

July 13, 2020

Circolare INPS n. 84 del 10 Luglio 2020: la disciplina degli ammortizzatori sociali COVID-19 a seguito delle novità introdotte dal Decreto Legge n. 34/2020 (cd. “Decreto Rilancio”) e dal Decreto Legge n. 52/2020

Sin dalla loro introduzione ad opera del Decreto-Legge 17 Marzo 2020, n. 18 (c.d. «Decreto Cura Italia») convertito con modificazioni dalla Legge 24 Aprile 2020, n. 27, gli ammortizzatori sociali con causale «COVID-19 nazionale» sono stati oggetto di numerosi interventi chiarificatori da parte dell'INPS, volti a fornire agli operatori interessati gli aggiornamenti e le istruzioni operative di volta in volta necessari. Non sempre, tuttavia, tali interventi ermeneutici hanno avuto l'effetto desiderato, portando in alcuni casi più dubbi che certezze.

Al fine di superare le diverse e a volte opposte interpretazioni nate dalla lettura delle varie Circolari, oggi l'**INPS ha emanato la Circolare n. 84 del 10 Luglio 2020** (disponibile qui) che è intervenuta riassumendo analiticamente le **principali novità** in materia di integrazioni salariali previste, in particolare, dalle disposizioni più recentemente emanate e tuttora in vigore, ossia il Decreto-Legge 19 Maggio 2020, n. 34 (cd. «Decreto Rilancio») ed il successivo Decreto-Legge 16 Giugno 2020 recante «Ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché proroga di termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro».

Si riporta di seguito una sintesi del quadro normativo descritto dalla nuova Circolare n. 84/2020.

1. Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario con causale COVID-19

Periodi di fruizione: il novellato art. 19, comma 1 del Decreto Cura Italia prevede la possibilità per i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, di chiedere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale COVID-19 per una durata di **9 settimane** per i 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 già interamente fruito delle precedenti 9 settimane.

L'art. 1 del Decreto Legge n. 52/2020 ha inoltre previsto la possibilità di accedere ad **ulteriori 4 settimane** per i datori di lavoro che - prima del 1° Settembre 2020 - abbiano interamente fruito delle 14 settimane (9+5) già concesse.

L'INPS fornisce in particolare le seguenti indicazioni relativamente ai periodi di proroga autorizzabili in caso di completa fruizione delle prime 9 settimane:

a) disciplina delle ulteriori **5 settimane** da fruirsi tra il 23 Febbraio 2020 ed il 31 Agosto 2020:

- la trasmissione della domanda è possibile per i soli datori di lavoro che abbiano già **completato la fruizione delle prime 9 settimane** di integrazione salariale;
- la regola periodo effettivamente fruito vale anche per le aziende che abbiano unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle cd. zone rosse;
- le nuove settimane non devono essere necessariamente consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate ma devono essere necessariamente collocate entro il 31 Agosto 2020;
- i datori di lavoro possono trasmettere la richiesta di proroga attraverso le modalità semplificate descritte dal Messaggio INPS n. 2101 del 21 Maggio 2020 (e.g. funzione «Copia/Duplica domanda» e files Excel per il calcolo dei periodi di fruizione);
- i datori di lavoro devono allegare alla domanda di proroga - a titolo di autocertificazione - il file Excel (convertito in formato .pdf) dal quale risulti l'effettiva fruizione di tutto il periodo precedentemente autorizzato;
- il **calcolo dei periodi fruiti** avviene attraverso i files Excel resi disponibili i quali consentono all'azienda di calcolare quanti giorni - e dunque quante settimane - di trattamento sono stati effettivamente utilizzati. In particolare, per la CIGO, si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione dell'attività, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza presso l'azienda. Per ottenere le settimane fruiti si divide poi il numero delle giornate CIGO/assegno ordinario fruiti per 5 o 6 (a seconda dell'orario contrattuale prevalente presso l'unità produttiva).

Qualora dai predetti calcoli risulti invece la presenza di periodi autorizzati ma non ancora fruiti, il datore di lavoro può richiederne la fruizione attraverso una apposita domanda.

b) disciplina delle ulteriori **4 settimane** da fruirsi tra il 23 Febbraio 2020 ed il 31 Agosto 2020. L'art. 1, comma 1 del Decreto-Legge 16 giugno 2020, n. 52 stabilisce che «in deroga a quanto previsto dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, è possibile usufruire di ulteriori quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020».

Durata massima: 18 settimane (9 + 5 + 4) ad eccezione dei datori di lavoro che abbiano unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle cd. zone rosse per i quali la durata massima sarà invece pari a 31 settimane (13 + 14 + 4).

Modalità di trasmissione della domanda: in deroga alla disciplina generale in materia di ammortizzatori sociali di cui al D.Lgs. n. 148/2015, l'art. 19 del Decreto Cura Italia (come modificato dall'art. 68 del Decreto Rilancio) prevede che al momento della presentazione della richiesta di concessione di integrazione salariale ordinaria o di assegno ordinario, i datori di lavoro dichiarino sotto la propria responsabilità di aver adempiuto agli obblighi di informazione, consultazione ed esame congiunto da svolgersi, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. Per dimostrare l'assolvimento di tale obbligo, il datore di lavoro non è tenuto a presentare alcuna documentazione probatoria.

Nei casi in cui l'accesso all'assegno ordinario sia subordinato ad un accordo aziendale, lo stesso potrà essere

comunicato all'INPS anche in data successiva alla presentazione della domanda purché in tempo utile a consentire l'autorizzazione del trattamento.

Termini per la trasmissione della domanda: la Circolare n. 84/2020 ribadisce i nuovi termini più stringenti di presentazione delle domande relative ai trattamenti di CIGO ed assegno ordinario introdotti dal Decreto Rilancio e dal D.L. n. 52/2020. In particolare:

- le domande finalizzate alla richiesta di interventi «devono essere presentate, **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» (art. 1, comma 2 del D.L. n. 52/2020);
- per consentire un adeguamento graduale, il predetto termine decadenziale è spostato al **17 Luglio 2020** (i.e. trentesimo giorno dall'entrata in vigore del D.L. n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore rispetto a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande;
- le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo compreso tra il 23 Febbraio 2020 ed il 30 Aprile 2020 devono essere trasmesse a pena di decadenza **entro il 15 Luglio 2020**;
- le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° Giugno 2020 devono essere trasmesse a pena di decadenza **entro il 31 Luglio 2020**;
- le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° Luglio 2020 devono essere trasmesse a pena di decadenza **entro il 31 Agosto 2020**;
- in caso di errori nella trasmissione della domanda (e.g. presentazione di domanda per trattamenti diversi rispetto a quelli a cui l'azienda ha diritto, errori od omissioni che impediscono l'accettazione), il datore di lavoro può presentare, a pena di decadenza, una nuova domanda corretta entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento.

Modalità di pagamento della prestazione: l'INPS precisa che rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente nonché la possibilità di richiedere, in via eccezionale, il pagamento diretto da parte dell'INPS senza l'obbligo di produrre la documentazione dalla quale risultino le difficoltà finanziarie dell'azienda.

Con riferimento al **pagamento diretto**, la Circolare in esame rimanda alla Circolare INPS n. 78 del 27 Giugno 2020 la quale illustra dettagliatamente le modalità e le tempistiche previste per l'**anticipazione del 40% dell'integrazione salariale** in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS. Sul punto si ricorda in particolare che (i) la richiesta di pagamento diretto con anticipo del 40% delle ore richieste per l'intero periodo, deve essere presentata dal datore di lavoro **entro 15 giorni dall'inizio del periodo di riduzione o sospensione dell'attività** ; (ii) in fase di prima applicazione, per le sospensioni ovvero le riduzioni dell'attività intervenute prima del 18 Giugno 2020, il termine di presentazione delle istanze di anticipazione del pagamento **entro il 3 Luglio 2020** (i.e. quindicesimo giorno successivo a tale data).

2. Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale COVID-19

In assenza di auspicabili informazioni circa l'eventuale estensione della durata degli ammortizzatori sociali con causale COVID-19, l'INPS fornisce le **prime indicazioni** per le aziende che, prima del 1° Settembre 2020, si trovino ad aver esaurito tutti i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa concessi.

In particolare, la Circolare rimanda alla possibilità per le predette imprese di fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla **normativa generale**.

Con riferimento all'integrazione salariale ordinaria, occorrerà dunque fare riferimento al **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 95442 del 15 Aprile 2016** recante «Definizione dei criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione salariale ordinaria. Esame delle domande e disciplina delle singole fattispecie che integrano le causali di intervento della CIGO».

Sul punto, l'INPS ha ritenuto fondamentale ricordare che alle domande in questione saranno applicate tutte le limitazioni e i requisiti previsti dalla disciplina generale dell'integrazione salariale ordinaria (e.g. limite di 52 settimane nel biennio mobile; limite di 1/3 delle ore lavorabili; durata massima complessiva dei trattamenti di 24 mesi nel quinquennio mobile; requisito di anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni; obbligo di versamento della contribuzione addizionale; adempimenti relativi alla comunicazione sindacale).

Viene infine precisato che, considerata l'eccezionalità delle circostanze, qualora l'azienda nel presentare domanda di integrazione salariale ordinaria senza causale COVID-19, ponga comunque in evidenza **il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata**, l'istruttoria non prevedrà la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro ed ai lavoratori.

3. Modifiche alla cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del Decreto Cura Italia

L'**art. 20 del Decreto Cura Italia** - come modificato dall'art. 69 del Decreto Rilancio - prevede che le imprese che alla data del 23 Febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario e che hanno dovuto sospendere il programma CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza COVID-19, possano accedere al trattamento di integrazione salariale COVID-19 per una durata massima pari a 9 settimane per i periodi decorrenti dal 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto 2020, prorogabili di ulteriori 5 e 4 settimane in caso di completa fruizione secondo la disciplina delle proroghe sopra descritta.

In particolare, le aziende che abbiano già fruito di 9 settimane di CIGO ed intendano richiedere ulteriori 5 settimane devono **comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la volontà di prolungare ulteriormente il programma di CIGS** (si rimanda sul punto alla Circolare INPS n. 47/2020). Stessa comunicazione deve essere trasmessa anche per le ulteriori 4 settimane che, secondo quanto previsto dal D.L. n. 52/2020, possono essere anch'esse fruito prima del 1° Settembre 2020.

4. Disciplina dell'assegno ordinario del Fondo di Integrazione salariale (FIS) ed erogazione dell'assegno al nucleo familiare (ANF)

L'INPS ricorda innanzitutto che, ai sensi dell'art. 19 del Decreto Cura Italia, nell'anno 2020 l'assegno ordinario è concesso anche **ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale (FIS)** che occupino mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

L'INPS precisa poi che ai fini della valutazione dei requisiti di accesso alla prestazione integrativa, viene considerato il requisito occupazionale del datore di lavoro alla data di inizio della prestazione. In caso di ulteriori successive richieste, viene considerato il requisito occupazionale del datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda.

L'art. 68 del Decreto Rilancio ha modificato l'art. 19 del Decreto Cura Italia, prevedendo il **riconoscimento** – a favore dei beneficiari dell'assegno ordinario con causale COVID-19 - dell' **assegno per il nucleo familiare (ANF)** per l'intero periodo di spettanza dell'assegno ordinario ed alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

5. Trattamento di cassa integrazione a seguito di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 Febbraio 2020 al 17 Marzo 2020

Come noto, tra le novità introdotte dal Decreto Rilancio vi è la possibilità per i datori di lavoro di revocare i

licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati dal 23 Febbraio 2020 al 17 Marzo 2020 in deroga alle previsioni di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e a condizione che venga contestualmente richiesto all'accesso agli ammortizzatori sociali COVID-19.

Ebbene, la Circolare in esame precisa che le **domande (anche integrative) di accesso al trattamento di integrazione salariale** per i lavoratori nei confronti dei quali sia stato revocato il licenziamento, possono essere trasmesse sempre nel limite massimo di 18 settimane complessive e secondo i termini e le modalità già descritte.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com