

LE 18 SETTIMANE DI INTEGRAZIONI SALARIALI COVID-19 ALLA LUCE DEI CHIARIMENTI DELL'INPS

Lungamente attesa dagli operatori è, finalmente, uscita la circolare n. 115 del 30 settembre 2020 con la quale l'INPS ha dettato le proprie indicazioni amministrative sulle integrazioni salariali COVID-19 per le 18 settimane previste dal D.L. n. 104/2020 e, il giorno immediatamente successivo, con il messaggio n. 3525, ha fornito i chiarimenti per fruire delle seconde 9 settimane ove, a determinate condizioni, per alcuni datori di lavoro scatta l'obbligo del pagamento di un contributo addizionale. Va, da subito, ricordato come anche tali periodi, secondo un indirizzo già presente nei precedenti decreti di urgenza, non rientrino nel calcolo del quinquennio e del biennio mobile (30 mesi per i settori edili e lapidei) e non siano sottoposti al vincolo del limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui parla il comma 5 dell'art. 12 del D.L.vo n. 148/2015 e come non sia richiesto il requisito dell'anzianità di almeno 90 giorni nella unità produttiva.

La circolare dell'Istituto, a differenza di alcuni indirizzi precedenti, appare chiara ed operativa anche se alcuni dubbi operativi restano e, probabilmente sono destinati ad essere sciolti in un secondo momento. La ritardata emanazione (a meno di due ore dalla scadenza del termine del 30 settembre), rischia di essere particolarmente irritante per le imprese ed i professionisti e di non sortire gli effetti sperati sul piano della comunicazione e di un rapporto corretto con l'utenza.

Fatta questa breve premessa credo che sia opportuno entrare, subito, nel merito dei chiarimenti amministrativi che sono stati, in un certo senso, concordati con l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro.

La prima novità da mettere in evidenza riguarda i lavoratori destinatari degli ammortizzatori COVID-19: se prima il 25 marzo era il giorno in cui dovevano essere alle dipendenze del datore di lavoro, ora, l'ultimo giorno di riferimento è il 13 luglio, in quanto il giorno precedente risulta fungere da "spartiacque" tra le nuove e le vecchie integrazioni salariali. Chi fosse stato assunto successivamente resta fuori mentre per i lavoratori che, a seguito di cambio di appalto verificatosi dopo tale giorno, siano stati assunti dal nuovo imprenditore, va verificata l'anzianità aziendale nell'appalto, con la conseguenza che rientrano "sotto l'ombrello applicativo" se la loro originaria assunzione presso la precedente impresa risulta essere antecedente al 14 luglio.

Ora è l'INPS che gestisce, completamente, le nuove misure di sostegno al reddito (CIGO, assegno ordinario del FIS, Cassa in deroga): tale concetto è espresso, a chiare note, in più punti e le 18 settimane complessive da "godere" a partire dal 13 luglio e fino al 31 dicembre 2020 sono suddivise in due "tranche" di 9 settimane che possono presentare, in alcuni casi, trattamenti diversi.

La "rottura" con il passato si evince anche da altri aspetti non secondari:

- a) La nuova previsione consente l'accesso alle integrazioni salariali anche ai datori di lavoro che non ne hanno, in passato, usufruito ai sensi dei D.L. n. 9, n. 18 e n. 34;
- b) Non c'è più il principio dell'"autorizzato e del fruito": vale soltanto la regola dell'"autorizzato", sicchè i datori di lavoro dovranno valutare le esigenze effettivamente necessarie, magari producendo più istanze nell'arco delle prime 9 settimane e di quelle 9 successive: tale concetto è espresso, chiaramente, nella circolare n. 115 laddove si dà atto che il precedente indirizzo che legava il ricorso agli ammortizzatori alla effettiva fruizione degli stessi non c'è più ed è sostituito dal concetto che prevede l'utilizzo delle settimane nei limiti dei periodi autorizzati, senza tener conto del "goduto". Si tratta di una novità che appare penalizzante, in quanto il riferimento al "fruito" era stato ben presente nelle integrazioni salariali precedenti e non era altro che l'applicazione di quanto, da tempo, in uso per gli ammortizzatori "normali" (v. circolare INPS n. 58/2009);
- c) Il conto delle settimane di ammortizzatori sociali COVID-19 viene azzerato e dal 13 luglio inizia quello relativo alle prime 9 settimane anche se il periodo è stato richiesto dalle aziende sulla base delle

previsioni contenute nei D.L. n. 18 e n. 34. Ciò appare penalizzante nei confronti di quei datori di lavoro che, hanno richiesto interventi salariali sulla base delle settimane a disposizione per effetto delle disposizioni precedenti e che, ora, vengono “inglobate” nelle nuove 18 settimane;

- d) Le domande che ancora debbono essere oggetto di autorizzazione e che riguardano periodi “a cavallo” del 13 luglio, sono valutate dall’Istituto secondo le regole precedenti fino al 12 luglio e con le nuove regole per il periodo successivo;
- e) Una volta richieste ed autorizzate le prime 9 settimane, i datori di lavoro potranno proporre la domanda per la fruizione delle ulteriori 9, seguendo specificatamente le indicazioni del messaggio n. 3525 del 1° ottobre: ciò potrà avvenire, se il periodo si è svolto, senza soluzione di continuità, a partire dal 13 luglio, il giorno 14 settembre;
- f) Per i datori di lavoro che, avendo terminato i periodi COVID previsti dalle precedenti disposizioni e che, avendone i requisiti, hanno richiesto trattamenti di integrazione ordinaria ex D.L.vo n. 148/2015 relativamente ai periodi che ricadono nella tutela prevista dall’art. 1 del D.L. n. 104/2020, le settimane non autorizzate e quelle già autorizzate, per le quali non siano già stati emessi dall’INPS gli ordini di pagamento, o per le quali non sia stato esposto su Uniemens il codice evento, possono essere convertite nella causale “COVID-19 nazionale”: per far ciò occorre presentare una specifica richiesta, indicando, nel cassetto bidirezionale, gli estremi della prima domanda ed i periodi settimanali per i quali si chiede la conversione. Leggermente diversa è la via per convertire le domande di assegno ordinario FIS o dei Fondi di Solidarietà. L’azienda dovrà proporre due domande: la prima di annullamento della precedente e la seconda di richiesta con causale “COVID-19 nazionale”. Per il FIS si potrà utilizzare il cassetto bidirezionale, con gli estremi della istanza originaria e delle settimane da variare. Per i Fondi di solidarietà (ad esempio, quello degli artigiani) ove l’autorizzazione avviene con delibera dei rispettivi Comitati centrali, la variazione va richiesta con PEC alla direzione degli ammortizzatori sociali dell’INPS;
- g) Il TFR per i periodi di integrazione salariale resta a carico dei datori di lavoro: per quelli soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria scatta l’obbligo di versare allo stesso le quote di TFR maturate durante tali periodi. In questo caso l’INPS sembra aver fatto riferimento al comma 3 dell’art. 2120 c.c..

La circolare n. 115 ricorda che nulla è cambiato per quel che riguarda l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto con le organizzazioni sindacali da effettuare, anche in via telematica, entro 3 giorni, mentre per la Cassa in deroga viene richiesto l’accordo per quei datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti. Ricordo come, soltanto alcuni mesi fa, con la circolare n. 47, l’Istituto avesse ritenuto agibile la richiesta di Cassa in deroga anche con un verbale di mancato accordo.

Per quel che riguarda l’invio delle istanze di integrazione salariale vale sempre il principio per il quale il termine ultimo resta fissato alla fine del mese successivo rispetto a quello nel quale è iniziata la sospensione o la riduzione di orario. Su questo punto, però, l’Istituto, di concerto con il Ministero del Lavoro, aveva prospettato la possibilità di uno spostamento della data del 30 agosto al 31 ottobre, cosa che è avvenuta, non in sede di conversione del D.L. n. 104, ma con il D.L. n. 125: tale termine vale anche per l’invio dei dati utili al pagamento delle prestazioni (modello Sr41 semplificato). A partire del 1° ottobre, essendo venuto meno il PIN INPS, le credenziali di accesso sono lo SPID di livello 2 o superiore, la Carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o la Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Con il successivo punto n. 2 la circolare n. 115 e, soprattutto, il messaggio n. 3525 affronta le questioni relative alla richiesta delle ulteriori 9 settimane che, come detto in precedenza, presenta alcune particolarità, legate, per alcuni, ad un costo, sotto forma di contributo addizionale. La presentazione dell’istanza è possibile nel rispetto di due condizioni preliminari:

- a) Autorizzazione completa di tutto il precedente periodo;

- b)** Decorso completo del periodo autorizzato. Il periodo si considera fruito a prescindere dalla effettiva utilizzazione.

La causale di riferimento è “COVID-19 con fatturato” e riguarda le richieste per CIGO, assegno ordinario del FIS e Cassa in deroga (ma anche quelle dirette ai Fondi ex artt. 26 e 40 del D.L.vo n. 148/2015): tutte le istanze che, necessariamente, riguarderanno, periodi successivi al 14 settembre, dovranno essere accompagnate da una autocertificazione ex DPR n. 445/2000 con la quale i datori di lavoro forniranno l’esito della comparazione tra il fatturato aziendale relativo al primo semestre 2020 e quello del 2019. Questo perché la norma stabilisce, in alcuni casi, un contributo addizionale che:

- a)** E’ pari al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o la riduzione di orario, se nella comparazione il fatturato si è ridotto meno del 20%;
- b)** E’ pari al 18% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di sospensione o di integrazione salariale, per le aziende che non hanno subito cali di fatturato.

Non è, invece, dovuto alcun contributo addizionale se la riduzione del fatturato, nel periodo sopra considerato, è pari o superiore al 20%. La stessa cosa vale per le imprese che hanno iniziato l’attività dopo il 1° gennaio 2019 (vale la data di comunicazione dell’attività inviata alla Camera di Commercio e non quella di apertura della matricola aziendale) le quali non debbono versare alcun contributo addizionale.

In base a quanto autocertificato l’Istituto individua l’aliquota del contributo addizionale che va versato a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell’integrazione salariale. La mancanza dell’autocertificazione facoltizza l’Istituto ad applicare l’aliquota massima, ferme restando le necessarie verifiche su quanto dichiarato, che saranno effettuate sia dall’Istituto che dall’Agenzia delle Entrate sulla base di dati ed elementi di valutazione che potranno scambiarsi.

Per le domande, le imprese potranno utilizzare gli stessi applicativi in uso per le istanze delle prime 9 settimane, scegliendo la causale “COVID-19 con fatturato”.

Una brevissima considerazione appare necessaria: le aziende che si troveranno nella necessità di dover fruire, anche parzialmente, delle seconde 9 settimane e che non hanno subito cali di fatturato o lo hanno subito in misura inferiore al 20%, dovranno ben valutare il ricorso all’ammortizzatore in quanto il contributo addizionale costa e, costa caro, in quanto l’aliquota appare, per certi versi, superiore, a quelle previste, in via ordinaria, dal D.L.vo n. 148/2015 per la CIGO, per la CIGS e per il FIS.

La circolare n. 115 ricorda come le imprese, ricorrendone le condizioni (ovviamente, per periodi diversi) possano ricorrere alla CIGO ordinaria ma in questo caso, trovano applicazione “in toto” tutte le disposizioni normative inserite nel D.L. n. 148/2015 e quelle amministrative che l’Istituto ha, negli anni, regolamentato.

Per completezza di informazione ricordo che la circolare n. 115 afferma che il contributo addizionale, ove ne ricorrano le condizioni, sarà dovuto anche per i trattamenti erogati dai Fondi ex art. 26 e 40 del D.L.vo n. 148/2015.

Prima di passare alla trattazione di altre questioni credo sia opportuno focalizzare l’attenzione su alcune “voci” fondamentali richiamate dalla disposizione.

La prima riguarda il fatturato da prendere a riferimento che ha significati diversi sotto l’aspetto civilistico e sotto quello fiscale. La circolare n. 115 cita, in maniera generica, “gli indici di calcolo e le modalità di raffronto illustrate dalle circolari dell’Agenzia delle Entrate”. Nel corso della crisi pandemica quest’ultima

ha fornito alcune indicazioni nelle circolari n. 9/E del 13 aprile e n. 15/E del 14 giugno ove si è detto che ai fini della determinazione del fatturato occorre riferirsi alle operazioni che hanno partecipato alle liquidazioni periodiche dell'IVA nei periodi oggetto di raffronto. Ovviamente, per chi non ha obbligo di fatturazione, occorre riferirsi all'ammontare dei ricavi sulla scorta della previsione contenuta nella circolare n. 8/E del 3 aprile. Si attendono, in ogni caso, dall'INPS indicazioni più chiare ed esaustive.

La seconda "voce" riguarda l'inizio dell'attività per quelle aziende che hanno iniziato l'attività nel corso del 2019. La circolare parla di data di inizio desunta dalla comunicazione alla Camera di Commercio ma, allora, il contributo addizionale non si applica ai datori di lavoro che non sono imprenditori? Le disposizioni del D.L. n. 104 al comma 2 dell'art. 1 si riferiscono a "tutti i datori di lavoro" ma per il contributo aziendale ci si riferisce al fatturato aziendale e la circolare n. 115 sembra sempre riferirsi alle imprese. Tutto ciò va, sollecitamente, chiarito.

Il ricorso agli ammortizzatori COVID-19 previsti dal D.L. n. 104/2020 è possibile anche per i datori di lavoro che hanno in corso un trattamento di CIGS o di assegno di solidarietà FIS. Il percorso non è nuovo in quanto già con il D.L. n. 18 era stato previsto e la nota dell'INPS ai punti 4.1 e 4.3 non fa altro che delineare la "via amministrativa" da percorrere per il cambio del tipo di integrazione.

Per quel che concerne le procedure per la Cassa in deroga l'Istituto richiama quanto già detto con la circolare n. 86/2020 con una precisazione che riguarda le imprese plurilocalizzate le quali, se hanno avuto una prima autorizzazione dal Ministero del Lavoro, dovranno inviare l'istanza come "deroga plurilocalizzata", mentre le altre dovranno trasmettere le domande come "deroga INPS".

Due parole la circolare n. 104 le riserva anche ai trattamenti integrativi dei Fondi di solidarietà bilaterali ed a quelli delle Province Autonome di Trento e Bolzano. Le domande possono essere accolte nei limiti dei tetti aziendali previsti dai decreti interministeriali attuativi dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità, anche parziale, le aziende potranno accedere alle prestazioni nei limiti delle risorse statali previste nel D.L. n. 104/2020.

Da ultimo, infine, la nota dell'Istituto si sofferma sulla proroga dei trattamenti di integrazione salariale relativi agli operai agricoli a tempo indeterminato (CISOA): viene ricordato che si tratta di 50 giornate da fruire entro il prossimo 31 dicembre, che i lavoratori debbono essere in forza alla data del 13 luglio, che le domande possono riguardare anche lavoratori che hanno già fruito delle 90 giornate previste dalla precedente decretazione, che le giornate richieste in precedenza per periodi successivi al 12 luglio sono imputate nel "pacchetto" delle 50 giornate, che non è richiesto il requisito dell'anzianità lavorativa pari a 181 giornate, che per i soli lavoratori a tempo determinato sussiste la possibilità della CIG in deroga in quanto esclusi dalla tutela CISOA, che i trattamenti concessi sono "neutri" rispetto a quelli previsti dall'art. 8 della legge n. 457/1972, che le giornate di integrazione sono ritenute valide ai fini del raggiungimento del tetto delle 181 giornate e che la decisione circa l'accoglimento è demandata al Direttore della sede INPS che decide monocraticamente, in deroga alla previsione normativa che, nella legge n. 457/1972, affida tale onere ad una commissione ove sono presenti le parti sociali, la Direzione dell'INPS ed il Capo dell'Ispettorato territoriale del Lavoro che la presiede.

Eufrazio MASSI