Anno 5 | Approfondimenti e Focus di pratica Professionale - Previdenza e assistenza

Luglio 2020 | 50

La Consulenza del Lavoro

Rivista di aggiornamento e approfondimento in materia di lavoro e previdenza

Le nuove regole per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19

Previdenza e assistenza

EUTEKNE

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

Beniamino GALLO *

Le nuove regole per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19

Bussola normativa – Accesso a CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga con causale COVID-19 – Misure a sostegno di imprese e lavoratori

Per sostenere le imprese e il reddito dei lavoratori durante l'emergenza sanitaria in corso, con il DL 2.3.2020 n. 9 è stata prevista la concessione di ammortizzatori sociali per la "zona rossa" e le Regioni Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto. Il sostegno al reddito è stato esteso a tutto il territorio nazionale con gli artt. da 19 a 22 del DL 17.3.2020 n. 18. Il DL 19.5.2020, n. 34 (decreto "Rilancio") ha modificato l'assetto della concessione dei trattamenti di sostegno al reddito già disciplinati dal DL 18/2020 prevedendo l'estensione del periodo di tutela da 9 a 18 settimane complessive, cui si aggiungono gli ulteriori periodi previsti dai provvedimenti che hanno interessato la prima "zona rossa". Infine, è stato emanato il DL 16.6.2020 n. 52 che ha reso più agevole l'accesso alla proroga ma ha modificato i termini di presentazione, qualificandoli come termini di decadenza.

Fonti legislative: DPCM 1.3.2020; DL 2.3.2020 n. 9; DL 17.3.2020, n. 18; DL 19.5.2020 n. 34; DL 16.6.2020 n. 52; DM 20.6.2020 n. 9

Prassi: Circ. INPS 12.3.2020 n. 38; Circ. INPS 28.3.2020 n. 47; Circ. Min. Lavoro 8.4.2020 n. 8; messaggio INPS 27.4.2020 n. 1775; Circ. INPS 7.5.2020, n. 58; Messaggio INPS 21.5.2020 n. 2101; messaggio INPS 17.6.2020 n. 2489; Circ. INPS 27.6.2020 n. 78; Circ. Min. Lavoro 1.7.2020 n. 11; Circ. INPS 10.07.2020 n. 84; messaggio 14.7.2020 n. 2806; Circ. INPS 15.7.2020 n. 86; messaggio INPS 15.7.2020 n. 2825

Per contrastare la crisi economica derivata dalla diffusione del coronavirus, sono state introdotte disposizioni per facilitare l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, consistenti nella concessione di trattamenti di integrazione salariale ordinari (CIGO e assegno ordinario) e in deroga con causale emergenziale COVID-19. Ad un primo intervento che

* *Pubblicista - Esperto in materia previdenziale in Torino*

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

prevedeva la concessione degli ammortizzatori sociali per 9 settimane, ne sono succeduti altri che hanno prolungato il periodo fino a 18 settimane. Inoltre, la competenza per la CIG in deroga, in origine attribuita alle Regioni, è stata in seguito attribuita all'INPS. Sono stati altresì effettuati interventi sui termini di presentazione delle domande di accesso ai predetti ammortizzatori sociali, ai quali è stato attribuito carattere decadenziale e non più ordinatorio.

1. Premessa

La crisi economica indotta dall'emergenza sanitaria da **COVID-19**, ha richiesto al legislatore continui interventi con la finalità principale di sostenere le imprese e i lavoratori per consentire una ripresa della produzione, non appena se ne presenteranno le condizioni. Sono stati quindi adottati provvedimenti miranti alla concessione degli **ammortizzatori sociali** a tutte le tipologie di aziende, mediante la concessione della Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), dell'assegno ordinario e della Cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga). Inizialmente, i trattamenti hanno avuto una **durata** massima di 9 settimane, da fruire entro l'arco temporale compreso tra il 23.2.2020 e il 31.8.2020. Il periodo di durata dell'ammortizzatore sociale non è stato però sufficiente, per cui il legislatore è nuovamente intervenuto con il DL 34/2020 ampliando il periodo di durata da 9 a **18 settimane** ma prevedendo, per le ulteriori 9 settimane (a gruppi di 5 + 4), condizioni particolari per essere fruite[1].

Infine, con il DL 52/2020 sono stati effettuati interventi di modifica dei **termini** di presentazione delle domande.

Recentemente, l'INPS ha emanato la circ. 10.7.2020 n. 84 (ma non si escludono ulteriori novità in materia) con cui ha illustrato le **novità** apportate dal DL 34/2020 alle misure di sostegno del reddito previste dal DL 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 24.4.2020 n. 27, relativamente alle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché le ulteriori misure in materia di trattamenti di integrazione salariale introdotte dal DL 16.6.2020 n. 52[2].

2. Prolungamento dei trattamenti ordinari

A seguito delle modifiche apportate all'art. 19 del DL 18/2020 ad opera dell'art. 68 del DL 34/2020, attualmente, il trattamento di CIGO e di assegno ordinario, può essere richiesto per un periodo massimo di **9 settimane** nel periodo che va dal 23.2.2020 al 31.8.2020. Questo

1 cfr. Mamone L., " Richiesta all'INPS per la CIG in deroga successiva alle 9 settimane", *Il quotidiano del commercialista, www.eutekne.info*, 23.5.2020.

2 cfr. Silvestro D., " Entro il 31 luglio la domanda CIGO per sospensioni iniziate dal 1° giugno", *Il quotidiano del commercialista, www.eutekne.info*, 11.7.2020.

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

primo periodo può essere incrementato di ulteriori **5 settimane**, anch'esse da collocarsi entro il 31.8.2020, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedente di 9 settimane.
A questo periodo di 14 (9 + 5) settimane complessivamente richiedibili, si aggiunge un ulteriore periodo di **4 settimane** la cui concessione è però subordinata alle condizioni stabilite dall'art. 22-*ter* del DL 18/2020 introdotto dal DL 34/2020.
Sulla base della previsione contenuta nel DL 34/2020, le ulteriori 4 settimane erano richiedibili dalla generalità dei datori di lavoro, solo nel periodo tra il 1.9.2020 e il 31.10.2020, tranne che per i settori del turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche che potevano chiederle anche prima del 1.9.2020.
Il DL 52/2020 ha tolto questo vincolo per cui tutti i datori di lavoro possono chiedere le ulteriori 4 settimane anche prima del **1.9.2020**.
Dall'illustrazione fatta, è evidente che non si tratta di una semplice proroga del trattamento che viene portato da 9 a 18 settimane di durata ma si tratta di **3 periodi distinti** (9 + 5 + 4 settimane), ognuno dei quali può essere fruito rispettando particolari condizioni.
In sintesi:

- le prime 9 settimane sono fruibili senza particolari condizioni, da parte di **tutti** i datori di lavoro, purché le stesse si collochino totalmente all'interno del periodo 23.2.2020 al 31.8.2020;
- le ulteriori 5 settimane spettano ai soli datori di lavoro che abbiano **interamente fruito** il periodo precedentemente concesso fino alla durata di 9 settimane e si collochino anch'esse entro il 31.8.2020. In relazione alla nuova previsione normativa, la possibilità di trasmettere domanda per un ulteriore periodo non superiore a 5 settimane con la causale "COVID-19 nazionale", per periodi decorrenti dal 23.2.2020 al 31.8.2020, resta circoscritta esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale. Si precisa che non è necessario che le settimane richieste siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente collocate, come sopra accennato, entro il 31.8.2020;
- le ulteriori 4 settimane possono essere richieste a condizione che il precedente periodo delle 14 settimane (9 + 5) sia interamente **fruito**.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

3. Fondo di integrazione salariale

La circ. n. 84/2020, ricorda che, ai sensi dell'art. 19 del DL 18/2020, così come convertito dalla L. 27/2020, l'**assegno ordinario**, nell'anno 2020, è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.
Viene sottolineato che per il Fondo di integrazione salariale i requisiti di accesso alla prestazione dipendono non solo dal settore di appartenenza del datore di lavoro, ma anche dal **requisito dimensionale** dallo stesso posseduto alla data di inizio della sospensione.
In considerazione della particolare situazione derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dell'unitarietà della causale per cui

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

viene proposta la domanda di accesso alla prestazione, si precisa che, ai fini della valutazione delle nuove richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si dovrà tener conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura INPS territoriale.

4. Cosa si intende per periodi "interamente fruiti"

La CIGO e l'assegno ordinario sono richiesti a settimane intere di calendario per un periodo massimo di 9 settimane, cui seguono le ulteriori 5 e 4 settimane.

Può accadere però che alcune settimane, benché richieste e autorizzate, non siano state **concretamente** fruite; in tal caso, le settimane richieste e non utilizzate possono essere segnalate all'INPS che le annulla rendendole disponibili per una nuova richiesta, sempre nel limite massimo di 18 settimane complessive. A questa modalità di fruizione della CIGO a settimane intere, si affianca la possibilità della fruizione della CIG a giornate che totalizzano una settimana se sono fruite almeno 6 giornate ovvero 5 per coloro che lavorano in settimana corta[3].

Esempi (Circ. INPS n. 84/2020)

Caso 1:
periodo dal 1.3.2020 al 1.5.2020. Settimane richieste e autorizzate: 9.
Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 30 giornate di integrazione salariale (giorni in cui si è fruito di CIGO/assegno ordinario, indipendentemente dal numero dei lavoratori).
Si divide il numero di giornate di integrazione salariale fruite per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l'attività, 5 o 6, e si ottiene il numero di settimane usufruite.
Per esempio: 30/5 = 6 settimane. Residuano, pertanto, 3 settimane (9 settimane – 6 settimane) che l'azienda potrà chiedere.

Caso 2:
periodo dal 1.3.2020 al 1.5.2020. Settimane richieste e autorizzate: 9.
Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 19 giornate di integrazione salariale: 19/5 = 3,8 settimane.
Residuano, pertanto, 5,2 settimane (9 settimane – 3,8 settimane).
Nel caso prospettato, pertanto, l'azienda potrà richiedere 5 settimane e un giorno. Per esempio, il periodo richiesto potrà essere: dal 08/06/2020 al 13/07/2020 oppure dal 10/06/2020 al 15/07/2020.

3 Si vedano la circ. INPS 20.4.2009, n. 58 e il messaggio INPS 21.5.2020, n. 2101.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

I datori di lavoro che intendono chiedere l'ulteriore periodo di 5 settimane e, a seguire, l'ulteriore di 4 settimane, prima di presentare la richiesta all'INPS, devono accertarsi di aver interamente utilizzato le prime 9 settimane concedibili. Per **agevolare** il conteggio della durata della CIG ordinaria, l'INPS ha predisposto un file *excel*, pubblicato come allegato al messaggio n. 2101/2020 e che, trasformato in pdf, deve essere allegato alla richiesta delle settimane che mancano a completamento delle prime 9.

Per quanto riguarda invece il conteggio a **giornate** dell'assegno ordinario, sul quale c'erano state incertezze applicative, l'INPS ha preso una posizione chiara, stabilendo che anche per l'assegno ordinario, le aziende possono dichiarare il periodo effettivamente fruito, mediante la compilazione di un apposito file in excel da convertire in pdf[4], reso disponibile dallo stesso Istituto previdenziale con il messaggio 14.7.2020 n. 2806.

5. Trattamento economico delle festività ricadenti nel periodo autorizzato e valutazione ai fini dell'interamente fruito

Per quanto riguarda il trattamento economico per le **festività** ricadenti nel periodo di CIG autorizzato, occorre distinguere tra:

- lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati;
- lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile[5].

Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura **fissa mensile** (o mensilizzati) le festività civili, nazionali e religiose, non comportano la riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività[6].

In tal caso le ore di festività sono da comprendere nel numero delle ore lavorative del mese, entrando sia nel numero delle ore lavorative per rapportare il massimale in quote orarie, sia nel numero delle ore integrabili a carico dell'INPS.

Riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle **ore**, l'INPS ha precisato che in base al combinato disposto di cui agli artt. 1 e 2 della L. 31.3.1954 n. 90 le festività del 25 aprile e del 1° maggio e del 2 giugno non sono mai integrabili devono quindi essere sempre retribuite dal datore di lavoro[7]. Pertanto nella determinazione delle **ore integrabili** non vanno considerate a carico della CIG le ore inerenti alle festività che cadono nel corso della settimana.

Sono da considerarsi non integrabili anche le ore relative alle festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) **infrasettimanali** quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo però assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro

4 Messaggio INPS 17.6.2020 n. 2489.
5 Messaggio INPS 12.6.2009, n. 13552.
6 Al riguardo si veda la Circ. INPS 8.2.1973 n. 50943 G.S.lettera B - punto 6.
7 Messaggio INPS 12.6.2009, n. 13552.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

nei confronti dei lavoratori suddetti[8]. Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate **festività**, quando queste si collocano oltre le prime due settimane di sospensione.

Le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre **non integrabili** in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate fra le ore retribuite nella settimana medesima[9].

Per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore. Per settimana di riduzione di orario si intende invece la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto, se, ad esempio, il lavoratore viene sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.

Ai fini dell'eventuale **recupero** delle giornate autorizzate e non fruite, le festività che per i motivi sopraesposti sono a carico dei datori di lavoro, non possono essere recuperate.

Infatti, la circ. INPS 20.4.2009 n. 58, nell'illustrare l'interpretazione evolutiva che consente il calcolo della CIG a giornate invece che a **settimane intere**, chiarisce che *"nell' attuale fase di temporaneo rallentamento dell'attività produttiva risulta cruciale consentire un utilizzo flessibile degli strumenti di sostegno al reddito al fine di consentire alle imprese il superamento dell' attuale periodo di crisi modulando l'utilizzo della forza lavoro in relazione all' andamento dei mercati nazionale ed internazionale."*

Il recupero delle giornate è ammesso quindi per le giornate di effettivo lavoro "modulate" sulla base delle **esigenze produttive** che hanno visto l'utilizzo dei lavoratori in attività lavorativa che, in tal modo, interrompono il periodo di CIG concesso.

Le festività incluse in un periodo di CIG autorizzato non sono equiparabili a giornate di effettivo lavoro per cui non interrompono il periodo di CIG autorizzato ma fanno parte di un periodo di CIG per il quale, in base alle disposizioni normative, la retribuzione resta a carico del datore di lavoro. Essendo giornate per le quali il lavoratore non ha avuto una perdita di retribuzione, la prestazione previdenziale non può essere erogata.

6. Caratteristiche delle richieste di CIGO e assegno ordinario

Le aziende che chiedono la CIG ordinaria con causale "COVID-19" sono dispensate dall'osservanza della procedura di informazione e consultazione **sindacale** prevista dall'art. 14 del DLgs. 148/2015, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via **telematica**, entro i 3 giorni successivi alla comunicazione.

Ciò non vuol dire quindi che la procedura di consultazione sindacale sia stata abolita ma solo che non si è tenuti ad **attestare** all'INPS l'avvenuta effettuazione della consultazione che, comunque deve essere osservata[10].

I lavoratori per i quali si possono chiedere le

8 Art. 3 della L. 31.3.1954 n. 90.
9 Circ. INPS 19.10.1972, n. 64183 G.S./207.
10 Circ. INPS 28.3.2020, n. 47.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

prestazioni di CIGO e di assegno ordinario, sono operai, impiegati, quadri e apprendisti professionalizzanti che devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro alla data del 25.3.2020[11]. Per i lavoratori non è richiesto il possesso del requisito dei **90 giorni** di effettivo lavoro presso l'azienda che richiede la prestazione.

Una volta presentate le domande di CIGO e di assegno, queste hanno una corsia **privilegiata** per la definizione, non essendo, in pratica, necessaria nessuna istruttoria sul requisito della transitorietà dell'evento e sulla non imputabilità della causale al datore di lavoro o ai dipendenti. Né i richiedenti sono tenuti a documentare mediante la **relazione tecnica** le prospettive di ripresa dell'attività. Sia per l'assegno ordinario a carico del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) che per la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), i datori di lavoro possono chiedere il **pagamento diretto** da parte dell'Inps, senza particolari motivazioni[12]. Non è necessario quindi che il datore di lavoro produca la documentazione comprovante la difficoltà finanziaria. La disposizione sul pagamento diretto semplificato, che nel testo di legge appare in connessione solo con l'assegno ordinario, è stata interpretata dall'INPS come applicabile anche alle richieste di CIGO[13].

I periodi di CIGO e assegno ordinario sono esclusi dal **conteggio** di qualsiasi limite di durata e sono neutri anche ai fini della durata per le richieste di trattamento che saranno fatte in futuro.

In particolare, per quanto attiene alla CIGO, le **18 settimane** massimo richiedibili:

- non si contano ai fini del limite massimo integrabile nel **quinquennio mobile**, pari a 24 mesi (30 nel settore edile), tenendo conto delle regole di favore previste per il contratto di solidarietà che per i primi 24 mesi conta la metà e sommando tutti i periodi sia di CIG che di CIGS fruiti nel quinquennio;
- non si contano ai fini del limite delle **52 settimane** massimo integrabili nel biennio mobile;
- non si contano ai fini del numero massimo di **un terzo** delle ore lavorabili nel biennio mobile riferite ai lavoratori occupati nel semestre precedente.

Le settimane di assegno ordinario, invece:

- non si contano ai fini dei 24 mesi di trattamento del FIS sommando i periodi di assegno ordinario e di assegno di **solidarietà**, tenendo conto che anche per l'Assegno di solidarietà si contano per la metà fino a 24 mesi e per intero per i mesi successivi;
- non si contano ai fini del conteggio delle 26 settimane integrabili nel quinquennio mobile dell'assegno ordinario a carico del FIS.;
- per l'importo erogato non si applica il "**tetto aziendale**" delle prestazioni, pari a 10 volte i contributi accantonati;
- non contano ai fini della durata massima dell'assegno ordinario stabilita da ciascun Fondo bilaterale di solidarietà, previsti dall'art. 26 del DLgs. 148/2015.

Stante la natura di evento "**oggettiva-**

11 Termine inizialmente fissato al 23.2.2020 e prolungato al 17.3.2020 in sede di conversione in legge del DL 18/2020, infine fissato al 25.3.2020, da ultimo, ad opera dell'art. 68 del D.L. n. 34/2020.

12 Art. 19 co. 5 del DL 18/2020.

13 Messaggio INPS 20.3.2020 n. 1287.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

mente non evitabile" riconosciuta alla sospensione per causale "COVID-19", per i trattamenti di CIGO e di assegno ordinario richiesti con questa motivazione, non è dovuto il contributo addizionale. Ai lavoratori in CIGO spettano, in aggiunta alla prestazione economica, l'Assegno al Nucleo Familiare (ANF) e l'accredito figurativo dei contributi.

Per quelli che invece fruiscono dell'assegno ordinario, il pagamento degli Assegni al Nucleo Familiare è riconosciuto esclusivamente per la causale "**COVID-19**"; al termine del periodo emergenziale torna l'esclusione del pagamento degli ANF ai percettori dell'assegno a carico dei Fondi di solidarietà (in ordine alle modalità di erogazione dell'assegno per il nucleo familiare, per i Fondi gestiti dall'INPS, saranno fornite le indicazioni di dettaglio con una specifica circolare).

7. Cassa integrazione in deroga

Notevoli interventi sono stati fatti sulla procedura per la Cassa integrazione guadagni **in deroga**, prevedendo che per le prime 9 settimane la competenza continua a rimanere in capo alle Regioni, trasferendo all'INPS la competenza per le successive 9 (a gruppi di 5 + 4 settimane), secondo le regole di seguito illustrate[14].

Per i settori **non coperti** dagli ammortizzatori sociali previsti per la sospensione o riduzione di attività, le Regioni e Province autonome possono concedere un trattamento di CIG in deroga, per una durata non superiore a 9 settimane nel periodo dal 23.2.2020 al 31.8.2020. I datori di lavoro che sono stati interamente autorizzati per le 9 settimane concedibili dalle Regioni, possono chiedere un ulteriore periodo di durata massima di 5 settimane, anch'esse da fruire nel periodo compreso tra il 23.2.2020 e il 31.8.2020. Questo ulteriore periodo deve però essere richiesto all'**INPS** e non più alle Regioni. Così come deve essere richiesto all'INPS il gruppo delle ulteriori 4 settimane, richiedibile a condizione che sia già stato interamente autorizzato il precedente periodo di 14 settimane (9 da chiedere alla Regione e 5 da chiedere all'INPS).

Le Regioni mantengono l'**operatività** sulla CIG in deroga per i datori di lavoro che non hanno ancora conclusa la richiesta del primo periodo di 9 settimane.

Riguardo alle aziende **plurilocalizzate**[15], il Ministero del Lavoro, con la circ. 1.7.2020 n. 11 ha confermato che il Dicastero mantiene la competenza per le domande a completamento delle prime 9 settimane e che, anche per queste aziende, le richieste del prolungamento per le ulteriori 5 + 4 settimane devono essere presentate all'INPS. Con l'occasione, sono state anche nuovamente riepilogate le **modalità tecniche** di presentazione delle domande sul sito del Ministero.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

14 Art. 70 del DL 19.5.2020 n. 34. Si veda anche Circ. INPS 15.7.2020 n. 86 e messaggio INPS 15.7.2020 n. 2825.

15 Per aziende plurilocalizzate si intendono quelle che chiedono la CIG in deroga per Unità produttive dislocate in 5 o più Regioni. Queste aziende presentano la domanda al Ministero del lavoro.

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

Schema di sintesi

PERIODI DI CIG IN DEROGA	A CHI PRESENTARE LA DOMANDA	CONDIZIONI
Datore di lavoro che non ha ancora utilizzato la CIG in deroga.	Fino al completamento delle prime 9 settimane la domanda deve essere presentata alla Regione o al Ministero del lavoro per le aziende plurilocalizzate.	Il periodo deve essere interamente compreso tra il 23.2.2020 e il 31.8.2020.
Datore di lavoro che non ha ancora richiesto tutte le prime 9 settimane.	Il datore di lavoro deve presentare la domanda alla Regione o al Ministero per il numero di settimane che mancano fino al completamento delle 9 settimane autorizzabili.	Solo dopo che sarà stato autorizzato per tutte le prime 9 settimane, potrà presentate all'INPS domanda di CIG in deroga per ulteriori 5 settimane.
Datore di lavoro che è già stato autorizzato alla CIG in deroga per 9 settimane e intende chiedere il prolungamento delle prime 5 settimane.	La domanda per il prolungamento delle prime 5 settimane deve essere presentata all'INPS.	Deve essere stato interamente autorizzato dalle Regioni o dal Ministero, il precedente periodo di 9 settimane. Il periodo complessivo (9+5) deve essere incluso nel periodo compreso tra il 23.2.2020 e il 31.8.2020.
Datore di lavoro che intende chiedere il prolungamento delle ulteriori 4 settimane.	La domanda per il prolungamento delle ulteriori 4 settimane deve essere presentata all'INPS.	Deve essere stato interamente autorizzato dalle Regioni o dal Ministero, il precedente periodo di 14 settimane entro l'arco temporale compreso tra il 23.2.2020 e il 31.8.2020.

Dalla trattazione che precede si evidenzia come per la CIG in deroga, il legislatore abbia fatto riferimento ai "**periodi interamente autorizzati**" invece che ai "periodi interamente fruiti" come previsto per la CIG e l'Assegno ordinario[16]. Nel caso della CIG in deroga, quindi non è necessario accertare che il precedente periodo delle 9 settimane sia stato interamente fruito ma è sufficiente che sia stato completamente autorizzato.

Sul punto, si ricorda che la prassi delle Regioni non prevede il conteggio della CIG in deroga a giornata, né prevede il **recupero** di eventuali settimane incluse nel periodo autorizzato ma non fruite. Anche il legislatore ha preso atto dell'orientamento delle Regioni sulla questione e nei provvedimenti legislativi, per la CIG in deroga, ha previsto come requisito per le richieste degli ulteriori periodi di 5 + 4 settimane che le precedenti siano state interamente **autorizzate**, anche se non interamente fruite.

Il pagamento della CIG in deroga è effettuato esclusivamente con **pagamento diretto** da parte dell'INPS; solo le aziende plurilocalizzate, autorizzate dal Ministero del lavoro, hanno la facoltà di optare per il pagamento a conguaglio.

16 cfr. Bonini P., " Non recuperabili le giornate di CIG in deroga COVID-19 non fruite", *Il quotidiano del commercialista, www.eutekne.info,* 23.6.2020.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

8. Termini di trasmissione delle domande

I **termini** di presentazione delle richieste di CIGO, di assegno ordinario e di CIG in deroga, sono stati oggetto di continue modifiche. La prima stesura del D.L. 18/2020 stabiliva un termine di presentazione delle domande di 4 mesi dall'inizio della sospensione o riduzione di attività e di 6 mesi per presentare i **modelli SR41** in caso di pagamento diretto. Un primo intervento di riduzione dei termini che apparivano oltremodo dilatori, è stato fatto con il D.L. 34/2020 che aveva ridotto i termini di presentazione, qualificandoli però come termini ordinatori. Con il DL 52/2020 il legislatore è ritornato sul punto stabilendo termini più stringenti che ha qualificato come termini di decadenza e non più solo ordinatori.

La conseguenza della novella legislativa, comporta che in caso di **superamento** dei termini di presentazione il datore di lavoro decade dal diritto a chiedere la prestazione e dovrà farsi carico direttamente della prestazione previdenziale e degli oneri connessi (ANF e costo dell'accredito dei contributi figurativi ai lavoratori).

I nuovi **termini decadenziali** sono relativi a tutte le prestazioni con causale COVID-19 di CIGO, assegno ordinario, CISOA e CIG in deroga.

In base ai nuovi termini stabiliti, le richieste devono essere inviate, a pena di **decadenza**, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione della disposizione, il termine è fissato al 30° giorno successivo (entro il 17.7.2020) all'entrata in vigore del DL 52/2020, se questa data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Le richieste riferite ai periodi di **sospensione** o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23.2.2020 e il 30.4.2020 devono invece essere inviate, sempre a pena di decadenza, entro il 15.7.2020.

Schema di sintesi

PERIODO DI INIZIO DELLA SOSPENSIONE	DATA ULTIMA DI PRESENTAZIONE
Sospensioni che hanno avuto inizio tra il 23.2.2020 e il 30.4.2020.	15.7.2020.
Sospensioni che hanno avuto inizio dal 1 al 31.5.2020.	17.7.2020 Il termine legale sarebbe stato il 30.6.2020, che slitta al 17 luglio ai sensi dell'art. 1 co. 2 secondo periodo del DL 52/2020.
Sospensioni che hanno avuto inizio tra il 1.6.2020 e il 30.6.2020	31.7.2020
Sospensioni successive	Ultimo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale ha avuto inizio la sospensione o riduzione di lavoro. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1.7.2020 la scadenza per la presentazione delle domande è fissata al 31.8.2020.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

9. Pagamento diretto e anticipo del 40% ai lavoratori

Tra le novità introdotte dal DL 34/2020 c'è l'inserimento dell'art. 22-*quater* nel DL 18/2020 il quale prevede che in caso di richiesta di pagamento diretto, l'INPS eroghi ai lavoratori un anticipo della CIGO, pari a **40%** delle ore di sospensione o riduzione di orario.

La disciplina dell'anticipo può essere applicata esclusivamente alle domande di CIG Ordinaria, assegno ordinario e CIG in deroga presentate dal **18.6.2020** (trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del DL 34/2020).

In caso di pagamento diretto, la domanda contenente la richiesta di anticipazione deve essere presentata entro **15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione di orario. Si tratta di un termine ordinatorio e non di decadenza in quanto l'unico termine di decadenza previsto è quello della fine del mese successivo, che è unico sia per le domande con pagamento a conguaglio che diretto.

In fase di prima applicazione delle disposizioni, se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18.6.2020, la richiesta di pagamento diretto con **anticipazione** doveva essere presentata entro il quindicesimo giorno successivo alla medesima data, vale a dire entro il 3.7.2020. Tuttavia, questa del 3.7.2020 non è una data di decadenza, per cui anche se questo termine è trascorso, i datori di lavoro sono tenuti a rispettare esclusivamente il termine di **decadenza** del 17.7.2020.

La **richiesta** di anticipazione e la domanda di ammortizzatore sociale è unica, tuttavia il datore di lavoro può scegliere di non avvalersi dell'opzione di pagamento dell'anticipazione. Per consentire la facoltà di scelta al datore di lavoro, nel caso in cui si selezioni l'opzione del pagamento diretto al momento della presentazione della domanda, viene presentata anche la richiesta di anticipo preimpostata sul "**SI**". Il datore di lavoro che invece non intende chiedere l'anticipazione deve espressamente rinunciarvi. La scelta di avvalersi dell'anticipazione comporta la necessità di inviare all'INPS i dati necessari per il pagamento ai lavoratori:

- codice fiscale dei lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale;
- IBAN dei lavoratori interessati;
- **ore** di cassa integrazione, ovvero di assegno ordinario, specificate per ogni singolo lavoratore.

In presenza di **errori** che impediscono il pagamento dell'anticipazione, l'INPS mette a disposizione dei richiedenti un file di riepilogo degli errori riscontrati.

A regime, una volta ricevuta la domanda completa, l'INPS autorizza la domanda di integrazione salariale e dispone il pagamento ai lavoratori. Nella fase **transitoria**, il pagamento sarà effettuato anche se l'autorizzazione al trattamento non è ancora stata rilasciata.

L'**anticipo** del pagamento ai lavoratori è pari al 40% delle ore richieste dal datore di lavoro. Questi è tenuto a inviare all'INPS il modello SR41 con tutti i dati necessari per il **saldo** dell'integrazione salariale, entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro il termine di **30 giorni** dall'adozione del provvedimento di concessione, se successivo.

In fase di prima applicazione della norma, la trasmissione del modello "SR41" è

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

stata spostata al 17 luglio 2020, se tale data è successiva a quella ordinariamente stabilita per l'invio del citato modello. Decorsi tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri connessi (ANF e contributi figurativi) rimangono **a carico** del datore di lavoro.
Una volta ricevuto il modello "SR41" con tutti i **dati necessari** per il pagamento, l'INPS calcola la prestazione totale, detrae l'anticipazione e mette in pagamento la somma rimanente. Qualora l'anticipo sia stato **superiore** all'importo complessivamente spettante, il recupero dell'eccedenza avviene nei confronti del datore di lavoro[17].

10. Recupero per i datori di lavoro che hanno sbagliato richiesta di ammortizzatore

L'incertezza applicativa nelle prime fasi di applicazione delle disposizioni emergenziali, ha fatto sì che diversi datori di lavoro abbiano presentato domanda di sostegno al reddito a un **Ente diverso** da quello che il legislatore aveva previsto.
Questi datori di lavoro, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'**errore** da parte dell'Amministrazione che ha ricevuto la domanda errata, possono presentare la domanda corretta all'amministrazione competente.
La domanda corretta può essere presentata anche se non è ancora stato emanato il provvedimento di **revoca** della errata concessione precedente[18].

11. Ulteriori provvedimenti per la "zona rossa"

Restano confermate le disposizioni emanate con i primi interventi di sostegno al reddito per la "**zona rossa**" di cui all'Allegato 1 del DPCM 1.3.2020.
Pertanto, in aggiunta ai trattamenti precedentemente illustrati, i datori di lavoro operanti nella "zona rossa" hanno diritto a un ulteriore trattamento di CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga di durata massima di **13 settimane**. Questo periodo di 13 settimane è riconosciuto anche ai datori di lavoro operanti fuori della zona rossa, limitatamente ai lavoratori provenienti da tale zona[19].
Al di fuori di tale zona, ai datori di lavoro operanti nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, nonché ai datori di lavoro non operanti in tali Regioni, limitatamente ai lavoratori provenienti da tali Regioni, spetta un periodo di CIG in deroga non superiore a **4 settimane**.

La Consulenza del Lavoro 07/2020 © 2020 - DOTTRINA EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA

17 Circ. INPS 27.6.2020 n. 78.
18 Art. 1 co. 2 del DL 16.6.2020 n.52.
19 La zona rossa è stata individuata dal DPCM 1.3.2020.

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

DIREZIONE SCIENTIFICA

Temistocle **BUSSINO**
Docente in materia di lavoro e previdenza presso l'Università Bocconi e l'Università Cattolica
Componente Centro Studi Attività Ispettiva - Ispettorato Nazionale del Lavoro

Andrea **COSTA**
Dottore Commercialista, Ph.D. in Legislazione sociale europea

Luca **NEGRINI**
Avvocato, Ph.D. in Teoria generale e comparazione processuale

CIRCOLARE PER LA CLIENTELA

A cura di
Stella **CRIMI**
Consulente del Lavoro

Silvia **MANZATI**
Consulente del Lavoro

PERIODICITÀ, CONDIZIONI E MODALITÀ DI ABBONAMENTO

Abbonamento annuale Rivista (3 moduli) € 250,00
In vendita solo per abbonamento.
Al fine di assicurare la continuità nell'invio della rivista, l'abbonamento si intende rinnovato nel caso in cui non sia pervenuta a Eutekne comunicazione scritta di disdetta 30 giorni prima della scadenza dell'abbonamento.
Il prezzo dell'abbonamento è al netto di IVA 4%.
La sottoscrizione dell'abbonamento può essere effettuata:

- con bonifico sul c/c BANCA INTESA SAN PAOLO Sede di Via Monte di Pietà, Torino - IBAN IT12G0306909217100000061135 intestato a EUTEKNE SpA;
- con carta di credito, sul sito www.eutekne.it

Periodicità e distribuzione
L'abbonamento è annuale e dà diritto a ricevere 11 fascicoli mensili in versione online.

Testata registrata presso il Tribunale di Torino, n. 7733/2016 del 9 agosto 2016
Pubblicazione online

Direttore Responsabile: Alessandro COTTO

Il presente numero è stato chiuso in redazione il 16.7.2020

Tutti i contenuti sono soggetti a copyright. Qualsiasi riproduzione, divulgazione e/o utilizzo anche parziale non espressamente autorizzati da Eutekne spa sono vietati. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'Editore pur garantendo la massima affidabilità delle opere declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relativi all'elaborazione dei contenuti presenti nella rivista.

EUTEKNE

Editore:
EUTEKNE S.p.A.
Via San Pio V, 27 - 10125 TORINO
telefono +39.011.562.89.70 fax +39.011.562.76.04
e-mail: info@eutekne.it www.eutekne.it

Capitale Sociale € 540.000,00 i.v.
Codice Fiscale, Partita I.V.A. e Registro Imprese di Torino
05546030015

COPIA RISERVATA A MAURIZIO LA COMMARA

EUTEKNEFORMAZIONE

MASTER LAVORO 2020-2021 PRE-ADESIONE

La formazione dedicata ai professionisti del Lavoro

OFFERTA ESCLUSIVA A TE RISERVATA

Preiscriviti e assicurati **prezzi vantaggiosi** e la **formula «SEMPRE AGGIORNATI»** gratuita:

- ✓ **Da Giugno a Ottobre 2020** un incontro **webinar al mese** per rimanere costantemente aggiornati in questo momento di grande cambiamento, con la **possibilità di porre quesiti live ai nostri esperti**.
- ✓ **Da Novembre a Maggio 2021** oltre all'aula potrai scegliere di **seguire il Master Lavoro in diretta webinar** comodamente dalla tua postazione PC.
- ✓ **In caso di assenza** avrai la possibilità di vedere in un secondo momento le lezioni attraverso **webinar in differita**.
- ✓ Puoi usufruire della **quota ulteriormente ridotta** a partire dal 2° partecipante del tuo Studio/Azienda.

PREISCRIVITI SUBITO
e approfitta del PREZZO SPECIALE
con PAGAMENTO A OTTOBRE
(offerta valida fino al 31.7.2020)

VISITA IL NOSTRO SITO
PER SCOPRIRE LE NOVITÀ DEL MASTER LAVORO 20-21

formazione.eutekne.it