

Il diritto del lavoro nell'emergenza.

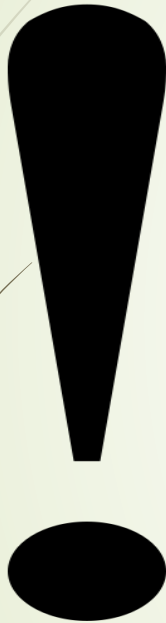
9 luglio 2020

Seminario di formazione professionale.

La disciplina degli
ammortizzatori sociali
introdotta dal Legislatore
emergenziale:
un vero e proprio «labirinto».

La disciplina normativa di riferimento.

- decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (c. d. decreto cura Italia);
- legge 24 aprile 2020, n. 27 (conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 18 del 2020);
- decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c. d. decreto rilancio);
- decreto legge 16 giugno 2020, n. 52.



Nel corso dell'esame in sede referente del decreto legge n. 34 del 2020 presso la V Commissione (bilancio, tesoro e programmazione) della Camera dei Deputati, in data 24 giugno 2020 il Governo ha presentato l'emendamento n. 68,137, con il quale, tra l'altro, si trasfondono le misure contenute nel decreto legge n. 52 del 2020 nel disegno di legge di conversione del decreto legge n. 34 del 2020, con conseguente abrogazione dello stesso decreto legge n. 52 del 2020.

Inoltre, occorre fare riferimento a quanto emanato dall'Inps:

➤ **circolari**, tra cui:

❖ circolare n. 78 in data 27 giugno 2020;

➤ **messaggi**, tra cui :

❖ messaggio n. 2101 in data 21 maggio 2020;

❖ messaggio n. 2183 in data 26 maggio 2020;

❖ messaggio n. 2489 in data 17 giugno 2020;

❖ messaggio n. 2503 in data 18 giugno 2020;

- **disposizioni interne;**
- **comunicati stampa;**
- **faq.**

E a quanto pubblicato:

- dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali:
 - ❖ decreto interministeriale 19 giugno 2020
 - ❖ circolare n. 8 del giorno 8 aprile 2020;
 - ❖ circolare n. 11 del giorno 1° luglio 2020;

- dall'Ufficio studi della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica:
 - ❖ dossier in data 24 giugno 2020.

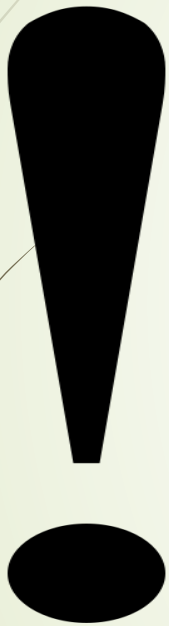
Il Legislatore emergenziale

- ▶ non ha optato per la previsione di una unica tipologia ad hoc di trattamento di integrazione salariale,
- ▶ ma ha declinato le tipologie già esistenti, distinguendole da quelle «non emergenziali» mediante la introduzione della **causale «emergenza Covid – 19»**.

Pertanto, i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono la attività a causa di eventi riconducibili alla emergenza epidemiologica derivante dal virus c. d. Covid – 19 possono accedere (a seconda delle condizioni previste dalla legge e specificando la causale «emergenza Covid – 19»):

- al **trattamento ordinario di integrazione salariale** (c. d. cassa integrazione guadagni ordinaria);
- all'**assegno ordinario** erogato dal Fondo di integrazione salariale (c. d. **Fis**);
- all'**assegno ordinario** erogato dai **fondi di solidarietà bilaterali alternativi**;

- al **trattamento di integrazione salariale in deroga** (c. d. cassa integrazione guadagni in deroga);
- al trattamento di integrazione salariale in deroga previsto, in via esclusiva, per i datori di lavoro cc. dd. multi – localizzati;
- al trattamento di integrazione salariale previsto per il settore agricolo (c. d. **Cisoa**).



Ci si è domandati se, come traspare dalla disciplina legislativa, la mera menzione della causale «emergenza Covid – 19» sia sufficiente ai fini dell'accesso ai citati ammortizzatori sociali.

- Secondo una parte della dottrina (tra cui il Dott. Eufranio Massi), trattandosi di una causale unica per tutti i datori di lavoro, nonché di una causale eccezionale, non sarebbe necessario alcun ulteriore riferimento.
- Altra dottrina (tra cui il Prof. Enrico Gragnoli), pure ritenendo sostenibile la predetta tesi, opta per un atteggiamento più prudente e, in particolare, consiglia di illustrare, in sintesi, perché lo stato di emergenza epidemiologica da virus c. d. Covid – 19 determini la sospensione o la riduzione della attività, soprattutto facendo riferimento alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il trattamento ordinario di integrazione salariale.

Artt. 19, 19 bis, 20 e 22 quinquies del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020;
artt. 68 e 69 del decreto legge n. 34 del 2020;
art. 1 del decreto legge n. 54 del 2020.

Art. 19 del decreto legge n. 18 del 2020 (ante conversione).

- sospensione o riduzione della attività lavorativa per eventi riconducibili alla emergenza epidemiologica da virus c. d. Covid – 19;
- **dal giorno 23 febbraio 2020 al giorno 31 agosto 2020;**
- **9 settimane;**
- causale «emergenza Covid – 19»;

➤ procedura semplificata:

❖ no informazione e consultazione sindacale ex artt. 14, 29 e 30 del decreto legislativo n. 148 del 2015,

ma

svolgimento, anche con modalità telematica, della procedura di **informazione**, di **consultazione** e di **esame congiunto entro i 3 giorni successivi** dalla data della **comunicazione preventiva**;



Quindi, **il datore di lavoro non è dispensato dalla comunicazione preventiva alle associazioni sindacali.**



Inoltre, non è prevista alcuna **efficacia retroattiva** della comunicazione preventiva effettuata in via successiva.

❖ no rispetto dei termini di presentazione della domanda ex artt. 15 e 30 del decreto legislativo n. 148 del 2015,

ma

presentazione della **domanda entro la fine del quarto mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione della attività;

- ▶ no conteggio ai fini della durata massima complessiva ex art. 4 decreto legislativo n. 148 del 2015;
- ▶ neutralità ai fini delle successive richieste di accesso al trattamento «non emergenziale»;
- ▶ no pagamento da parte del datore di lavoro del contributo addizionale ex art. 5 decreto legislativo n. 148 del 2015 (così posto a carico del bilancio dello Stato).

Medesima disciplina per l'accesso all'assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale ordinario (c. d. Fis, riservato ai datori di lavoro iscritti e che occupano più di cinque dipendenti) e dai fondi di solidarietà bilaterali.

Art. 20 del decreto legge n. 18 del 2020 (ante conversione).

Possibilità di sospendere il procedimento di accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario e lo stesso trattamento in corso per sostituirlo con il trattamento ordinario di integrazione salariale con causale «emergenza Covid – 19» per una durata massima di **9 settimane**.

OVVERO

Art. 21 del decreto legge n. 18 del 2020
(ante conversione).

Possibilità di sospendere il procedimento di accesso all'assegno di solidarietà e lo stesso assegno in corso per sostituirlo con l'assegno ordinario con causale «emergenza Covid – 19» per una durata massima di **9 settimane**.

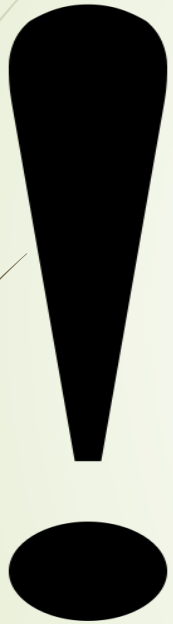


24

Salvo diversa interpretazione amministrativa (a oggi non pervenuta), possibilità riservate ai soli datori di lavoro che possono fruire di entrambi gli ammortizzatori sociali



esclusione dei datori di lavoro del settore del commercio che occupano più di 50 dipendenti.



L'accesso al trattamento di integrazione salariale ordinario e all'assegno ordinario con causale «emergenza Covid – 19» non pare condizionato dalla eventuale fruizione da parte del lavoratore delle **ferie pregresse**.

Questa considerazione è in linea con quanto sostenuto dall'Inps tramite il messaggio n. 3777 del 2019 in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria.

In ogni caso, il datore di lavoro che intenda posticipare la domanda di accesso agli ammortizzatori sociali «emergenziali» alla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori deve comunque salvaguardare il diritto (costituzionalmente garantito) di questi ultimi di godere (questa estate) di un periodo di ferie che permetta loro di recuperare le energie psico – fisiche e di dedicarsi ai rapporti familiari e alle relazioni sociali.

Possibilità per i datori di lavoro del settore privato (compresi i professionisti, ma esclusi i datori di lavoro domestico) che non possono fruire delle tutele previste in caso di sospensione o di riduzione della attività di accedere al

Trattamento di integrazione salariale in deroga.

27

Artt. 22 e 22 quater del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020;
artt. 70 e 71 del decreto legge n. 34 del 2020;
art. 1 del decreto legge n. 54 del 2020.

Art. 22 del decreto legge n. 18 del 2020 (ante conversione).

- riconoscimento da parte di Regioni e di Province autonome;
- preventivo accordo, raggiunto anche con modalità telematica, con associazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- **9 settimane**;
- riconoscimento ai lavoratori della contribuzione figurativa e dei relativi oneri accessori;

- sempre per sospensione o riduzione della attività lavorativa per eventi riconducibili alla emergenza epidemiologica da virus c. d. Covid – 19;
- sempre **dal giorno 23 febbraio 2020 al giorno 31 agosto 2020;**
- sempre con causale «emergenza Covid – 19».

Le modifiche apportare dalla
legge di conversione n. 27 del 2020.

In materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e di assegno ordinario

- ▶ al fine di rendere più agevole l'accesso agli ammortizzatori sociali, è stato **derogato anche l'obbligo**, in capo al datore di lavoro che voglia accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria, **di procedere alla preventiva consultazione e al preventivo esame congiunto con le rappresentanze sindacali** (art. 19 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020);

- la possibilità di accedere al trattamento ordinario di integrazione salariale è stata estesa ai lavoratori assunti nel periodo 24 febbraio 2020 – 17 marzo 2020



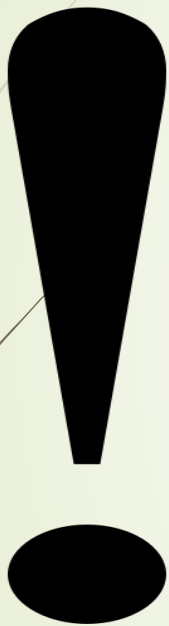
nella precedente versione, la possibilità era limitata ai soli lavoratori che risultavano dipendenti alla data del 23 febbraio 2020.

In materia di trattamento di integrazione salariale in deroga

- ▶ è stato precisato il fatto che l'accordo con le associazioni sindacali, non necessario per l'accesso da parte dei datori di lavoro che occupano sino a cinque dipendenti, non è richiesto nemmeno per l'accesso da parte dei datori di lavoro «che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per fare fronte all'emergenza epidemiologica da Covid – 19» (art. 22 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020);

- ▶ sono stati introdotti due ulteriori periodi di integrazione salariale in deroga (art. 22 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020):
 - ❖ ulteriori **3 mesi**, a decorrere dal giorno 23 febbraio 2020, destinati, in via esclusiva, ai datori di lavoro con unità produttive site nei **Comuni della ex «zona rossa»** e ai datori di lavoro aventi alle loro dipendenze lavoratori residenti o domiciliati nei predetti Comuni (c. 8 bis);
 - ❖ ulteriori **4 settimane**, da fruire nel periodo 23 febbraio 2020 – 31 agosto 2020, destinate, in via esclusiva, ai datori di lavoro con unità produttive site nelle **Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia – Romagna (ex «zone gialle»)** e ai datori di lavoro aventi alle loro dipendenze lavoratori residenti o domiciliati nelle predette Regioni (c. 8 quater);

- è stata prevista la possibilità per i datori di lavoro «plurilocalizzati», con unità produttive ubicate in almeno cinque Regioni o Province autonome, di presentare, in via telematica, una **unica istanza di accesso** alla c. d. cassa di integrazione guadagni in deroga, secondo le indicazioni contenute nella circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8 del giorno 8 aprile 2020 (circolare che, però, prevede il **previo raggiungimento dell'accordo sindacale**);



- ➔ infine, con una «norma di interpretazione autentica», è stata prevista la **possibilità di rinnovare e di prorogare i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione di lavoro** e ciò **in deroga** sia all'art. 20 e all'art. 32, c. 1, lett. c, del decreto legislativo n. 81 del 2015, sia all'art. 21, c. 2, dello stesso decreto legislativo (art. 19 bis del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020).

Le modifiche apportare dal
decreto legge n. 34 del 2020.

In materia di
Trattamento di integrazione salariale
ordinario

(art. 68 del decreto legge n. 34 del 2020).

Estensione del periodo di trattamento:

- ▶ di **5 settimane** nel periodo **23/2/2020 – 31/8/2020** per coloro che hanno già fruito per intero delle 9 settimane

che si aggiungono alle 9 settimane già previste (e che sono fruibili nel medesimo periodo, anche se non lo coprono totalmente!).

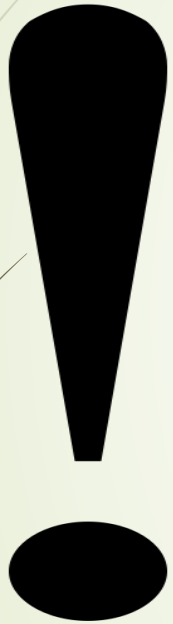
- ▶ di **4 settimane** nel periodo **1/9/2020 – 31/10/2020**

fatta eccezione per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, i quali possono fruirne anche per periodi antecedenti al 1/9/2020 se hanno già fruito di 14 settimane.

Secondo il Sottosegretario al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Onorevole Francesca Puglisi, la scelta di concedere altre nove settimane di trattamento di integrazione salariale «in due tranches» è stata la conseguenza della esigenza di evitare la «corsa agli ammortizzatori» che si era verificata nel mese di marzo 2020.

Condizioni:

- rapporto di lavoro in essere al giorno **25 marzo 2020**;
- solo per l'accesso al c. d. Fis da parte dei datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, esperimento, anche con modalità telematica, della procedura di informazione, di consultazione e di esame congiunto entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.



In ogni caso, prima di potere presentare la istanza di proroga, è necessario calcolare quante **giornate** di c. d. cassa integrazione siano state, **in effetti, fruite**.

Unica domanda per i periodi di trattamento residui e per l'accesso agli ulteriori trattamenti



no necessità di ripetizione della «fase sindacale».



Con nota (a quanto consta, meramente interna) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'Inps, si **nega** la **possibilità** (concessa dallo stesso Istituto con il messaggio n. 2489 in data 17 giugno 2020) **di presentare una unica domanda** per potere fruire del periodo residuo di trattamento relativo alle prime 9 settimane insieme all'accesso alle ulteriori 5 settimane concesse dal decreto legge n. 34 del 2020.

Ricapitoliamo:

Messaggio Inps n. 2489
in data 17 giugno 2020.

- **Unica domanda** per:
 - ❖ completamento delle prime 9 settimane concesse
 - ❖ accesso alle ulteriori 5 settimane

↓

c. d. **sistema unico**.
- **Nuova domanda** per accesso alle ulteriori 4 settimane (solo una volta terminate le 14 settimane concesse).

Interpretazione
ministeriale.

- 3 domande:
 - ❖ domanda per il completamento delle prime 9 settimane concesse;
 - ❖ domanda per l'accesso alle ulteriori 5 settimane;
 - ❖ domanda per l'accesso alle ulteriori 4 settimane (solo una volta terminate le 14 settimane concesse).

Problema pratico:

molti datori di lavoro hanno già presentato la domanda unica secondo le indicazioni dell'Inps e sono in attesa di autorizzazione.

Cosa farà l'Inps?

- Chiederà ai datori di lavoro di ripresentare domanda secondo le modalità delineate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali?
- Concederà due distinte autorizzazioni a fronte di una unica domanda?

Sono ora previsti **distinti termini** di presentazione della domanda:

un termine applicabile alle domande riferite a sospensioni o riduzioni della attività che hanno avuto inizio nel **periodo compreso tra il giorno 23 febbraio 2020 e il giorno 30 aprile 2020: 31 maggio 2020** (art. 19, c. 2 bis, del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, comma introdotto dall'art. 68 del decreto legge n. 34 del 2020);

un termine applicabile a tutte le altre domande: **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione della attività** (art. 19, c. 2, decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020).



In ogni caso, la presentazione della domanda oltre i termini prescritti comporta la **mancata erogazione delle prestazioni di integrazione salariale per i periodi anteriori di più di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda stessa.**

Messaggio Inps n. 2183 in data 26 maggio 2020.

49



Il nuovo e più ridotto termine di trasmissione delle domande (31 maggio 2020) e la relativa penalizzazione riguardano, **in via esclusiva**, i datori di lavoro che non hanno mai fatto richiesta di intervento di trattamento ordinario di integrazione salariale «emergenziale» per periodi di sospensione o di riduzione della attività collocati all'interno dell'arco temporale 23 febbraio 2020 – 30 aprile 2020.

Le nuove modalità operative di accesso avrebbero dovuto essere oggetto di una circolare dell'Inps (v. infra).

L'assegno ordinario erogato dal c. d. Fis è ora **compatibile** con l'**assegno per il nucleo familiare** (art. 68 del decreto legge n. 34 del 2020).

Messaggio Inps n. 2101 in data 21 maggio 2020.

Con riferimento al trattamento di integrazione salariale ordinario (e non anche con riferimento al c. d. Fis), l'Inps ha specificato che:

- il trattamento erogato a titolo di «Cigo» con causale «emergenza Covid – 19» si consuma in base ai giorni di utilizzo;
- una settimana è costituita da 6/5 giorni, in ragione della distribuzione dell'orario di lavoro;

- si deve considerare fruita una giornata in cui almeno un dipendente sia stato «posto in Cig» anche solo per 1 ora, indipendentemente dal numero di lavoratori in forza in azienda;
- le settimane concesse sono riferite alla azienda e non ai singoli lavoratori.

Inoltre, l'Inps ha specificato che:

- ▶ i datori di lavoro che svolgono attività nel giorno della domenica, con previsione del riposo in un altro giorno della settimana, in caso di ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale devono trasferire nel giorno di riposo infrasettimanale le ore da integrare lavorabili nel giorno della domenica, al fine di mantenere invariato il n. delle ore di trattamento di integrazione salariale della settimana (in ragione della rigidità dello schema di calendario contenuto nel programma informatico, che prevede una articolazione dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato);

► la domanda di accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale deve sempre essere associata alla singola unità produttiva → non è possibile includere in una unica istanza più unità produttive, anche se appartenenti alla medesima matricola aziendale.

In materia di
Trattamento di integrazione salariale
in deroga

(artt. 70 e 71 del decreto legge n. 34 del 2020).

Estensione del periodo di trattamento:

- ▶ di **5 settimane** nel periodo **23/2/2020 – 31/8/2020** per coloro che hanno già fruito per intero delle 9 settimane
che si aggiungono alle 9 settimane già previste (e che sono fruibili nel medesimo periodo).
- ▶ di **4 settimane** nel periodo **1/9/2020 – 31/10/2020**
fatta eccezione per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, i quali possono fruirne anche per periodi antecedenti al 1/9/2020 se hanno già fruito di 14 settimane.

Condizioni:

- rapporto di lavoro in essere al giorno **25 marzo 2020**;
- fatta eccezione per i datori di lavoro che occupano meno di 5 dipendenti, **preventivo esperimento**, anche con modalità telematica, **della procedura di informazione, di consultazione e di esame congiunto** (anche nella ipotesi in cui la procedura sia già stata esperita per l'accesso alle prime 9 settimane di integrazione salariale).

Il trattamento di integrazione salariale in deroga successivo alle prime 9 settimane, richiesto dai datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome, può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; tuttavia, il datore di lavoro dovrà **anticipare il trattamento.**

Sono ora previste **due distinte procedure** di presentazione della domanda:

le domande di fruizione delle «vecchie» 9 settimane devono essere presentate secondo le modalità previste dal decreto legge n. 18 del 2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020);

le domande di fruizione delle ulteriori 5 settimane devono essere presentate secondo le modalità previste dal c. d. decreto rilancio.



Anche in questo caso, la presentazione della domanda oltre i termini prescritti comporta la **mancata erogazione delle prestazioni di integrazione salariale per i periodi anteriori di più di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda stessa.**

Inoltre, il decreto legge n. 34 del 2020 introduce, per le domande di accesso alle settimane ulteriori alle prime nove già concesse presentate a partire dal giorno 18 giugno 2020, una procedura per il **pagamento diretto da parte dell'Inps con la anticipazione di una quota pari al 40% dell'intero trattamento** (art. 22 quinquies del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020).

L'Inps provvede alla anticipazione del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento della domanda



vale a dire, dalla data di protocollo

e, in via successiva, liquida l'importo restante.

Per la liquidazione del saldo, è necessario l'invio, da parte del datore di lavoro, del «**modello Sr41**», relativo all'intero periodo di integrazione salariale oggetto della domanda e contenente tutti i dati necessari.

L'invio deve essere effettuato:

- **entro la fine del mese successivo** al termine del periodo di integrazione salariale autorizzato;
- **entro 30 giorni** dalla data del provvedimento di concessione, se posteriore;
- **entro il giorno 17 luglio 2020**, in ipotesi di prima applicazione.



Si tratta di **termini di decadenza**.

66




In caso di mancato rispetto dei termini, la erogazione del trattamento di integrazione salariale ai lavoratori beneficiari e gli oneri connessi sono a carico del datore di lavoro ... ritardatario.

L'Inps effettua una istruttoria avente a oggetto i dati contenuti nel «modello Sr41» e procede al recupero di quanto anticipato in ipotesi di:

- ❖ importi anticipati superiori agli importi risultanti spettanti in fase di saldo;
- ❖ importi anticipati a lavoratori risultanti non beneficiari del trattamento di integrazione salariale;
- ❖ mancato invio del «modello Sr41» nei termini decadenziali.

La domanda di accesso al trattamento di integrazione salariale con richiesta di anticipazione del trattamento stesso deve essere presentata **entro 15 giorni** dall'inizio del periodo di riduzione o di sospensione della attività (art. 22 quater del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, articolo introdotto dal decreto legge n. 34 del 2020).

Circolare Inps n. 78 in data 27 giugno 2020.

- 
- Il numero di ore complessive richieste per l'intero periodo non può essere inferiore al numero di ore risultante dalla somma delle richieste parziali per ogni singolo lavoratore inserite nella richiesta di anticipazione.
 - Viceversa, è possibile inserire nella domanda di anticipazione un numero di ore superiore al numero di ore totale indicato per i singoli lavoratori ai fini della anticipazione stessa.

Algoritmo:

Massimale superiore (€ 1.199,72 per trattamento ordinario, assegno ordinario e trattamento in deroga; € 1.727,41 per assegno ordinario erogato dal c. d. Fondo credito)

diviso 173 (ore lavorate in un mese)

moltiplicato per 0,40 (40%)

moltiplicato per il numero di ore di prestazione richiesta dichiarato dal datore di lavoro.

- Poiché attraverso la anticipazione del trattamento di integrazione salariale il Legislatore ha inteso consentire ai lavoratori la pronta disponibilità delle risorse finanziarie, l'Inps applica il meccanismo della anticipazione anche ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda prima del giorno 18 giugno 2020, autorizzata dall'Istituto, ma per la quale non sia ancora stato presentato il «modello Sr41» e ciò qualora la predisposizione del predetto modello sia particolarmente complessa a causa di specifiche circostanze legate al processo di autorizzazione ovvero alla specificità dei rapporti di lavoro.

La erogazione dell'anticipo ha luogo in seguito a una pre – istruttoria, nel corso della quale l'Inps effettua dei controlli automatici di validità e di congruenza dei dati forniti.

- Il pagamento della anticipazione non comporta la applicazione delle ritenute fiscali alla fonte, le quali saranno determinate solo in fase di liquidazione del saldo



dal punto di vista fiscale,
la anticipazione è gestita come un prestito.

- Ove previsto, in fase di liquidazione del saldo sul totale sarà calcolato il contributo pari al 5,84% a carico del lavoratore.
- Poi saranno calcolate le imposte dirette.
- Infine, sarà calcolato l'importo netto da pagare, importo su cui sarà recuperato l'importo anticipato.

Infine, in ragione delle modifiche apportate al decreto legge n. 18 del 2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020) dal decreto legge n. 34 del 2020:

- ▶ le domande di accesso al trattamento di integrazione salariale da parte dei datori di lavoro con unità produttive site nei **Comuni della ex «zona rossa»** e ai datori di lavoro aventi alle loro dipendenze lavoratori residenti o domiciliati nei predetti Comuni devono essere presentate:
 - ❖ alla Regione, sino al raggiungimento di n. 22 settimane complessive;
 - ❖ all'Inps, per fruire delle ulteriori settimane concesse.

Allo stesso modo:

- ▶ le domande di accesso al trattamento di integrazione salariale da parte dei datori di lavoro con unità produttive site nelle **Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia – Romagna (ex «zone gialle»)** e ai datori di lavoro aventi alle loro dipendenze lavoratori residenti o domiciliati nelle predette Regioni devono essere presentate:
 - ❖ alla Regione, sino al raggiungimento di n. 13 settimane complessive;
 - ❖ all'Inps, per fruire delle ulteriori settimane concesse.

Non incide l'uso effettivo.

Le nuove modalità operative di accesso avrebbero dovuto essere oggetto di una circolare dell'Inps.

L'Inps, prima con il messaggio n. 2489 in data 17 giugno 2020 e, poi, con la circolare n. 78 in data 27 giugno 2020, ha sostenuto il fatto che, in sede di **prima applicazione**:

- ▶ le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale con richiesta di pagamento diretto dovevano essere presentate, in sede di prima applicazione, entro il giorno **17 luglio 2020**;
- ▶ le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale con richiesta di pagamento diretto e con richiesta di anticipo in misura pari al 40% dovevano essere presentate entro il giorno **3 luglio 2020**.

Tuttavia, l'Ufficio studi della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica (nel dossier in data 24 giugno 2020 di commento al decreto legge n. 52 del 2020) ha precisato il fatto che **la data del 3 luglio 2020 non ha ragione di esistere** e che **tutte le domande devono essere presentate, a pena di decadenza, entro il giorno 17 luglio 2020.**

Nello specifico, l'Ufficio studi spiega che l'art. 1, c. 2, del decreto legge n. 52 del 2020 «reca una nuova disciplina dei termini temporali per la presentazione delle domande»



la norma stabilisce per «tutte» le prestazioni di integrazione salariale il termine di presentazione, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui abbia avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione della attività, termine che, in via transitoria, è identificato con il giorno 17 luglio 2020, vale a dire con il trentesimo giorno successivo alla entrata in vigore dello stesso decreto legge n. 52 del 2020.**

In questo modo, la norma «definisce un quadro uniforme, valido anche per i periodi pregressi, assorbendo i vari termini posti dalle norme finora vigenti», vale a dire da:

- l'art. 19, commi 2, 2 ter e 3 bis, del decreto legge n. 18 del 2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020), commi così come modificati – alcuni - e introdotti – altri – dall'art. 68 del decreto legge n. 34 del 2020;
- l'art. 71, c. 1, capoverso, del decreto legge n. 34 del 2020;
- l'art. 22 quater, commi 3 e 4, del decreto legge n. 34 del 2020.

L'accordo tra Governo e regioni
consente ai datori di lavoro
di rivolgersi direttamente all'Inps
per velocizzare i tempi di erogazione



i periodi successivi alle prime 9 settimane
riconosciuti dalle Regioni
saranno concessi dall'Inps,
che provvederà anche alla erogazione delle
prestazioni.



Continuano a essere esclusi dall'accesso ai trattamenti di integrazione salariale (sia ordinario, sia in deroga) con causale «emergenza Covid – 19» i datori di lavoro domestico.

Tuttavia, il decreto legge n. 34 del 2020 ha riconosciuto ai lavoratori domestici un sostegno al reddito.

Anche per il passaggio dal trattamento di integrazione salariale straordinario al trattamento ordinario di integrazione salariale con causale «emergenza Covid – 19» (art. 69 del decreto legge n. 34 del 2020) è prevista la estensione del periodo di trattamento:

➤ di **5 settimane** nel periodo **23/2/2020 – 31/8/2020** per coloro che hanno già fruito per intero delle 9 settimane

che si aggiungono alle 9 settimane già previste (e che sono fruibili nel medesimo periodo).

➤ di **4 settimane** nel periodo **1/9/2020 – 31/10/2020**

fatta eccezione per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, i quali possono fruirne anche per periodi antecedenti al 1/9/2020 se hanno già fruito di 14 settimane.

Inoltre, è riconosciuta «ai lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo 1/12/2017 – 31/12/2018 e che non hanno diritto alla indennità di disoccupazione (Naspi)» una **indennità** pari al trattamento di mobilità in deroga,

- comprensiva della contribuzione figurativa;
- in continuità con la prestazione di cassa integrazione guadagni in deroga;
- nel limite massimo di 12 mesi e, in ogni caso, con termine entro il giorno 31 dicembre 2020

(art. 1, 251esimo comma, legge n. 145 del 2018, così come sostituito dall'art. 87 decreto legge n. 34 del 2020, rubricato «utilizzo risorse per trattamenti di integrazione salariale in deroga»).

Il decreto legge n. 34 del 2020 disciplina anche il

**Trattamento di integrazione
salariale
degli operai agricoli
(c. d. Cisoa).**

- **deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, limiti previsti dall'art. 8 della legge n. 457 del 1972;**
- **concessione del trattamento per un periodo massimo di 90 giorni, periodo che va dal giorno 23 febbraio 2020 al giorno 31 ottobre 2020 e, comunque, non oltre il giorno 31 dicembre 2020;**
- **neutralizzazione ai fini delle successive richieste;**

- concessione del trattamento da parte della sede dell'Inps territorialmente competente (in deroga all'art. 14 della legge n. 457 del 1972);
- presentazione della domanda entro:
 - il giorno **31 maggio 2020**, per sospensione o riduzione della attività che ha avuto inizio nel **periodo 23 febbraio 2020 – 30 aprile 2020**

ovvero

- entro la fine del mese successivo a quello di inizio della sospensione o della riduzione della attività.

Con decreto in data 25 – 26 maggio 2020, il Tar Lazio ha stabilito che il fatto gli artigiani hanno diritto a ottenere il trattamento di integrazione salariale **anche senza la preventiva iscrizione al c. d. Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato.**

Ciò in quanto, secondo il Giudice amministrativo, il c. d. Fondo bilaterale per l'artigianato costituisce un mero canale individuato dal legislatore al fine di convogliare aiuti e sussidi di stato ai lavoratori del settore, con onere, appunto, a carico dello Stato, con la conseguenza del fatto che **la fruizione del trattamento di integrazione salariale non può essere sottoposta ad alcuna condizione.**

Art. 128 del decreto legge n. 34 del 2020.

Erogazione del «bonus Renzi» (dal giorno 1° luglio 2020 sostituito dal nuovo trattamento integrativo) anche a chi divenga incapiente (vale a dire, abbia un reddito complessivo annuo inferiore a €. 26 mila) per effetto delle misure di prevenzione e di contenimento della emergenza epidemiologica da virus c. d. Covid – 19 → percettori di trattamenti di integrazione salariale.

Le modifiche apportare dal
decreto legge n. 52 del 2020.

In seguito ai primi incontri presso Villa Pamphili dei cc. dd. Stati generali della economia, il Governo ha emanato il decreto legge 16 giugno 2020, n. 52, vale a dire un provvedimento ad hoc che abolisce (dopo meno di un mese dalla sua introduzione) il meccanismo «bifasico» di fruizione degli ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale, meccanismo così duramente (e giustamente) criticato dalle parti sociali.

Infatti, era evidente la **sproporzione e la sfasatura temporale tra**

la durata del divieto di licenziamento (5 mesi) e la durata massima dei trattamenti di integrazione salariale nel medesimo periodo (14 settimane = 3 mesi e mezzo)



i datori di lavoro che hanno avuto accesso ai trattamenti di integrazione salariale nel mese di marzo 2020 hanno terminato il periodo di 14 settimane a metà giugno 2020,

ma avrebbero potuto fruire delle ulteriori 4 settimane solo a partire dal giorno 1° settembre 2020 e sino al giorno 17 agosto 2020 vige il divieto di licenziamento c. d. economico.

Ora, le ulteriori **quattro settimane** di proroga della durata del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'accesso al c. d. Fondo di integrazione salariale e del trattamento di integrazione salariale in deroga con causale «emergenza Covid – 19» **possono essere fruite (dai datori di lavoro che abbiano beneficiato, per intero, del periodo di quattordici settimane) senza interruzioni** e, quindi, senza dovere attendere il giorno 1° settembre 2020 (art. 1 del decreto legge n. 52 del 2020).

Inoltre, sono stati modificati i **distinti termini** di presentazione della domanda:

il termine applicabile alle domande riferite a sospensioni o riduzioni della attività che hanno avuto inizio nel **periodo compreso tra il giorno 23 febbraio 2020 e il giorno 30 aprile 2020** è stato posticipato al giorno 15 luglio 2020;

invece, il termine applicabile a tutte le altre domande rimane entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione della attività (art. 1, c. 2, del decreto legge n. 52 del 2020),

ma, **in via transitoria**, il predetto termine è individuato nel giorno 17 luglio 2020, trentesimo giorno successivo alla entrata in vigore del decreto legge n. 54 del 2020.



Tutti i termini ultimi di presentazione
delle domande di accesso ai
trattamenti di integrazione salariale
sono ora previsti

a pena di decadenza.

Infine, è stata introdotta la possibilità in capo ai datori di lavoro che abbiano:

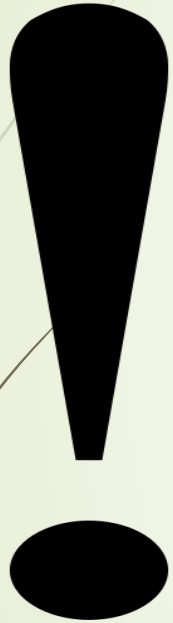
- in modo erroneo, presentato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto;
- commesso errori od omissioni che abbiano impedito la accettazione della domanda

indipendentemente dal periodo di riferimento, di presentare la domanda nelle modalità corrette **entro** il termine di **30 giorni dalla comunicazione dell'errore** da parte della amministrazione.

È comunque ritenuta tempestiva la domanda presentata nelle modalità corrette **entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 52 del 2020** (vale a dire, entro il giorno 16 luglio 2020).



Anche questi termini di
presentazione delle domande
corrette sono previsti
a pena di decadenza.



Nonostante l'intervento correttivo del Governo, proprio con riferimento al rapporto tra il divieto di licenziamento c. d. economico e gli ammortizzatori sociali, **permane la sproporzione e la sfasatura temporale tra la loro durata per il medesimo periodo.**

Infatti, il Governo ha previsto solo la possibilità per i datori di lavoro di fruire delle ulteriori quattro settimane di trattamento di integrazione salariale senza dovere attendere sino al mese di settembre 2020 e non anche un ampliamento della loro durata complessiva.

Terminati gli ammortizzatori sociali «emergenziali», i datori di lavoro potranno fruire di quelli «non emergenziali», ove ne sussistano le condizioni.

Qualche dato.

Le ore di trattamento di integrazione salariale «emergenziale» autorizzate dall'Inps sono state:

- ❖ per il mese di aprile 2020: 832,4 milioni
- ❖ per il mese di maggio 2020: 849,2 milioni.

Invece, le ore di trattamento di integrazione salariale «non emergenziale» autorizzate dall'Inps nel mese di maggio 2019 sono state 9 milioni.

La erogazione dei trattamenti di integrazione salariale «costa» 4/5 miliardi di euro al mese.



Il «prestito Sure» pari a 2 miliardi di euro potrebbe non essere sufficiente.

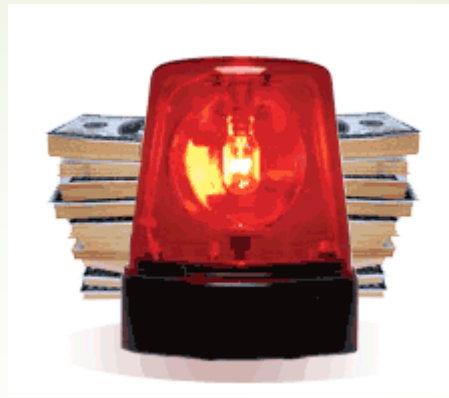


La predetta sproporzione e sfasatura temporale tra la durata, per il medesimo periodo, del divieto di licenziamento c. d. economico e degli ammortizzatori sociali potrebbe fondare la **questione di legittimità costituzionale** del primo (giacché esso introduce una forte limitazione alla libertà imprenditoriale, senza alcun criterio di ragionevolezza e così colpendo, in modo indiscriminato, situazioni diverse tra di loro dal punto di vista strutturale, senza poi tenere conto del fatto che il datore di lavoro è costretto a sostenere i costi del personale nonostante i ricavi ridotti e nonostante il precedente divieto di svolgere la attività).

Sempre la sfasatura temporale tra la durata complessiva del divieto di licenziamento c. d. economico e la durata complessiva dei trattamenti di integrazione salariale fondano le impressioni che tendono a considerare la legislazione emergenziale come un insieme di interventi volti al mero contenimento del danno subito, sino a ora, dal sistema economico italiano e non al rilancio del sistema medesimo.

Al riguardo, il Presidente della associazione sindacale degli imprenditori Confindustria, Carlo Bonomi, ha dichiarato di vedere «la classe politica molto concentrata sulla emergenza ed è giusto, ma con visione zero e zero strategia su dove dobbiamo andare».

Uno Stato assistenziale non può durare a lungo e, in ogni caso, esso non pare essere in grado di offrire un supporto decisivo.



I datori di lavoro sono già sotto la lente dei controlli ispettivi.

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha annunciato l'avvio di verifiche sulla corretta e legittima fruizione degli ammortizzatori sociali «emergenziali», al fine di contrastare fenomeni elusivi o fraudolenti.

Nota Inl n. 532 in data 12 giugno 2016.