

Ammortizzatori sociali

Integrazioni salariali: indicazioni Inps

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 115 del 30 settembre 2020 l'Inps ha fornito le proprie indicazioni in merito alle integrazioni salariali Covid-19 riferite alle 18 settimane previste dal D.L. n. 104/2020 ora convertito, con modificazioni, nella legge n. 126; il giorno dopo, con il messaggio n. 3525/2020, ha dettato i chiarimenti finalizzati alla fruizione delle seconde 9 settimane ove, per alcuni datori di lavoro, scatta l'obbligo del pagamento di un contributo addizionale.

Le regole per la fruizione degli ammortizzatori restano, sotto l'aspetto oggettivo e soggettivo, sostanzialmente, le stesse dei precedenti Decreti legge in quanto si è in presenza di specifiche deroghe alla normativa generale prevista dal D.Lgs. n. 148/2015: "neutralità" dei periodi rispetto al calcolo del quinquennio e del biennio mobile (30 mesi per i settori edili e lapidei), assenza del vincolo del limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui parla il comma 5, art. 12, D.Lgs. n. 148/2015, mancanza della obbligatorietà del requisito dell'anzianità, riferita ai singoli lavoratori, 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.

Fatta questa breve premessa, si ritiene opportuno entrare, subito, nel merito dei chiarimenti che hanno ottenuto il parere positivo dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

Le nuove 18 settimane di integrazione salariale Covid-19

La prima novità da focalizzare riguarda i lavoratori destinatari degli ammortizzatori Covid-19: molto tempo è passato dal 23 febbraio e se prima, dopo alcuni interventi normativi, il 25 marzo era il giorno in cui dovevano essere alle dipen-

denze 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 precedenti e le nuove 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 entrati in servizio con il nuovo imprenditore, andrà verificata l'anzianità nell'appalto: da ciò discende che rientrano "sotto l'ombrello protettivo" se la loro originaria assunzione presso la precedente impresa risulta essere avvenuta prima del 14 luglio. La data del 13 luglio non è scritta nella disposizione ma è il frutto di una analisi amministrativa, che si condivide, effettuata dall'Inps.

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 "tranches" di 9 settimane che possono presentare, in alcuni casi, trattamenti diversi.

La "rottura" con le precedenti integrazioni salariali Covid-19 emerge da alcuni aspetti non secondari:

a) la nuova previsione consente l'accesso agli ammortizzatori sociali anche ai datori di lavoro che non ne hanno, in passato, usufruito ai sensi dei D.L. n. 9/2020, n. 18/2020 e n. 34/2020;

b) non c'è più il principio dell'"autorizzato e del fruito": vale soltanto la regola dell'"autorizzato", sicché i datori di lavoro dovranno ben valutare le esigenze che si ritengono, 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. 115/2020 laddove si dà atto che il precedente indirizzo che legava il ricorso agli ammortizzatori alla effettiva fruizione degli stessi non

Approfondimenti

c'è più ed è sostituito dal principio che stabilisce l'utilizzo delle settimane nei limiti dei periodi autorizzati, senza tener conto del "goduto". Si tratta di una novità che appare, in via generale, penalizzante per molti datori di lavoro, in quanto intervenuta "in corso d'opera", attese le modalità in uso nelle integrazioni salariali precedenti, ed in quanto il riferimento al "fruito" 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 dai datori di lavoro sulla scorta delle previsioni contenute nei D.L. n. 18/2020 e n. 34/2020. Ciò appare penalizzante nei confronti di chi ha richiesto interventi salariali sulla base delle settimane a disposizione per effetto delle disposizioni precedenti e che, ora, vengono "assorbite" 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 può avvenire dal 14 settembre, se le integrazioni salariali, senza soluzione di continuità, sono state fruite dal 13 luglio;

f) per i datori di lavoro che, avendo già fruito di tutti i periodi Covid previsti dalle precedenti disposizioni e che, avendone i requisiti, hanno richiesto trattamenti di integrazione ordinaria ex D.Lgs. n. 148/2015 relativamente ai periodi che ricadono nella tutela prevista dall'art. 1, D.L. n. 104/2020, sussiste la possibilità di convertire le istanze in ammortizzatori con "causale Covid-19 nazionale": ciò è possibile a condizione che le settimane non siano state autorizzate o, per quelle già autorizzate, non siano stati emessi gli ordini di pagamento, o non sia stato esposto su Uniemens il codice evento: la procedura amministrativa prevede la presentazione di una richiesta con l'indicazione, nel cassetto bidirezionale, dei dati identificativi della prima domanda e dei periodi settimanali per i quali viene richiesta la conver-

sione. Leggermente diversa appare la strada per la conversione delle istanze di assegno ordinario Fis o dei Fondi di Solidarietà. Il datore di lavoro 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 domanda originaria e delle settimane oggetto di variazione. Per i Fondi di solidarietà (ad esempio, quello degli artigiani) ove l'autorizzazione avviene con delibera dei rispettivi Comitati centrali, il cambio va richiesto 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, art. 2120 c.c.

La circolare n. 115/2020 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. Si ricorda come, soltanto alcuni mesi fa, con la circolare n. 47/2020, 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 resta, sempre, valido il principio secondo cui 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. 104/2020, ma con il D.L. n. 125/2020: tale termine vale anche per l'invio dei dati utili al pagamento delle prestazioni (modello Sr41 semplificato).

La diversificazione dei termini è stata "una costante" delle integrazioni salariali del coronavirus in virtù di provvedimenti che si sono succeduti nel tempo (alcuni anche lasciati decadere nel dibattito parlamentare) di circolari interpretative o messaggi giunti in ritardo, cosa che ha creato

una serie di dubbi, attesa anche la responsabilità dei datori di lavoro in presenza di istanze presentate oltre i termini decadenziali. A ciò non sfugge il messaggio n. 3729 del 15 ottobre 2020 che, alla luce del differimento dei termini previsto nel D.L. n. 125/2020, chiarisce che la proroga al 31 ottobre si riferisce, unicamente, alle istanze riferite agli ammortizzatori Covid-19 iniziati a luglio o in periodi precedenti e non si estende alle domande che le richiedono per periodi iniziati ad agosto 2020 la cui scadenza era quella del 30 settembre.

Dal 1° ottobre, essendo venuto meno il Pin Inps, le credenziali di accesso per la presentazione delle domande sono lo Spid di livello 2 o superiore, la Carta di identità elettronica 3.0 (Cie) o la Carta nazionale dei servizi (Cns).

Fruizione delle ulteriori 9 settimane

La circolare n. 115/2020, al punto 2 e, soprattutto, il messaggio n. 3525/2020 trattano 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 della domanda è sottoposta al 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 si riferisce alle richieste per Cigo, assegno ordinario del Fis e Cassa in deroga (ma anche quelle dirette ai Fondi *ex artt.* 26 e 40, D.Lgs. n. 148/2015): tutte le istanze che, necessariamente, riguardano, periodi successivi al 14 settembre, debbono essere accompagnate da una autocertificazione *ex D.P.R.* n. 445/2000 con la quale i datori di lavoro forniscono i dati comparati 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) è 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 per meno del 20%;

b) è 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 sono tenute al versamento di 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. L'assenza di autocertificazione fa coltizza l'Inps 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 essere oggetto di scambio.

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 molto, in quanto l'aliquota è, per certi versi, superiore, a quelle previste, in via ordinaria, dal D.Lgs. n. 148/2015 per la Cigo, per la Cigs e per il Fis.

La circolare n. 115/2020 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.

L'Inps ricorda, ancora, che il contributo addizionale, ove ne ricorrano le condizioni, sarà dovuto anche per i trattamenti erogati dai Fondi *ex artt.* 26 e 40, D.Lgs. n. 148/2015.

Approfondimenti

Le disposizioni relative al contributo addizionale, impongono, ad avviso di chi scrive, la necessità di focalizzare l'attenzione su alcune "voci" fondamentali.

La prima riguarda il fatturato da prendere a riferimento: esso ha significati diversi sotto l'aspetto civilistico e sotto quello fiscale. La circolare n. 115/2020 richiama, genericamente, "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, appare necessario prendere a riferimento l'ammontare dei ricavi sulla base 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'hanno cominciata 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. 104/2020 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. 115/2020 sembra sempre riferirsi alle imprese. Tutto ciò va, sollecitamente, chiarito.

Conversione da Cigs in trattamenti Covid ad altre questioni

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. 18/2020 era stato delineato e la nota dell'Inps ai punti 4.1 e 4.3 non fa altro che descrivere 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. 104/2020 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.

Trattamenti integrativi nel settore agricolo

La nota dell'Istituto si sofferma, poi, sulla proroga dei trattamenti di integrazione salariale relativi agli operai agricoli a tempo indeterminato (Cisoa): viene ricordato che la norma prevede un tetto massimo 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 il quale 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.

Trattamenti integrativi per gli sportivi professionisti

La circolare n. 115/2020 si è occupata anche della Cassa in deroga per i dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti. La norma è cambiata con il D.L. n. 104/2020 in quanto ha abrogato l'art. 98, comma 7, del D.L. n. 34/2020. Ora la competenza è tutta a carico dell'Inps, ma restano salvi gli effetti delle istanze presentate, in precedenza, presso le Regioni e le Province autonome, le quali, nei limiti delle risorse disponibili, se non lo hanno già fatto, debbono provvedere alla evasione delle istanze relative ai lavoratori che nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni lorde non superiori a 50.000 euro.

Nelle nuove domande la retribuzione lorda dovrà essere autocertificata dal datore di lavoro ex D.P.R. n. 445/1990 ed il periodo, non superiore alle 9 settimane, deve essere compreso tra il 23 febbraio ed il 31 ottobre 2020, con la sola eccezione di Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna ove, nei limiti delle risorse disponibili, si potrà arrivare a 13 settimane. La qualifica di sportivo professionista può essere prevista nell'ordinamento delle singole Federazioni affiliate al Coni e l'attività deve essere resa con carattere di continuità ed a titolo oneroso (al momento, la qualifica è stata disciplinata nel calcio, nel ciclismo, nella pallacanestro e nel golf).

Le associazioni sportive con più di cinque dipendenti sono tenute, trattandosi di Cassa in deroga, a raggiungere un accordo sindacale, da allegare all'istanza in formato pdf.

Trattamenti integrativi per il trasporto aereo

Da ultimo, due parole sulla integrazione salariale relativa al trasporto aereo di cui parla l'art. 20, D.Lgs. n. 104/2020: attraverso specifici finanziamenti è stato esteso il trattamento di Cigs (quindi, ammortizzatore "no Covid"), con pagamento diretto da parte dell'Inps, per un massimo di 10 mesi, in favore delle aziende del trasporto aereo che hanno cessato o cesseranno l'attività entro il 2020 e che non sono sottoposte a procedura concorsuale.

L'iter procedimentale prevede:

- a)** un accordo da stipulare, tra azienda e organizzazioni sindacali, presso il Ministero del lavoro, alla presenza di funzionari del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e delle Regioni interessate;
- b)** prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa;
- c)** iniziative di Politica attiva da parte delle Regioni interessate, secondo le modalità indicate nell'accordo.

I datori di lavoro sono esclusi dal pagamento del contributo addizionale previsto dall'art. 5, D.L. n. 148/2015.