

Normativa emergenziale

Integrazioni salariali: domande e termini

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

Il messaggio Inps n. 2489 del 17 giugno 2020 ha cercato, nei limiti del possibile, di chiarire, in attesa di più ampie delucidazioni amministrative date per imminenti (1), le questioni più controverse relative agli ammortizzatori sociali Covid che la legislazione di urgenza che si sussegue a “getto continuo” contribuisce a rendere macchinose e poco leggibili.

Caso emblematico di quanto si sta affermando è la questione dei termini per la presentazione delle domande di richiesta, alla luce del fatto che il D.L. 26 giugno 2020, n. 52 (destinato, probabilmente, a decadere una volta che i propri contenuti saranno assorbiti, in virtù di emendamenti presentati alla Camera, nella legge di conversione del D.L. n. 34/2020) ha modificato la norma originaria ed ha introdotto nuovi limiti temporali per il c.d. “pagamento diretto”.

Andiamo con ordine cercando, nei limiti del possibile, di chiarire la questione.

Termini per la presentazione delle domande

Il tutto nasce dal D.L. n. 18/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 27/2020: qui si afferma che le domande per Cigo e Fis vanno presentate entro la fine del mese successivo nel quale ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario. Nello stesso provvedimento, a proposito della Cig in deroga, l'art. 22-*quater* stabilisce due termini: il primo, inserito nel comma 3, coincide con il precedente (fine del mese successivo rispetto a quello in cui ha avuto inizio il ricorso alla integrazione salariale), mentre il secondo, di cui parla del comma 4, stabilisce che il datore di lavoro che richiede il pagamento diretto da parte dell'Inps (le aziende multilocalizzate presenti in almeno cinque Regioni o Province Autonome

possono utilizzare anche la forma della anticipazione aziendale con successivo conguaglio), trasmette la domanda all'Istituto entro i quindici giorni successivi all'inizio della sospensione o riduzione di orario, inserendo tutta una serie di dati riferiti al lavoratore per il calcolo dell'anticipo (codice fiscale, ore richieste, Iban, ecc.): la disposizione aggiunge che ciò deve essere fatto seguendo le modalità indicate dall'Inps. Tuttavia, mentre si affermava il termine dei quindici giorni, la norma stabiliva che le domande non potevano essere presentate prima di trenta giorni (ossia, il 18 giugno). Il giorno 17 giugno è entrato in vigore il D.L. n. 52/2020 (che tra l'altro, differisce anche i termini per l'emersione dal nero dei lavoratori agricoli e di quelli domestici al 15 agosto e le istanze per il reddito di emergenza al 31 luglio) il quale, all'art. 1, comma 2, conferma i termini di presentazione delle istanze così come previsto dall'art. 19 ma non interviene su quelli individuati dall'art. 22-*quater* del D.L. n. 18/2020.

Su quest'ultimo punto l'Istituto con il messaggio n. 2489/2020 chiarisce che:

- a)** nel caso di richiesta di pagamento diretto (che non sembra un obbligo, pur se la pressione dei dipendenti porterà, nella sostanza, a renderlo tale) l'Inps dispone l'anticipazione del pagamento nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo entro i quindici giorni successivi al ricevimento della domanda (fa fede il protocollo telematico). L'istanza va presentata dal datore di lavoro o dal proprio intermediario abilitato. Il messaggio, a questo punto, descrive dettagliatamente la procedura da seguire;
- b)** la nuova procedura dell'anticipo può essere applicata esclusivamente alle istanze di Cigo, As-

(1) V. Inps, circolare 27 giugno 2020, n. 78.

Approfondimenti

segno ordinario attraverso il Fis e Cassa in deroga presentate a partire dal 18 giugno;

c) in fase di prima applicazione se la sospensione o la riduzione di orario sono iniziate prima del 18 giugno, le domande vanno presentate entro il 3 luglio;

d) in una prima fase transitoria (la fine della stessa sarà, probabilmente, indicata con una circolare), con l'obiettivo di favorire una rapida erogazione dell'anticipo, l'Istituto afferma che lo stesso sarà predisposto anche senza l'autorizzazione;

e) a regime, l'Inps erogherà l'anticipo soltanto dopo l'autorizzazione al trattamento di Cigo, Fis o Cassa in deroga.

Precisazioni Inps

In alcune FAQ inserite sul sito dell'Istituto viene, altresì, specificato che:

a) in caso di prestazione indebita il recupero del 40% anticipato sarà richiesto dall'Inps al datore di lavoro;

b) in caso di cessazione del rapporto di lavoro il recupero del 40% anticipato indebitamente sarà sempre effettuato nei confronti del datore di lavoro;

c) il calcolo del 40% anticipato viene calcolato sul totale delle ore indicate per ciascun lavoratore nel file dell'anticipo. Di conseguenza, il datore di lavoro potrà chiedere di anticipare un numero di ore inferiore rispetto a quelle complessive per le quali si richiede l'autorizzazione, mentre non sarà possibile il contrario;

d) le somme erogate a titolo di anticipo sono gestite, sotto l'aspetto fiscale, come un prestito: di conseguenza, sono tassate soltanto al momento del saldo per l'intero importo effettivamente spettante.

Tornando alla questione dei termini il messaggio sottolinea come le domande che riguardino sospensioni o riduzioni di orario iniziate a maggio, possono essere presentate entro il 17 luglio che, rispetto alla data di scadenza (30 giugno) è più favorevole, mentre quelle che concernono il periodo compreso tra il 23 febbraio ed il 30 aprile, vanno presentate entro il 15 luglio, indubbiamente più favorevole rispetto all'8 giugno che scaturiva dal D.L. n. 34/2020: tale data era identificata dal riferimento ai 15 giorni successivi al giorno di entrata in vigore del D.L. n. 34/2020.

Un altro aspetto importante va, poi, sottolineato, tutti i termini sui quali ci si è soffermati per la

presentazione delle varie istanze sono soggetti a decadenza: da ciò discende che viene meno il diritto ad ottenere l'autorizzazione per l'ammortizzatore Covid, a prescindere dal mezzo utilizzato. Particolarmente importante è, poi, il comma 2 dell'art. 1 del D.L. n. 52/2020: a prescindere dal periodo di riferimento, tutti coloro che hanno presentato le domande ad un "canale integrativo" diverso da quello al quale si sarebbero dovuti rivolgere o comunque con errori od omissioni che hanno impedito l'accettazione delle stesse, possono presentare nuove istanze entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'Amministrazione competente (ad esempio, Regione): le domande possono essere presentate anche nelle more dell'attesa del provvedimento di revoca.

Fin qui le questioni relative a termini che lasciano sul terreno tanti dubbi che, ci si augura, saranno chiariti dalle prossime circolari o, maggiormente, dalla legge di conversione del D.L. n. 34/2020.

Cig in deroga: approvazione delle domande

Altre questioni di particolare rilevanza riguardano la competenza all'approvazione delle nuove domande di Cassa in deroga ed alla procedura sindacale con i termini ridotti reintrodotti dal D.L. n. 34/2020.

Il messaggio Inps n. 2489/2020 ricorda che, per effetto dei cambiamenti normativi inseriti nel predetto Decreto, le Regioni sono competenti per l'approvazione delle domande di Cig in deroga relative, unicamente, alle nove settimane da utilizzare tra il 23 febbraio ed il 31 agosto: ovviamente, in Lombardia, in Veneto ed in Emilia-Romagna la competenza resta anche per le altre settimane a suo tempo deliberate allorché scoppiano i primi focolai della pandemia.

Con il D.L. n. 34/2020 l'Esecutivo ha preso atto delle difficoltà operative in cui si sono trovati gli Enti territoriali (del resto, la Cassa in deroga, utilizzata oggi come mezzo per raggiungere milioni di lavoratori di piccole aziende, era rimasta, nel nostro ordinamento, come "ammortizzatore residuale" destinato a riconoscere sostegni al reddito ai lavoratori ubicati in aree complesse o dipendenti da imprese dal futuro "alquanto nebuloso") ed ha passato l'onere sull'Inps a partire dalle set-

timane successive alla nona. La stessa cosa sta per essere fatta, attraverso un Decreto Interministeriale, con il Ministero del Lavoro, la cui Direzione Generale degli Ammortizzatori e della Formazione resta competente unicamente per l'approvazione delle nove settimane relative alle imprese multilocalizzate con unità produttive ubicate in almeno cinque Regioni o Province Autonome. La procedura, a suo tempo ipotizzata, era abbastanza "tortuosa", in quanto dopo il decreto di autorizzazione della Direzione Generale era richiesto un ulteriore passaggio presso le sedi territoriali dell'Istituto con richiesta della documentazione, in gran parte simile od uguale a quella già fornita al Ministero del Lavoro.

Procedura sindacale

Infine, un altro aspetto di novità è rappresentato dalla reintroduzione della procedura sindacale propedeutica alla presentazione delle singole istanze: procedura che si presenta con alcune differenziazioni. L'esame comincia dalla Cigo e dal Fis.

Con la modifica di quanto deciso dal Parlamento con la legge n. 27 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 29 aprile 2020), il Governo, con il D.L. n. 34/2020, entrato in vigore venti giorni dopo, ha reintrodotto la procedura sindacale intesa come informazione, consultazione ed esame congiunto da svolgersi entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. Ciò sta a significare che:

a) la procedura non postula, assolutamente, la necessità di un accordo ma richiede, soltanto, che le organizzazioni sindacali interne o, se non presenti, quelle territoriali comparativamente più rappresentative che fanno riferimento al Ccnl applicato, debbono essere informate, consultate e che, il tutto, porti ad un esame congiunto che può svolgersi anche "da remoto";

b) la procedura sopra ipotizzata va effettuata entro tre giorni dall'invio della comunicazione: se non c'è risposta da parte delle organizzazioni sindacali o c'è un "dilungamento" dell'iter, trascorsi, tre giorni, l'iter si intende concluso, purché il datore abbia inviata l'informativa;

c) l'iter veloce trova la propria giustificazione nel fatto che la motivazione della richiesta di integrazione salariale è determinata da un evento

imprevedibile (Covid-19) e che non dipende dalla volontà del datore di lavoro o dei lavoratori;

d) la procedura va ripetuta ad ogni nuova istanza sia per la Cigo che per l'assegno ordinario del Fis;

e) la consultazione sindacale deve essere preventiva: ovviamente, cause ben determinate di forza maggiore, potrebbero farla diventare successiva ma questa deve essere, sempre, considerata una eccezione.

Diversa è, invece, la questione per i datori di lavoro che chiedono interventi di Cassa in deroga. Fino a cinque dipendenti il datore di lavoro non è tenuto a raggiungere alcun accordo (questo soltanto afferma l'ultimo periodo dell'art. 22 del D.L. n. 18/2020): ma, detto questo, l'informativa e ciò che ne consegue va effettuata? Il Legislatore è silenzioso e, probabilmente, la risposta è negativa, pur se in alcuni contesti regionali quest'ultima, in passato, è stata richiesta.

Come si calcola il numero delle cinque unità dipendenti?

Anche qui nel silenzio generale del Legislatore si ritiene che debbano essere applicati i principi generali (con arrotondamento per eccesso o per difetto) per cui si computano i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi i lavoratori a domicilio, mentre i lavoratori a tempo parziale ed indeterminato si contano "pro-quota" come ricorda l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 e gli intermittenti in relazione alle giornate lavorate nell'ultimo semestre (art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015): in mancanza di indicazioni specifiche si ritiene che gli apprendisti non siano computabili per effetto della previsione contenuta nell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

Le imprese, invece, che superano tale soglia dimensionale sono tenute a raggiungere un accordo: ma cosa succede se, fatta l'informativa, la consultazione e l'esame congiunto non si raggiunge l'accordo (le cose non si possono trascinare alle "calende greche" alla luce dei termini, anche di natura decadenziale, previsti per la presentazione delle istanze)?

Il datore di lavoro, ad avviso di chi scrive, è tenuto, per le responsabilità che gli competono, a procedere, comunque, nella richiesta dell'ammortizzatore Covid-19.