

One | LAVORO Monitorc

#MONITORO LAVORO 10 luglio/16 luglio 2020

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Contrattazione collettiva](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

Ammortizzatori sociali

Passo in avanti dell'INPS verso la completa gestione degli ammortizzatori sociali Covid-19

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[INPS circ. 10 luglio 2020, n. 84](#)

Con la [circolare n. 84 del 10 luglio 2020](#) l'INPS torna a commentare ed interpretare le novità in tema di misure di sostegno del reddito per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ad un primo approccio, la circolare si presenta come un consistente documento di 19 pagine dalla lettura non proprio agevole. In realtà, il testo si preoccupa innanzitutto di riepilogare la disciplina in vigore ([D.L. n. 18/2020](#), da ultimo modificato dal [D.L. n. 34/2020](#) e dal [D.L. n. 52/2020](#)), chiarendo solo in parte gli aspetti ancora in attesa di soluzione per la gestione degli ammortizzatori sociali emergenziali.

LA RISPOSTA DELL'ESPERTO

Novità	Osservazioni
L'attuale disciplina: riepilogo	
<p>Ai sensi del novellato art. 19, comma 1, i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", per una durata di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso di 9 settimane.</p>	<p>L'Istituto si premura di riepilogare ancora una volta la disciplina vigente. Per i più distratti, in questo paragrafo troviamo un efficace riassunto della gestione delle prime 14 settimane di sospensione o riduzione dell'attività per emergenza COVID-19.</p>
<p>L'art. 1 del D.L. n. 52/2020, in deroga a quanto disposto dal citato articolo 19, ha infine previsto la possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane per periodi anche antecedenti al 1° settembre 2020 per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle quattordici settimane precedentemente concesse.</p>	<p>Utile anche il riepilogo del criterio di fruizione delle ulteriori 4 settimane, da gestire in maniera distinta dalle prime 14.</p> <p>Viene specificato che la durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive (massimo 14 ai sensi del D.L. n. 18/2020 e massimo 4 ai sensi del D.L. n. 52/2020).</p> <p>Non viene quindi previsto un termine ultimo per la fruizione delle quattro settimane ma solo il limite massimo complessivo pari appunto a diciotto settimane.</p> <p>Nella precedente versione dell'art. 19 del D.L. n. 34/2020 le quattro settimane in discorso erano fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020.</p>
<p>Resta ferma la durata massima di 18 settimane considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, ad eccezione dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle c.d. Zone rosse, per i quali la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.</p>	<p>Datori di lavoro e lavoratori situati nelle "zone rosse" possono fruire, rispetto alla generalità dei datori di lavoro, di ulteriori 3 mesi di intervento per un totale di 31 settimane.</p>
Disciplina delle ulteriori 5 settimane	
<p>Si precisa che non è necessario che le prime 9 settimane richieste siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente collocate entro il 31 agosto 2020.</p>	<p>E' senz'altro positivo che l'INPS espliciti le modalità concrete di fruizione degli strumenti previsti dalle norme di legge, ma questa precisazione appare piuttosto scontata non esistendo alcun criterio logico o giuridico per negare l'ammortizzare sociale in caso di richieste non consecutive o frazionate.</p>
Il file excel da convertire in PDF	
<p>Si fa presente, inoltre, che in tutti i casi in cui il datore di lavoro che richiede la cassa integrazione ordinaria debba presentare una domanda per completare la fruizione delle settimane già autorizzate, deve allegare alla domanda stessa un file excel compilato secondo le istruzioni diramate con il messaggio n. 2101/2020 e allo stesso allegato. Il file excel deve essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda.</p> <p>Ai fini dell'autodichiarazione del "periodo effettivamente fruito", le aziende che richiedono l'assegno ordinario dovranno allegare alla domanda stessa un file excel.</p> <p>Questo file dovrà essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda. A</p>	<p>Nel considerare quali strumenti sono stati adottati, si deve concedere all'INPS l'attenuante dell'urgenza: l'improvvisa insorgenza della pandemia non ha permesso una compiuta e coerente progettazione delle procedure informatiche da fornire agli utenti.</p> <p>Nonostante ciò, non si può dimenticare che il file xml della denuncia contributiva mensile UniEmens è denso di informazioni che i datori di lavoro sono tenuti a fornire all'INPS: il totale delle pagine che costituiscono il documento tecnico ed il suo allegato ammonta a 751.</p> <p>Fra le informazioni presenti vi è anche un calendario dei giorni lavorati che, con qualche lieve modifica, avrebbe potuto essere utile per fornire senza particolari complessità questi dati.</p>

<p>tale scopo, il predetto file .pdf relativo al fruito deve essere inserito nell'allegato A già presente in domanda. Per le istanze di assegno ordinario nel frattempo già inviate, i datori di lavoro potranno inviare tale modello di autodichiarazione attraverso il cassetto bidirezionale. In caso di assenza del file da allegare, il periodo autorizzato e quello fruito si considereranno coincidenti.</p>	<p>E' quindi piuttosto singolare che il datore di lavoro debba fornire un report in formato excel che, oltretutto, costituisce una autocertificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000. N.B. prima di essere inviato, il file deve essere convertito nel formato pdf.</p>
<p>Cassa integrazione in deroga</p>	
<p>Quali sono i criteri di computo per la CIG in deroga ?</p> <p>Caso 1: - Periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. - 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 fruito 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.</p> <p>Caso 2: - Periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. - 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.</p>	<p>Nonostante le 19 pagine di testo, l'INPS non ha colto l'occasione per chiarire quale deve essere il criterio di computo per determinare le settimane fruito e quelle residue in caso di riduzione o sospensione dell'attività con ricorso alla CIG in deroga. La norma è molto chiara nel fare riferimento alle settimane autorizzate quando si tratta di inoltrare all'INPS una nuova domanda per le ulteriori 5 settimane rispetto alle prime 9, già richieste per il tramite delle procedure regionali di gestione della CIG in deroga. Resta però da definire se, con il trasferimento della gestione delle domande di CIG in deroga in capo all'INPS, per le ulteriori 5 e le ulteriori 4 settimane si deve tenere conto dei criteri di computo propri della CIG c/o l'INPS. In altri termini la domanda è la seguente: il criterio di computo a giorni espresso nei due esempi qui a lato è utilizzabile anche per la CIGD ?</p>
<p>Requisito dimensionale nel FIS</p>	
<p>In considerazione della particolare situazione derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dell'unitarietà della causale per cui 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.</p>	<p>Il quesito è il seguente: a quale strumento può ricorrere l'azienda che vede il suo requisito occupazionale oscillare nel tempo a cavallo dei limiti dimensionali del FIS ? Con una interessante ed utile interpretazione l'INPS afferma che, indipendentemente dalle variazioni intervenute, il requisito occupazionale posseduto dall'azienda al momento della prima domanda resta come riferimento anche per quelle successive. Si tratta di una soluzione caratterizzata dal "pragmatismo" e sulla quale siamo assolutamente concordi, in quanto rende certamente più semplice la gestione dell'intero periodo.</p>
<p>Revoca del licenziamento</p>	
<p>I datori di lavoro che rientrano nella fattispecie prevista dall'art. 46, c. 1 bis, D.L. n. 18/2020, potranno presentare domande, anche integrative, di accesso al trattamento per i lavoratori per cui abbiano revocato il licenziamento intimato nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, purché nel rispetto delle 18 settimane complessive. I datori di lavoro potranno richiedere l'ammortizzatore sociale spettante (CIGO, assegno di solidarietà, cassa integrazione in deroga, CISOA), in relazione</p>	<p>A condizione che sia intervenuta la revoca del licenziamento, i datori di lavoro possono richiedere l'intervento di CIG Ordinaria, FIS, Cig in deroga, CISOA e fondi bilaterali, per i lavoratori licenziati per GMO nelle prime settimane di "lock down". E' una soluzione interessante finalizzata a ridurre il contenzioso, fornire uno strumento di sostegno al reddito ai lavoratori alternativo alla NASPI e sostenere l'occupazione in attesa di tempi migliori.</p>

<p>alla natura e alle dimensioni dell'azienda, secondo la disciplina prevista per la causale "COVID-19".</p>	
<p>La CIG Ordinaria dopo la CIG Covid-19</p>	
<p>Tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata, la valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.</p>	<p>Per le aziende che esauriscono le complessive 18 settimane di intervento della CIG per Covid-19 si pone il problema di come resistere ulteriormente in attesa della ripresa economica o del ripristino del "diritto al licenziamento".</p> <p>L'INPS ricorda un concetto ovvio quando afferma che il datore di lavoro può ricorrere agli ammortizzatori sociali ordinari, ma aggiunge una interessante annotazione quando specifica che la sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e la non imputabilità dello stesso ai lavoratori o ai datori di lavoro non devono essere oggetto di valutazione quando sia evidenziato il nesso con l'emergenza sanitaria.</p>
<p>CIG per gli operai agricoli (CISOA)</p>	
<p>A partire dal 10 luglio, le domande di concessione della CISOA per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere presentate con la nuova causale "CISOA DL RILANCIO".</p>	<p>Il trattamento di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) è concesso in deroga al limite di fruizione di 90 giornate riferite al singolo lavoratore e alle 181 giornate lavorative nell'anno solare di riferimento da svolgere presso la stessa azienda. Il trattamento è concesso per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque entro il 31 dicembre 2020.</p> <p>Il termine di presentazione è decadenziale, ed è fissato alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione. Al pari di quanto previsto per la CIG Ordinaria il termine di presentazione in sede di prima applicazione è fissato al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del D.L. n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande. Per le domande riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020 il termine è fissato al 15 luglio 2020.</p>

Inquadramento

[CIGO - Causali di intervento](#)