

One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 19 marzo/25 marzo 2021

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Giurisprudenza](#)

[Contrattazione collettiva](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Integrazioni salariali Covid-19 e decreto Sostegni: le novità

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[D.L. 22 marzo 2021. n. 41, art. 8](#)

Il 22 marzo è stato pubblicato il [decreto legge n. 41/2021](#), prontamente ribattezzato "decreto Sostegni".

Nonostante sia stato approvato dal nuovo Governo in carica da poche settimane, esso utilizza la medesima impostazione già ampiamente collaudata dal precedente organo esecutivo, riassumibile in estrema sintesi nella seguente catena logica: restrizioni per combattere la pandemia, conseguente crisi economica, divieto di licenziamento per motivi economici, supporto al reddito dei lavoratori per mezzo di ammortizzatori sociali emergenziali.

Siamo quindi di fronte all'ennesima disciplina degli ammortizzatori sociali anti-Covid ed anche in questo caso i Consulenti del lavoro e gli operatori dell'amministrazione del personale avranno qualche grattacapo da risolvere: vediamo quali.

Decreto legge n. 41 del 22 marzo 2021

Articolo 8

<p>Comma 1 I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.</p>	<p>Il primo comma relativo agli ammortizzatori sociali emergenziali apre subito con le buone notizie: 1) la CIGO Covid viene prorogata per ulteriori 13 settimane nel periodo aprile – giugno; 2) possono essere collocati in CIG i lavoratori assunti fino al 23 marzo compreso; 3) non è dovuto alcun tipo di contributo addizionale a fronte dell'utilizzo della CIG. Tutto a posto dunque? Forse sì, anche se resta irrisolto il piccolo problema relativo agli ultimi giorni di marzo: i datori di lavoro che hanno fatto ricorso a tutte le 12 settimane previste dalla legge di bilancio, se hanno iniziato la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa lo scorso 4 gennaio come ammesso dalla circolare INPS n. 28/2021, non troveranno copertura dal 28 al 31 marzo e dovranno attendere qualche giorno affinché il Decreto Sostegni espliciti i suoi effetti dal 1° aprile in poi. Desta curiosità il termine del 30 giugno previsto per la CIGO rispetto al ben più ampio termine previsto per l'assegno ordinario e la CIG in deroga (vedi infra): è un segnale che davvero si sta lavorando alla definizione dell'ammortizzatore sociale universale?</p>
<p>Comma 2 I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.</p>	<p>Subito dopo la proroga della CIGO Covid, il legislatore annuncia la proroga della CIG in deroga e dell'assegno ordinario, consentendone però un utilizzo ben più ampio: 28 settimane dal 1° aprile al 31 dicembre di quest'anno. Sebbene anche in questo caso siano ammessi i lavoratori in forza al 23 marzo, qualche nota stonata emerge dalla lettura. In primis, è evidente che le previsioni considerano l'attuale situazione economica (e purtroppo anche sanitaria) ancora compromessa fino a fine anno. Inoltre gli strumenti, sebbene siano generosi e abbondanti, non copriranno l'intero arco temporale, fermandosi in caso di pieno utilizzo al 13 ottobre, a fronte di un divieto di licenziamento ancora in vigore fino al 31 ottobre (si veda al riguardo il comma 9 di questo stesso articolo 8). Un altro dubbio sorge a proposito della gestione del periodo aprile-giugno, per il quale sono previste coperture sia dalla legge di bilancio (12 settimane) sia dal presente decreto: le domande riferite al mese di aprile a quale causale dovranno essere imputate?</p>
<p>Comma 3 Le domande di accesso ai trattamenti di cui ai commi 1 e 2 sono presentate all'INPS, 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</p>	<p>Davvero è accaduto di nuovo? Appare incredibile che l'errore tecnico commesso nella prima stesura del decreto n. 137/2020 "Ristori" sia stato commesso nuovamente: il termine decadenziale concesso in fase di prima applicazione è più restrittivo (30 aprile) rispetto al termine ordinario (31</p>

<p>applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.</p>	<p>maggio). Un "copia e incolla" maldestro ora renderà necessaria una correzione in sede di conversione o, ancora meglio, un rimedio amministrativo da parte dell'INPS con la immancabile circolare attesa fra non molto.</p>
<p>Comma 4 In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p>	<p>Lo stesso errore di cui al comma precedente è in questo caso evitato in extremis prevedendo una "clausola di salvaguardia" (... se tale ultima data è posteriore...).</p> <p>Nessuna novità quindi per il termine di invio dei dati necessari al pagamento diretto delle prestazioni.</p> <p>Nonostante non abbia riscosso un particolare successo, resta in vigore la possibilità di richiedere l'anticipazione del 40% dell'indennità.</p>
<p>Comma 5 Per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato «UniEmens-Cig».</p>	<p>Rivoluzione o involuzione? In luogo del modello SR41 (un autentico dinosauro nell'era della telematica) gli utenti dovranno utilizzare un (per ora) imprecisato flusso telematico «UniEmens- Cig»: arriva un nuovo adempimento a sostituirne uno "vecchio". Il cambiamento riserverà qualche vantaggio per gli utenti? In attesa di scoprirlo, rileviamo che nel lontano 2012, quando fu adottato il sistema "ticket" in UniEmens per la gestione della Cassa Integrazione, uno degli obiettivi dichiarati era proprio l'abolizione del modello SR41. Sono stati necessari "solo" 9 anni e 6 normative emergenziali, ma alla fine il risultato è stato raggiunto.</p>
<p>Comma 6 Al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i trattamenti di cui al presente articolo possono essere concessi sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, compresa quella di cui all'articolo 22-quater del medesimo decreto-legge n. 18 del 2020, sia con le modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.</p>	<p>Ecco una delle novità più rilevanti: anche la CIG in deroga e la CISOA potranno essere anticipate in busta paga dal datore di lavoro e recuperate con il sistema del conguaglio. Si tratta di un passaggio epocale, che potrebbe essere interpretato come un altro segnale del prossimo passaggio all'ammortizzatore sociale universale, per mezzo di una graduale armonizzazione delle procedure di pagamento.</p>
<p>Commi 7 e 8</p>	<p>La proroga dei trattamenti è prevista anche per: - il Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato, con le stesse modalità previste per l'assegno ordinario e la CIG in deroga; - la CISOA per una durata massima di centoventi giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.</p>

