

COVID-19

Circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020

Trattamenti di integrazione salariale

Con riferimento al tema degli ammortizzatori sociali correlati alla emergenza epidemiologica COVID-19, l'INPS, dopo le prime indicazioni fornite in data 23 marzo con il Messaggio n. 1321 (commentato in una delle nostre precedenti Note informative) ha affrontato in modo più compiuto la problematica legata agli ammortizzatori sociali con la Circolare n. 47 del 28 marzo 2020.

Si riportano di seguito i chiarimenti forniti.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)¹

È stata confermata la durata massima del trattamento pari a 9 settimane nel periodo intercorrente tra il 23 febbraio 2020 ed il 31 agosto 2020.

È stata altresì confermata la “*neutralità*” delle suddette 9 settimane ai fini dei limiti massimi previsti dalla legislazione ordinaria (Decreto Legislativo n. 148/2015) per il diritto agli ammortizzatori sociali (limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile, limite di 1/3 delle ore lavorabili).

Pertanto, anche quelle aziende che hanno già raggiunto i limiti in questione, data la eccezionalità del trattamento, possono ricorrere alla CIGO COVID-19.

Per quanto concerne la procedura sindacale non emergono novità rispetto alle disposizioni del Decreto-Legge n. 18/20 e precedente Messaggio INPS n. 1321 del 23 marzo 2020. È stato confermato l'obbligo della informativa e consultazione sindacale da svolgersi, anche in modalità telematica, entro 3 giorni successivi.

Ai fini del beneficio l'accordo sindacale non rappresenta una *conditio*.

Al riguardo, l'INPS precisa che all'atto dell'avvio della domanda – con procedura *on line* – non deve essere allegato alcun verbale di accordo con l'organizzazione sindacale ed anzi, scrive l'istituto che

¹ Questo tipo di trattamento è riconosciuto a tutti i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) come disciplinato dal Capo II del Decreto Legislativo n. 148/2015. Tale disposizione elenca quelle che sono le aziende che ne possono beneficiare. Gli elementi necessari per la verifica sono quelli dell'attività svolta e l'inquadramento previdenziale INPS, in particolare va analizzato il Codice Statistico Contributivo (CS) ed i Codici Autorizzazioni (CA), assegnati dall'INPS e rilevabili da cassetto previdenziale.

“non deve essere data comunicazione all’INPS dell’esecuzione degli adempimenti di cui sopra” (i.e. informativa, consultazione ed esame congiunto).

Le domande devono essere presentate in modalità telematica entro il termine di 4 mesi successivi a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa. Per gli eventi intervenuti prima della data del 23 marzo (data di pubblicazione del messaggio INPS n. 1321/2020) il termine di invio decorre da tale data. Per gli eventi iniziati successivamente la decorrenza è da tale ultima data.

Trattandosi di misura d’urgenza, l’istruttoria delle domande sarà “improntata alla massima celerità e, per tali ragioni, la valutazione di merito delle stesse risulta notevolmente semplificata rispetto a quelle ordinaria”.

In tale ottica le aziende non dovranno fornire alcuna prova in merito alla transitorietà dell’evento ed alla ripresa dell’attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito della non imputabilità dell’evento all’imprenditore e ai lavoratori. Per tale ragione alla domanda non va allegata alcuna relazione tecnica.

Con riferimento al trattamento economico le aziende, nelle more del processo di autorizzazione INPS, non hanno alcun obbligo di anticipazione del trattamento di integrazione salariale essendo questa prevista come una possibilità e non un obbligo. È quindi possibile richiedere il pagamento diretto da parte dell’INPS direttamente al lavoratore beneficiario.

Una importante precisazione arriva con riferimento al fatto che il trattamento in questione non sostituisce i trattamenti richiesti e previsti per le aziende con unità produttive nei Comuni di cui all’Allegato 1 del DPCM 1 marzo 2020, nonché per le aziende collocate al di fuori di detti Comuni con lavoratori residenti o domiciliati anche di fatto nei Comuni medesimi.

Il diritto all’indennità non è inficiato dalla presenza di ferie pregresse. Sul punto, l’INPS confermando quanto già espresso con Messaggio n. 3777/2019, ha precisato che non occorre chiedere all’azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale² e che per tale ragione, nella domanda di *CIGO* non è più presente il campo nel quale veniva fornita tale informazione.

Se l’azienda ha in corso un trattamento di integrazione salariale, sia esso ordinario che straordinario, può comunque beneficiare della *CIGO* COVID-19 in quanto i trattamenti in essere sono sostituiti dal nuovo introdotto.

NOTA BENE

Il presupposto per il beneficio del trattamento ordinario COVID-19 è dato dalla sospensione o riduzione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica.

² L’INPS ha aggiornato il file *excel* con le informazioni sui lavoratori da allegare alla domanda on line, eliminando, appunto, il dato relativo alle ferie pregresse accantonate.

I lavoratori beneficiari sono tutti quelli in forza alla data del 23 febbraio 2020, assunti sia a tempo indeterminato che determinato. Sono esclusi i dirigenti mentre sono ricompresi gli apprendisti.

È stata confermata l'esclusione dei dipendenti assunti successivamente alla suddetta data, benché ad oggi impattati dalla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Con riferimento al requisito dell'anzianità lavorativa, l'INPS ha precisato che nei casi di passaggio da un datore di lavoro ad un altro, intervenuti a decorrere dal 23 febbraio 2020, per eventi riconducibili alle fattispecie di cui all'articolo 2112 del Codice Civile, così come a seguito di cambio di appalto, si computa anche il periodo di impegno presso il precedente datore di lavoro. In relazione alla anzianità di servizio, per il diritto alla *CIGO*, la disposizione deroga alla anzianità di impiego di 90 giorni ordinariamente previsto.

ASSEGNO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)³

Mentre in via ordinaria hanno diritto al trattamento a carico del *FIS* solo le aziende con numero di dipendenti superiore ai 15, nell'attuale situazione emergenziale è stato esteso il diritto anche alle aziende con un numero di dipendenti da 5 a 15.

Anche nel caso del Fondo *FIS*, la verifica circa il diritto al trattamento deve essere effettuata in base al settore in cui la società opera ma, soprattutto, sull'inquadramento previdenziale. A tal fine l'INPS, per agevolare in tale verifica, ha pubblicato l'elenco dei Codici statistico contributivi, nonché i Codici autorizzazione a cui fare riferimento.

Anche per l'assegno ordinario *FIS* non c'è obbligo, ma solo la facoltà, di anticipare il trattamento al lavoratore nelle more del provvedimento di autorizzazione INPS.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al modello familiare.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Anche per la cassa in deroga è confermato che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza.

Gli Accordi quadro regionali potrebbero disporre in modo diverso.

Non si applicano le disposizioni relative alla anzianità di lavoro effettivo, né è dovuto alcun contributo addizionale a carico del datore di lavoro richiedente.

³ La disciplina dell'assegno ordinario a carico del Fondo di Integrazione Salariale *FIS* è pressoché identica a prevista per la *CIGO*.

Il trattamento è concesso con Decreto delle Regioni e delle Province Autonome. Sono queste a dover inviare all'INPS entro quarantotto ore dall'adozione del Decreto, insieme alla lista dei lavoratori beneficiari, il Decreto stesso di ammissione.

NOTA BENE

La Cassa Integrazione in Deroga è a carico delle Regioni e delle Province autonome. Hanno diritto a tale trattamento tutti i datori di lavoro che non possono beneficiare del *FIS* (aziende fino a 5 dipendenti), né del della *CIGO*. Devono fare ricorso al trattamento in deroga anche quei datori di lavoro, anche con numero di dipendenti importante, rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Straordinaria (*CIGS*) ma non alla Cassa Integrazione Ordinaria (*CIGO*).

Le aziende che hanno diritto all'ammortizzatore *CIGS* non sempre, e comunque non via automatica, hanno diritto anche al trattamento *CIGO* (è il caso, ad esempio, delle aziende del commercio, le agenzie di viaggio e del turismo, sopra i 50 dipendenti e le imprese di vigilanza).

Le prestazioni in deroga sono aggiuntive sia rispetto alle disposizioni già adottate per i trattamenti in deroga, sia agli specifici trattamenti previsti dalla Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna.

Con riferimento alla procedura di informazione e consultazione sindacale sono escluse quelle aziende con limite dimensionale fino a 5 dipendenti. Queste possono presentare direttamente la domanda tramite la procedura adottata dalla Regione di riferimento. Al riguardo è, tuttavia, opportuno verificare in ogni caso le disposizioni degli accordi quadro regionali.

La disposizione riconosce ai beneficiari del trattamento la contribuzione figurativa ed i relativi oneri accessori (*ANF*), ove spettanti.

I lavoratori beneficiari sono quelli in forza alla data del 23 febbraio 2020. Benchè la circolare nulla dice a proposito del passaggio ad altro datore di lavoro a seguito di operazione straordinaria ex articolo 2112 del Codice Civile, nonché nel caso di cambio di appalto, si ritiene applicabile, anche al trattamento in commento, il principio del riconoscimento dell'anzianità maturata con il precedente datore di lavoro (ante passaggio).

Tuttavia, essendo la disciplina demandata agli Accordi quadro regionali è sempre opportuno verificare la previsione di tali Accordi.

ATTENZIONE

A differenza della *CIGO* e del trattamento *FIS*, per la Cassa Integrazione in deroga è previsto che il pagamento ai lavoratori interessati sia effettuato esclusivamente con la modalità diretta da parte dell'INPS.

Pur volendo, il datore di lavoro non può anticipare il pagamento perché poi si troverebbe di fronte alla impossibilità di recuperarlo dall'INPS. Laddove ci si trovasse nella necessità o volontà di intervenire a sostegno dei lavoratori andranno individuate specifiche soluzioni.

Successivamente alla ricezione del Provvedimento di autorizzazione i datori di lavoro dovranno inviare all'INPS il Modello *SR41* al fine di consentire all'istituto l'erogazione della prestazione ai singoli lavoratori.

Tale Modello riporta tutte le informazioni relative ai lavoratori che l'INPS utilizza per la corresponsione dei trattamenti di integrazione salariale.

È previsto che nel caso di datori di lavoro con unità produttive site in cinque o più Regioni o Province autonome il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 30 giorni dall'invio della domanda da parte dell'azienda, deve effettuare l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, deve quantificare l'onere previsto, trasmettendolo all'INPS. Il provvedimento di concessione è emanato con Decreto del Ministero del Lavoro nel rispetto dei limiti di spesa programmati.

Successivamente, a seguito dell'avvenuta emanazione, l'azienda deve inviare la richiesta di pagamento di *CIG* in deroga all'INPS (tramite la piattaforma *CIGWEB*) indicando il numero del decreto di concessione.

L'INPS, effettuata l'istruttoria, deve emettere l'autorizzazione inviandola all'azienda via PEC. Il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS il Modello *SR41*, al fine di consentire all'istituto il trasferimento dell'indennità ai lavoratori.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati

◆ **Dott. Carlo Dori:** carlo.dori@studiopirola.com