

Normativa emergenziale

Cassa in deroga tra anticipi, interpretazioni e cambiamenti normativi

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

La crisi pandemica che ha attraversato il nostro Paese spinge, in modo pressoché costante, il Legislatore e gli organi amministrativi a “tarare” continuamente i propri interventi: i decreti legge si susseguono, alcune volte anche prima della conversione del precedente, e anche l’Inps ed il Ministero del Lavoro, con il Decreto Interministeriale n. 9 del 20 giugno 2020 emanato, di concerto, con il Ministero dell’Economia e con la circolare n. 11 del successivo 1° luglio, contribuiscono a diffondere certezze ma anche incertezze negli operatori che si trovano spesso a dover prendere decisioni in tempi strettissimi con disposizioni che acquistano e perdono la loro efficacia nel giro di pochi giorni.

Si ritiene, a questo punto, che la cosa migliore sia quella di iniziare questa riflessione dai chiarimenti forniti in materia di Cigo, Fis e Cassa in deroga dall’Istituto con la circolare n. 78 del 27 giugno 2020 che hanno riguardato le modalità di richiesta dell’anticipo del trattamento integrativo salariale Covid-19, previsto dal D.L. n. 34/2020. Prima di entrare nel merito di quanto trattato, sotto l’aspetto operativo, dalla nota che si commenta, va ricordato che:

a) la richiesta dell’anticipo di una parte del trattamento integrativo non è un obbligo (e ciò traspare dalla stessa procedura telematica) ma, si ritiene, che sia un dovere morale delle aziende richiederlo, in quanto i dipendenti stanno scontando i ritardi nei pagamenti. Si ha motivo di pensare che la pressione dei diretti interessati porterà i datori di lavoro ad utilizzare tale possibilità prevista dalla norma anche perché, laddove è previsto l’accordo, questa sarà la richiesta prioritaria delle rappresentanze sindacali;

b) il pagamento diretto, limitatamente alla Cig in deroga, è la forma usuale con il quale vengono

saldati i lavoratori: per le sole imprese multilocalizzate in almeno cinque Regioni o Province Autonome è possibile l’anticipazione del trattamento economico da parte del datore di lavoro, con successivo conguaglio attraverso il pagamento dei contributi previdenziali. Per tali aziende la novità è rappresentata dal fatto che la gestione per le settimane successive alla nona passa completamente all’Inps. È un cambio, rispetto al passato, in quanto nelle prime nove settimane era coinvolta nell’*iter* procedimentale anche la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro. Tale passaggio di competenze risulta chiaramente esplicitato anche dal D.M. n. 9 del 20 giugno 2020 al quale si è fatto cenno pocanzi;

c) il pagamento diretto per gli ammortizzatori Covid-19 segue regole particolari rispetto a quelle, ad esempio, in uso per la Cigo ordinaria *ex art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015* ove la richiesta del datore di lavoro deve essere supportata da difficoltà di natura economica che vanno valutate dall’Istituto sulla base di indicatori economico-finanziari: il monitoraggio accertativo dell’Inps segue regole ben precise, essendo, sempre, finalizzato a verificare la sussistenza e la permanenza delle criticità che non consentono l’anticipo con conguaglio. Per l’integrazione salariale, dovuta alla pandemia, tali accertamenti non sussistono.

Le indicazioni, contenute nella circolare n. 78/2020, sono, in un certo senso, “pressanti” in questa fase di prima applicazione delle nuove disposizioni per i datori di lavoro in quanto i termini, previsti sia dal D.L. n. 34/2020 che da quello successivo, il D.L. n. 52/2020, sono molto stretti: infatti, per le riduzioni di orario e le sospensioni a zero ore concernenti le cinque settimane che

Approfondimenti

siano iniziate prima del 18 giugno, la richiesta dell'anticipo del 40% del trattamento relativo sia alla Cigo che all'assegno ordinario Fis che alla Cassa in deroga, doveva essere inoltrato dai datori di lavoro o dall'intermediario abilitato entro il 3 luglio, mentre se non c'era alcuna richiesta di anticipo, la data ultima è quella del 17 luglio 2020, se più favorevole rispetto alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la riduzione o la sospensione (che rappresenta la normalità).

In tal modo l'Istituto ha risolto la mancanza di coordinamento tra la previsione dell'art. 22-*quater* del D.L. n. 18/2020, come modificato dal D.L. n. 34/2020, e il D.L. n. 52/2020 che, al secondo comma dell'art. 1, ha previsto come data finale il 17 luglio finalizzata a gestire la fase transitoria "in deroga alla legislazione vigente".

L'Istituto ricorda che:

a) la possibilità dell'anticipo riguarda le istanze presentate per Cigo, Fis e Cigd a partire dal 18 giugno;

b) al fine di favorire la immediata disponibilità delle risorse economiche in favore dei lavoratori, le nuove regole si applicano anche alle domande presentate in data antecedente il 18 giugno, autorizzate dall'Inps a condizione che l'azienda non abbia ancora presentato il modello SR41;

c) la corretta liquidazione delle prestazioni, richiede una preistruttoria finalizzata alla verifica della validità e della congruità dei dati forniti: il tutto per rispettare il termine di 15 giorni fissato dal Legislatore che decorre dalla data indicata dal protocollo informatico. Tale termine che, in sede di prima applicazione è coinciso con il 3 luglio, va, sempre, tenuto presente e rispettato;

d) il datore di lavoro è tenuto a verificare la correttezza dei dati trasmessi, onde evitare che l'istanza sia oggetto di reiezione o di annullamento, con la conseguenza che lo stesso anticipo sia considerato come indebito, concetto sul quale ci si soffermerà tra poco;

e) gli esiti dei controlli sono consultabili dai datori di lavoro sulla sezione della procedura che si chiama "Esiti della procedura dell'anticipo".

L'art. 1, comma 3 del Decreto Interministeriale n. 9/2020 fornisce, una sorta di riassunto delle varie ipotesi che riguardano la presentazione delle istanze: esse sono riprese anche dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 11 e possono, così, sintetizzarsi:

a) le imprese che presentano la domanda finalizzata all'anticipo del 40% a decorrere dal 18 giugno, sono sottoposte ad un termine ordinario di 15 giorni da quando è iniziata la sospensione o la riduzione di orario. Se il periodo integrabile è iniziato prima del 18 giugno, i 15 giorni decorrono da tale ultima data;

b) se l'istanza non è stata trasmessa entro i termini *ex* lettera a), essa, a pena di decadenza, va presentata entro la fine del mese successivo nel quale è iniziata la sospensione o la riduzione di orario. In sede di prima applicazione il termine è fissato al 17 luglio (30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 52/2020), se più favorevole;

c) la richiesta riferita al periodo intercorrente tra il 23 febbraio ed il 30 aprile 2020, va presentata, a pena di decadenza, entro il 15 luglio;

d) senza alcun riferimento al periodo, le domande che sono state presentate per trattamenti diversi rispetto a quello previsto dalla norma (ad esempio, Fis e non Cig in deroga) o con errori od omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono essere ripresentate entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore e, comunque, in fase di prima applicazione, entro il 17 luglio.

Come viene calcolato l'anticipo

In che modo viene calcolato l'anticipo?

Dopo aver ricordato che i massimali di integrazione salariale da prendere in considerazione sono pari a 1.199,72 euro per Cigo, assegno ordinario e Cassa in deroga ed a 1.727,41 per l'assegno ordinario per il Fondo Credito, l'Istituto ricorda che l'elaborazione dell'anticipazione avviene attraverso un algoritmo che tiene conto del 40% del valore orario del massimale, moltiplicato per il numero di ore di prestazione richieste dal datore di lavoro. Le somme sono erogate dalle strutture territoriali dell'Inps sulle quali insistono le singole unità produttive ed il lavoratore ha la possibilità di accedere, per la visura, al proprio fascicolo previdenziale attraverso il portale dell'Istituto.

L'anticipo, viene sottoposto, da subito, ad un trattamento fiscale?

La risposta è al punto 7 della circolare n. 78: l'erogazione viene trattata come un prestito cosa che non comporta l'applicazione di alcuna ritenuta fiscale. Quest'ultima, sarà determinata soltanto in fase di liquidazione totale dell'integra-

Approfondimenti

zione salariale. Sarà la stessa procedura “Cig-pagamento diretto” a calcolare le imposte dirette e l’importo netto da corrispondere sul quale sarà recuperato quanto erogato sotto forma di anticipo e, se dovuto, il contributo del 5,84%.

Una particolare attenzione, ad avviso di chi scrive, occorre prestare al pagamento a saldo ed alla gestione degli eventuali indebiti, in quanto una serie di responsabilità gravano sul datore di lavoro e, di riflesso, sugli intermediari abilitati.

La circolare n. 78 richiama, innanzitutto, il comma 3 dell’art. 1 del D.L. n. 52/2020: è fatto obbligo al datore di lavoro di inviare all’Inps il modello SR41 con tutti i dati necessari per il saldo, entro la fine del mese successivo al termine del periodo di integrazione salariale autorizzato o, se posteriore, entro 30 giorni dalla adozione del provvedimento di concessione, fermo restando che se il 17 luglio (30 giorni di entrata in vigore del D.L. n. 52/2020) è posteriore, in sede di prima applicazione, è quest’ultima la data di riferimento. Il modello SR41 dovrà essere unico per tutto il periodo richiesto con la domanda.

Cosa succede se il datore di lavoro non rispetta le scadenze sopra evidenziate?

Scatta una precisa responsabilità a carico dello stesso nel senso che il pagamento della prestazione e gli oneri correlati rimangono a suo carico e di conseguenza, anche gli anticipi erogati ai dipendenti sono considerati come indebiti con il conseguente recupero sull’azienda. È questo un passaggio molto importante (ma non è il solo) che chiama in causa, per il rigoroso rispetto delle scadenze, anche i professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti, ecc.) che hanno rapporti di consulenza e di assistenza con le imprese.

Quello che è appena stato evidenziato non è il solo caso di responsabilità datoriale.

L’Istituto riservandosi di fornire maggiori elementi di dettaglio e di individuare le modalità operative per il recupero, ricorda che, sulla scorta della previsione contenuta nell’art. 22-*quater* del D.L. n. 18/2020, come introdotto dal D.L. n. 34/2020, il recupero di eventuali importi non dovuti si verificherà per:

a) gli anticipi in eccesso rispetto all’importo che risultasse spettante in fase di saldo con il modello SR41: ciò significa che, prudenzialmente, anche in considerazione di un eventuale minore ricorso all’integrazione di sostegno, è opportuno

che la richiesta dell’anticipo del 40% sia inferiore alla previsione massima;

b) gli anticipi disposti in favore di dipendenti che non risultassero beneficiari del trattamento di integrazione salariale. È il caso, ad esempio, di chi non ne abbia titolo (magari, perché collaboratore autonomo, o perché lavoratore dimissionario dopo appena aver ricevuto l’anticipo o perché licenziato al di fuori della causale del giustificato motivo oggettivo per la quale sussiste la sospensione dei recessi fino al 17 agosto 2020);

c) per l’invio del modello SR41 oltre il limite stabilito per la decadenza (ad esempio, per il saldo, entro la fine del mese successivo a quello di scadenza della sospensione o della riduzione di orario o, se, più favorevole, entro 30 giorni dalla data del decreto di concessione);

d) le erogazioni effettuate sugli anticipi che, in fase di supplemento di istruttoria, portino ad un provvedimento di reiezione;

e) le domande che, dopo l’erogazione degli anticipi, siano annullate d’ufficio o siano chiuse sotto l’aspetto amministrativo.

Come si affermava in premessa anche il Ministero del Lavoro è intervenuto, con la circolare n. 11/2020 a dettare le proprie indicazioni sul quadro complessivo degli ammortizzatori Covid-19 e, in particolare, sulla Cassa in deroga, riassumendo, nella sostanza, le indicazioni già fornite dall’Inps nelle varie circolari e messaggi che si sono succeduti con una certa frequenza. Il Dicastero ha sottolineato come per la richiesta delle ulteriori cinque settimane occorra che il datore di lavoro sia stato già precedentemente autorizzato per le prime nove settimane, a prescindere dall’effettivo utilizzo della integrazione salariale e che soltanto la completa fruizione delle complessive quattordici settimane offra la possibilità della richiesta di altre quattro per periodi antecedenti il 1° settembre. Queste regole di inoltro all’Istituto delle istanze di Cassa in deroga, non vale per le unità produttive ubicate nelle Province Autonome di Trento e Bolzano ove la competenza resta affidata ai Fondi provinciali istituiti ex art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015.

La nota ministeriale si occupa anche delle previsioni contenute nell’art. 22, comma 8-*bis* e 22, comma 8-*quater* che riguardano trattamenti integrativi per le imprese ubicate nelle “ex zone di crisi” delle Regioni Lombardia, Veneto ed Emi-

Approfondimenti

lia-Romagna, per i periodi ivi indicati: la competenza all'autorizzazione resta alle Regioni.

Per quel che riguarda, invece, le istanze di Cig in deroga di competenza "ministeriale" (ossia quelle che concernono le imprese con realtà produttive presenti in almeno cinque Regioni o Province Autonome) essa resta fino alle prime nove settimane: qui il Dicastero richiama i contenuti della circolare n. 8/2020 ricordando che le istanze debbono essere corredate dall'accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale, con quantificazione degli orari, con gli importi ed i dati relativi sia all'azienda che alle unità produttive (ed operative) che fruiscono del trattamento. Sul punto anche l'Inps, con la circolare n. 58/2020, aveva fornito le proprie indicazioni, suscitando alcune perplessità tra gli operatori, causate anche dal fatto che dopo il decreto ministeriale occorreva presentare un'altra domanda all'Istituto con una ripetizione di dati ed elementi già forniti alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero, cosa non perfettamente in linea con quanto previsto dal D.P.R. n. 445/2000 che fa divieto di chiedere al cittadino dati già in possesso di una Pubblica Amministrazione. In ogni caso, esaurite le prime nove settimane la competenza passa "*in toto*" all'Inps. A conclusione di questa breve esposizione si ritiene opportuno un breve commento: gli ammor-

tizzatori Covid-19 assomigliano sempre di più ad un ginepraio o ad un labirinto nel quale tutti gli interessati faticano a districarsi, in quanto gli stessi presentano caratteristiche ben diverse dagli strumenti integrativi previsti dal D.Lgs. n. 148/2015 ove i tempi delle procedure sono cadenzati e, ormai, sono stati completamente assimilati, mentre questi cambiano di continuo e, addirittura, taluni, sono indicati in un decreto-legge, il n. 52/2020, destinato alla decadenza perché, probabilmente, sarà assorbito dalla legge di conversione del D.L. n. 34/2020. Tutto questo genera incertezza, incomprensioni e un clima ove, sbagliare, può comportare ritardi, cancellazioni e situazioni di estremo imbarazzo. In diversi orientamenti amministrativi sembra, quasi, che, il tutto, punti a fare in modo che gli aspetti formali e procedurali, senz'altro importanti, prevalgano sulle questioni concrete. Di ciò non si può fare colpa, unicamente, agli Istituti ed alle Amministrazioni chiamate ad applicare le norme (anche se, spesso, ci mettono del "proprio") in quanto l'Esecutivo e, soprattutto, il Legislatore varano disposizioni complesse e "tortuose" che poco si attagliano ad una gestione di sostegno del reddito che è rivolta alla totalità dei lavoratori subordinati (ci si riferisce alle integrazioni salariali corrisposte attraverso i vari "canali") e che necessiterebbe di procedure più snelle e, forse, di un unico "canale".