoli esercizi commerciali e nei pubblici esercizi dimensionati sotto le 6 unità a provvedimenti di licenziamento, cosa che il Governo intende evitare, come dimostra l'art. 46 del D.L. n. 18/2020 che, tra le altre cose, ha sospeso i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dal 17 marzo al 16 maggio 2020, messi in atto indistintamente, da tutti i datori di lavoro, a prescindere dalle loro dimensioni.

La sospensione e la riduzione oraria hanno una durata massima di 9 settimane: esse riguardano i dipendenti in forza alla data del 17 marzo u.s ai quali vengono, altresì, assicurati la contribuzione figurativa ed i relativi oneri accessori.

La circolare n. 47/2020 ricorda come il periodo di integrazione salariale sia espresso in settimane (ma si ritiene che per il computo delle stesse occorra riferirsi alla circolare n. 58/2009): ciò ha come conseguenza che le Regioni e le Province Autonome interessate, verifichino il periodo autorizzato e se sussiste la capienza, autorizzino, con altro provvedimento, la concessione del periodo residuo rispetto alle 9 settimane, a fronte di una specifica richiesta.

La disposizione si applica anche al settore agricolo (ovviamente, ci si riferisce anche agli operai che hanno una forma contributiva diversa): per questi ultimi le ore di sospensione o di riduzione di orario, ai fini del calcolo della disoccupazione agricola, vengono equiparate a lavoro.

Restano fuori dal campo di applicazione, per la peculiarità del rapporto, i datori di lavoro domestici, mentre la circolare n. 8/2020 del Ministero del Lavoro ritiene che vi possano rientrare, per i loro lavoratori, sospesi le imprese fallite.

I trattamenti in deroga, riconosciuti entro un tetto di spesa di 3.293,2 milioni di euro per l'anno in corso riguardano i dipendenti in forza alla data del 23 febbraio 2020 (comma 3), sono stati ripartiti con Decreto Direttoriale della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro. Anche in questo caso per la copertura degli oneri si richiama l'art. 126.

Quale è la procedura?

Essa ricalca quella già utilizzata in passato e che è stata ripresa nelle prime 3 Regioni interessate

Approfondimenti

Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna) che hanno a disposizione, oltre alle nove settimane, anche il mese stabilito nel D.L. n. 9/2020.

Propedeutico a tutto è un accordo sottoscritto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative al quale i datori di lavoro richiedenti debbono attenersi in quanto stabilisce, tra le altre cose, l'*iter* di riferimento (istanza telematica già predisposta da inviare sul portale della Regione o della Provincia Autonoma, inserimento dei nominativi dei lavoratori interessati ed altri dati desumibili dalla domanda stessa). L'accordo, da raggiungere a livello regionale, può essere concluso con le predette associazioni sindacali anche in via telematica, scongiurando, in tal modo, qualsiasi ipotesi di riunione o di assembramento.

Gli accordi regionali prevedono la stipula di un ulteriore accordo aziendale che, però, non è richiesto, come obbligatorio, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, in quanto escluso espressamente dalla norma. In quelle di dimensioni maggiori la Cig in deroga viene autorizzata dagli Enti territoriali sulla base di un accordo raggiunto, anche telematicamente, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (ovviamente, con le loro articolazioni periferiche).

Il quadro complessivo degli accordi regionali è abbastanza variegato, ed è indice di situazioni diverse da territorio a territorio: ovviamente, tutto ciò può comportare iter procedurali non univoci, atteso che i datori di lavoro che si trovano ad adoperare in diversi contesti dovranno agire secondo i vari "formati" previsti dalle singole Regioni o Province Autonome.

Ci sono tra le varie Regioni diversità di ordine procedurale: ad esempio, la Toscana, pur nella obbligatorietà dell'accordo, prevede che se l'accordo non viene raggiunto entro 5 giorni, il datore possa attivare la richiesta, allegano copia della nota con la quale è stato inviato l'invito all'esame congiunto e procedure, sostanzialmente analoghe, si trovano in Veneto, Puglia e Calabria. In Campania, invece, il datore di lavoro deve dare atto di aver informato le organizzazioni sindacali, attestando l'esistenza di un forte pregiudizio per l'attività dell'impresa e per la salute dei lavoratori.

La concessione del trattamento avviene attraverso un decreto delle Regioni o delle Province

Autonome che va trasmesso all'Inps nelle 48 ore successive all'emanazione.

Le Regioni o le Province Autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano all'Inps la lista dei beneficiari: quest'ultimo procede all'erogazione del trattamento attraverso il c.d. "pagamento diretto" nel rispetto dell'art. 44, comma 6-ter del D.Lgs. n. 148/2015 (6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data, se successivo, del provvedimento autorizzatorio), il quale prevede l'obbligo per il datore di lavoro di inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento della integrazione salariale entro il termine perentorio indicato al comma 6-bis: trascorso tale periodo senza alcun positivo riscontro, il pagamento della prestazione e gli oneri connessi restano a carico del datore inadempiente.

Una procedura diversa è stata prevista dall'art. 2 del D.M. 23 marzo 2020 "concertato" tra Lavoro ed Economia ed emanato per la definizione delle risorse economiche da destinare ai singoli Enti territoriali: i datori di lavoro che hanno più unità produttive ubicate in 5 o più Regioni o Province Autonome, ai fini del coordinamento delle procedure, debbono inviare l'istanza al Ministero del Lavoro ("rectius" alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione, utilizzando il canale della CIGSONline): il trattamento in deroga viene riconosciuto dal Ministero, seguendo l'*iter* previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. n. 18/2020, per conto delle Regioni interessate. Il decreto di concessione, che trae la propria forza dalle risorse economiche non assegnate con il D.M. "de quo" e di cui parla l'art. 1 dello stesso e, comunque, nel limite di 120 milioni di euro per il 2020, viene trasmesso dal Dicastero all'Inps negli stessi termini (48 ore dalla concessione) e con le modalità previste dal comma 4 dell'art. 22.

Sul punto la circolare n. 8/2020 del Ministero del Lavoro ha precisato che:

- a)** le istanze presentate al Ministero sono esaminate secondo l'ordine cronologico di arrivo;
- b)** le istanze dovranno essere corredate dall'accordo sindacale (in realtà la circolare si riferisce in maniera del tutto incoerente all'art. 1, comma 1, dell'art. 22 ove, seguendo un percorso dettato dall'analisi logica, il riferimento è unicamente all'accordo quadro regionale e non a quello aziendale) con la quantificazione totale delle ore di so-

Approfondimenti

spensione, con suddivisione tra tempo pieno e tempo parziale, con gli importi ed i dati identificativi dell’azienda. Vale la pena di ricordare come l’accordo, seppur obbligatorio, non “stoppi” la possibilità di inoltrare comunque l’istanza in alcune Regioni;

c) la modalità della CIGSonline prevede la possibilità dell’invio cartaceo e di quello digitale. Il Ministero richiede il bollo ma lo stesso è stato abrogato dall’art. 41 del D.L. n. 23/2020.

Una breve riflessione, con qualche punta critica, ritengo che sia doverosa.

La norma procedurale riguarda, in misura prevalente, imprese del settore commerciale che occupano più di 50 dipendenti e che versano i contributi per la sola Cigs ma che non sono “coperti” con la Cigo o il Fis. Ebbene, è positiva la semplificazione in quanto le aziende interessate debbono presentare una sola istanza. La Direzione Generale “lavora la pratica” ed emette il decreto inoltrandolo, con sollecitudine, all’Istituto. I lavoratori riceveranno le competenze attraverso il pagamento diretto dell’Istituto (unica forma possibile).

Ci si chiede, però (peraltro, la circolare n. 8/2020 ne fa cenno “en passant”), perché, dal momento che l’istanza va inoltrata nello specifico canale ministeriale che segue le integrazioni salariali straordinarie, perché non si sia pensato a privilegiare per queste imprese che pagano mensilmente il contributo Cigs, la richiesta di Cassa per crisi aziendale dovuta ad un evento improvviso ed imprevedibile (e tale, credo che, senza ombra di dubbio, sia il Covid-19), abbattendo i tempi della procedura, restringendo quelli dell’iter concessorio, neutralizzando la durata e non richiedendo il contributo addizionale, come fatto per gli altri ammortizzatori, si sarebbero ottenuti almeno tre risultati:

a) le imprese avrebbero attinto le provvidenze sulle risorse specifiche, alimentate mensilmente con la loro contribuzione ordinaria;

b) le imprese avrebbero potuto procedere con i versamenti ai lavoratori delle integrazioni salariali, senza attendere l’unica forma di pagamento possibile, quello diretto, che, prevedibilmente, atteso lo smisurato numero dei richiedenti (si pensi ai piccolissimi esercizi commerciali presenti nel nostro Paese con anche un solo dipendente), potrebbe trovarsi in una sorta di “collo di bottiglia”,

pur se i fondi saranno attinti dalla riserva dell’art. 1 del D.M. 23 marzo 2020;

c) non sarebbero state distratte risorse economiche alla Cig in deroga che, presumibilmente, nonostante che appaiano cospicue, potrebbero essere oggetto di qualche criticità.

Va tenuto presente che l’*iter* per la crisi aziendale causata da un evento imprevedibile è previsto dall’art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015 e declinato dall’art. 2, comma 3, del D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Tornando all’argomento, dopo questa breve digressione si ricorda che anche riguardo al trattamento in deroga, viene affidato all’Inps il compito del monitoraggio della spesa con la solita avvertenza relativa alla sospensione dei pagamenti in presenza del superamento, anche in via prospettica, del tetto di spesa.

Rispetto agli altri territori, per le Province Autonome di Trento e Bolzano esiste una particolarità: i trattamenti in deroga destinati ad esse vengono trasferiti sui rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell’Alto Adige costituiti ai sensi dell’art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015.

I trattamenti in deroga vengono riconosciuti a prescindere dal requisito dell’anzianità di 90 giorni nell’unità produttiva e dal pagamento del contributo addizionale ex art. 5: in caso di proroga non trova, altresì, applicazione l’art. 2, comma 66, della legge n. 92/2012, che prevede una riduzione in percentuale: tali concetti sono stati già espressi con la circolare Inps n. 38/2020, emanata per le “zone rosse” e per le 3 Regioni già autorizzate alla Cig in deroga per effetto del D.L. n. 9/2020. La circolare n. 47/2020 ricorda, inoltre, che per il 2020 l’importo medio orario della prestazione obbligatoria è pari ad 8,10 euro, comprensivo di contribuzione figurativa e di assegni familiari.

Un altro elemento da tenere in considerazione, attesa la specialità della norma, riguarda la fruizione delle ferie: in perfetta analogia con quanto previsto per la Cigo ed il FIS dal messaggio Inps n. 3777 del 18 ottobre 2019, il mancato godimento di quelle già maturate non è, assolutamente, preclusivo all’accoglimento della domanda.

La circolare n. 47, richiamando anche quanto riportato nel messaggio Inps n. 1287/2020, ricorda, infine, tra altre cose, che:

Approfondimenti

- a)** la prestazione è concessa dalle Regioni e dalle Province Autonome che provvedono alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge;
- b)** le istanze di accesso vanno presentate esclusivamente agli Enti territoriali sopra indicati e sono da questi esaminate secondo l'ordine cronologico di arrivo;
- c)** le Regioni e le Province Autonome inviano all'Istituto, in modalità telematica attraverso il Sip

(Sistema informativo dei percettori), attraverso il “Flusso B sia il decreto di concessione, individuato con il numero convenzionale “33193” che la lista dei beneficiari;

- d)** le modalità di erogazione sono, esclusivamente, quelle del “pagamento diretto”;
- e)** i datori di lavoro, successivamente alla emanazione del decreto di concessione, debbono inoltrare il modello “SR41”.