



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del lavoro | Revisore legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del lavoro

**Circolare n. 244 – 2 Novembre 2020**  
**Aggiornamento circ. n. 086 – 15 Aprile 2020**

## EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO – LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE I PERIODI DI FRUIZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19”

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, alla luce del massivo utilizzo degli ammortizzatori sociali, spesso ad opera di soggetti che non hanno ancora utilizzato fino ad ora tali strumenti, lo Studio riassume alcune importanti indicazioni circa la gestione del rapporto di lavoro in costanza dell'utilizzo di integrazioni salariali, a prescindere dallo strumento specifico utilizzato e sia che essi siano stabiliti “a pagamento diretto” o con anticipazione da parte del datore di lavoro.

Si precisa che le indicazioni fornite attraverso la presente circolare riguardano indistintamente tutti gli ammortizzatori sociali attivabili al fine di fronteggiare l'attuale emergenza, con causale “COVID-19 Nazionale/Coronavirus”, ovvero:

- cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO);
- fondo di integrazione salariale (FIS), nella forma dell'assegno ordinario;
- cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD);
- fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato (FSBA), nella forma dell'assegno ordinario;
- cassa integrazione guadagni speciale per operai ed impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA).

Tale contenuto si somma agli ulteriori strumenti (circolari di aggiornamento normativo pressoché quotidiane, informative specifiche su singoli temi, webinar sulle recenti novità legislative, pillole normative su argomenti mirati ecc.) messi in campo dallo Studio per aiutare, in modo concreto e tangibile, le aziende clienti ad affrontare al meglio questo periodo di generale ed indiscussa difficoltà.

## **1. TIPOLOGIA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DISPONIBILI CON CAUSALE "COVID-19"**

L'ammortizzatore sociale utilizzabile dall'azienda viene individuato in base all'inquadramento previdenziale (INPS) ed alle dimensioni della stessa in termini di forza lavoro.

La normativa ad oggi vigente rende disponibili i seguenti ammortizzatori sociali:

- cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO): per le aziende del settore industriale (manifatturiere, trasporto, installazione impianti, produzione e distribuzione acqua e gas), indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati. Vi rientrano, inoltre, le lavorazioni accessorie non industriali, connesse direttamente con l'attività della azienda stessa;
- fondo di integrazione salariale (FIS): per le aziende che occupano mediamente più di cinque dipendenti nel semestre precedente, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale;
- fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato (FSBA): per le realtà dell'area artigiana;
- cassa integrazione speciale per operai ed impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA): per le realtà del settore agricolo;
- cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD): per le aziende che non rientrano nel campo di applicazione CIGO-FIS-FSBA-CISOA.

Si precisa che, nel caso la stessa azienda dovesse vantare un doppio inquadramento previdenziale, dovranno essere utilizzati due differenti ammortizzatori sociali.

## **2. AMMONTARE DELL'INDENNITA' CORRISPOSTE IN COSTANZA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "COVID-19"**

La somma indennizzata corrisposta attraverso qualsiasi tipo di ammortizzatore sociale (CIGO, FIS, FSBA, CISOA, CIGD) è stabilita dalla normativa attualmente in vigore, in particolare dall'art. 3 del D.Lgs. n. 148/2015, di seguito riproposto:

*"Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale."*

Ai sensi del comma 5 dello stesso articolo, la somma derivante è soggetta alla riduzione relativa alle disposizioni di cui all'art. 26 della Legge 28 Febbraio 1986, n. 41 (contribuzione agevolata riservata al lavoratore apprendista) e non può superare per l'anno 2020 gli importi massimi mensili seguenti:

- massimale pari ad euro 939,89 lordi nel caso di retribuzione inferiore o uguale ad euro 2.159,48;
- massimale pari ad euro 1.129,66 lordi nel caso di retribuzioni superiori ad euro 2.159,48.

I massimali riportati sono da riparametrarsi nel caso di rapporto di lavoro part-time e non differiscono in base alla modalità di corresponsione delle indennità (pagamento diretto INPS/FSBA o anticipazione da parte del datore di lavoro).

In costanza di somme erogate a titolo di integrazione salariale, si consiglia alle aziende clienti di avvisare i lavoratori di predisporre in ogni caso la dichiarazione dei redditi 2021 (per i redditi corrisposti nell'anno 2020), così da effettuare il conguaglio fiscale definitivo sulle somme complessivamente corrisposte.

Si ricorda che tutte le indennità corrisposte in costanza dell'utilizzo di ammortizzatori sociali verranno erogate solo ed esclusivamente fino a capienza dei fondi messi a disposizione che, seppur ingenti, risultano indubbiamente limitati (vedasi quanto previsto dai D.L. n. 18/2020 e n. 34/2020). Si precisa che, nel caso di esaurimento fondi e nel caso non risulti possibile la copertura delle assenze con tutti gli strumenti ordinari di flessibilità, l'azienda, ricorrendo la non imputabilità dell'evento in quanto né prevedibile né evitabile, risulterebbe esonerata dall'obbligo retributivo.

### **3. DURATA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "COVID-19"**

In merito alla durata degli ammortizzatori sociali previsti con causale "COVID-19", attualmente la normativa dispone quanto segue:

- secondo le previsioni del D.L. n. 18/2020 ("Decreto Cura Italia"), n. 9 settimane da fruire entro il 31 Agosto 2020;
- secondo le previsioni del D.L. n. 34/2020 ("Decreto Rilancio") e del D.L. n. 52/2020, successivamente alla fruizione delle 9 iniziali settimane, ulteriori n. 9 settimane, delle quali 5 da fruire entro il 31 Agosto 2020. Una volta esaurite le prime 5 settimane, saranno disponibili ulteriori n. 4 settimane da fruire entro il 31 Ottobre 2020;
- secondo le previsioni del D.L. n. 104/2020 ("Decreto Agosto"), n. 18 settimane da fruire nel periodo 13 Luglio 2020 – 31 Dicembre 2020, in due gruppi di n. 9 settimane cadauno; il primo gruppo risulta accessibile a tutte le aziende, mentre il secondo, richiedibile a seguito dell'avvenuta autorizzazione delle prime 9 settimane, risulta soggetto ad un possibile contributo addizionale legato al raffronto del fatturato del primo trimestre 2019/2020. Pur partendo dal numero totale delle nuove settimane (9+9 settimane, tot. 18) introdotte con il D.L. n. 104/2020, si precisa che, in base a quanto espressamente previsto dall'art. 1, co. 1 della norma, *"i periodi di integrazione precedentemente richiesti ed autorizzati ai sensi del D.L. n. 18/2020 (ammortizzatori sociali COVID-19), collocati anche parzialmente in periodi successivi al 12 Luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane"*. Tale importante precisazione, in numerosi casi, fa sì che il numero effettivo delle prime 9 settimane teoricamente messe a disposizione risulti in concreto ben più ridotto;
- secondo le previsioni del D.L. n. 137/2020 ("Decreto Ristori"), n. 6 settimane da fruire nel periodo 16 Novembre 2020 – 31 Gennaio 2021. Tale periodo risulta soggetto ad un

possibile contributo addizionale legato al raffronto del fatturato del primo trimestre 2019/2020 come avvenuto per le ultime 9 settimane previste dal D.L. n. 104/2020, con l'aggiunta dell'esenzione dal contributo nel caso di riduzione/sospensione dell'attività imposta dal D.P.C.M. 24 Ottobre 2020. Anche in quest'ultimo caso, è lo stesso decreto-legge che prevede che le ulteriori 6 settimane risulteranno ridotte nel caso di eventuali periodi di CIG richiesti successivamente al 15 Novembre 2020. Tale importante precisazione, in numerosi casi, fa sì che il numero effettivo delle 6 settimane teoricamente messe a disposizione risulti in concreto ben più ridotto.

Solo per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna e con riferimento allo specifico ammortizzatore sociale della cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), risultano disponibili ulteriori n. 4 settimane da sommare ai periodi indicati, fruibili entro il 31 Agosto 2020, ai sensi del D.L. n. 9/2020.

#### **4. MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

Le integrazioni salariali, in base alla normativa attualmente in vigore, possono essere corrisposte dal datore di lavoro, il quale potrà anticipare tali indennità per conto dell'INPS, per poi procedere a recuperare quanto anticipato una volta inviata l'istanza telematica di concessione e ricevuta la relativa autorizzazione.

Eccezionalmente per la situazione emergenziale attualmente in corso, l'INPS attraverso il messaggio n. 1287 del 20 Marzo 2020, ha ammesso la possibilità di richiedere il pagamento diretto al lavoratore nel caso l'azienda risulti in crisi di liquidità, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Solo per gli specifici ammortizzatori sociali FSBA (per le realtà artigiane) e per le casse integrazioni guadagni in deroga (CIGD), la normativa impone come modalità di corresponsione obbligata il pagamento diretto dell'Istituto erogatore di riferimento (INPS o FSBA, per le realtà artigiane).

Il D.L. n. 34/2020, per le istanze di proroga (incluse quelle introdotte dal D.L. n. 104/2020 e successivi) di ammortizzatori sociali richiesti con pagamento diretto, ha introdotto la possibilità che l'INPS anticipi ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale a pagamento diretto una somma pari al 40% delle ore teoriche richieste per l'intero periodo, entro 15 giorni dalla presentazione della domanda. L'articolato meccanismo di anticipazione/saldo appena descritto, pur rispondendo all'apprezzabile obiettivo di raggiungere il più velocemente possibile i lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale, rischia di creare evidenti complessità di gestione: si pensi, ad esempio, al caso in cui le ore totali di cassa integrazione guadagni in deroga richieste in sede di domanda (prudenzialmente sempre strutturata con richiesta pari alla totalità delle ore lavorabili) sulle quali è stato calcolato da parte di INPS l'acconto del 40%, risultino di molto superiori a quelle di effettiva sospensione che si verificheranno in concreto (come spesso nella pratica accade). Tale eventualità obbligherà l'INPS, secondo quanto

previsto dalla normativa vigente, a recuperare nei confronti del datore di lavoro (non nei confronti degli stessi lavoratori e con modalità ancora da definire) gli importi indebitamente anticipati; il datore di lavoro si troverà quindi nella situazione di dover, a sua volta, recuperare le somme al lavoratore essendo quest'ultimo il soggetto che ha effettivamente ricevuto l'anticipazione INPS. Tale situazione potrebbe complicarsi ulteriormente nel caso in cui il lavoratore risulti successivamente cessato, condizione per la quale il rimborso (come da recenti FAQ INPS del 18 Giugno 2020), viene posto in ogni caso in capo al datore di lavoro.

Alla luce di tali considerazioni, lo Studio consiglia quindi di procedere ad un'attenta valutazione da parte dei datori di lavoro dell'opportunità rispetto alla richiesta del pagamento diretto INPS con anticipo, suggerendo di richiedere il pagamento diretto con le consuete modalità o di accordare l'anticipazione del trattamento ai lavoratori a carico azienda, ove possibile.

## **5. TEMPISTICHE DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON CAUSALE "COVID-19"**

In merito alle tempistiche di erogazione delle indennità di integrazione salariale, le stesse differiscono in base alla modalità di corresponsione delle somme erogate:

- pagamento diretto delle indennità da parte dell'INPS/FSBA: tali somme, venendo corrisposte direttamente dall'INPS (o dal fondo FSBA per le realtà artigiane), seguiranno tempistiche in alcun modo definite dalla normativa, dipendenti esclusivamente dall'Istituto di riferimento (il pagamento, quindi, non dipende in alcun modo dal datore di lavoro né dallo Studio). Da ciò deriva il fatto che non è possibile stimare con precisione alcuna tempistica di pagamento certa; senza dubbio occorre che ogni istanza relativa all'ammortizzatore sociale attivato venga inviata, vagliata ed autorizzata da parte dell'Ente (come indicazione di massima, i tempi di lavorazione INPS per una singola pratica prevedono un termine massimo, meramente ordinatorio e non perentorio, di 70 giorni). Cercando di effettuare una stima ragionevole, nel limite del possibile ed in considerazione di tali premesse, si stima che saranno effettuati i primi pagamenti non prima di almeno due o tre mesi dal termine del periodo paga indennizzato.

Per le aziende che hanno attivato un ammortizzatore sociale a pagamento diretto, si consiglia di reperire gli IBAN dei lavoratori che dovranno essere trasmessi telematicamente all'INPS per la liquidazione materiale delle somme;

- anticipazione delle indennità da parte del datore di lavoro: tali somme, venendo corrisposte direttamente dal datore di lavoro che le anticipa per conto dell'INPS, vengono erogate direttamente alle normali scadenze previste per le consuete mensilità ordinarie. Le somme anticipate dal datore di lavoro verranno, come noto, "recuperate" dall'azienda tramite conguaglio contributivo UNIEMENS una volta pervenuta l'autorizzazione INPS, attraverso il calcolo dei contributi a carico azienda relativi alla prima mensilità utile.

Naturalmente occorre anche in questo caso che ogni istanza relativa all'ammortizzatore sociale attivato venga inviata, vagliata ed autorizzata da parte dell'Ente. Come indicazione di massima, i tempi di lavorazione INPS per una singola pratica prevedono un termine massimo di 70 giorni (termine ordinario e non perentorio). Si stimano, anche in questo caso e con le premesse sopra indicate, almeno due o tre mesi dal termine del periodo paga indennizzato.

Si consiglia fortemente alle aziende che hanno scelto tale forma di corresponsione delle indennità di integrazione salariale di tenere quotidianamente monitorata la casella di posta elettronica certificata (PEC) e di inoltrare prontamente eventuali importanti comunicazioni al proprio referente di Studio, in quanto il provvedimento di autorizzazione dell'ammortizzatore sociale verrà inviato dall'Istituto previdenziale esclusivamente attraverso tale canale di comunicazione. Anche nel caso l'INPS richiedesse un eventuale supplemento di istruttoria ai sensi del D.M. 15 Aprile 2016, n. 95442, soggetto solitamente a ristretti termini perentori di scadenza (oltrepassati i quali la domanda risulta rifiutata), di tale richiesta viene data notizia tramite PEC.

Si precisa che, essendo un canale espressamente personale e riservato in maniera esclusiva alle aziende, per lo Studio non è in alcun modo possibile venire a conoscenza di tali importanti comunicazioni; pertanto, si richiede cortesemente la massima collaborazione in merito, esonerandosi fin da ora da ogni responsabilità nel caso di mancata ricezione di provvedimenti autorizzativi e/o eventuali richieste di integrazione.

## **6. TEMPISTICHE DI INVIO ISTANZE AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "COVID-19"**

In merito alle tempistiche di invio delle istanze (attività, si ricorda, solitamente a cura dello Studio), si segnala che, in base alla normativa attualmente in vigore, le domande telematiche (comprese quelle di proroga) dovranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione.

Lo Studio, si precisa, si è attivato fin dall'inizio per portare a termine tale attività nel più breve tempo possibile, a prescindere dagli stringenti termini di scadenza e dalle inevitabili difficoltà riscontrate nella pratica (es. portali non funzionanti, errori bloccanti, istruzioni spesso imprecise ecc.).

## **7. MATURAZIONE DEI RATEI DI FERIE, PERMESI ROL, PERMESSI EX-FESTIVITA', MENSILITA' AGGIUNTIVE E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DURANTE LA FRUIZIONE DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Salvo eventuali diverse pattuizioni di miglior favore presenti nei contratti collettivi nazionali e/o aziendali di lavoro o concordate in fase di accordo sindacale con le parti sociali, i ratei di ferie, permessi ROL/PAR, permessi ex-festività ed i ratei legati alle mensilità aggiuntive maturano

proporzionalmente alle ore di lavoro effettivamente svolto in azienda (c.d. “*maturazione pro quota*”) o, in alternativa, in misura piena solo ed esclusivamente nel caso in cui il lavoratore svolga almeno più di quindici giornate di effettiva prestazione all’interno del mese oggetto di sospensione/riduzione. A tale modalità di maturazione fa eccezione il trattamento di fine rapporto (TFR), il quale matura sempre in modo pieno ai sensi dell’art. 2120 del Codice Civile, a prescindere dalla tipologia di sospensione.

In aggiunta, in merito all’anzianità di servizio (c.d. “*scatti di anzianità*”), si precisa che la stessa continua regolarmente nella sua ordinaria decorrenza a prescindere dalla tipologia di sospensione.

## **8. DIVIETO DEL RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E ALL’INSTAURAZIONE DI NUOVI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO**

Si ricorda che ai sensi degli art. 20 e 32, lett. c, del D.Lgs. n. 81/2015, nelle unità produttive nelle quali operi una sospensione dei rapporti o riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, vige il divieto assoluto di ricorso alla somministrazione e all’instaurazione di nuovi rapporti a tempo determinato.

Si precisa che il divieto riguarda le singole unità produttive (e non l’azienda nel suo complesso) e che esso opera unicamente con riguardo al caso di lavoratori adibiti alle medesime mansioni.

Non si ravvisano divieti particolari all’instaurazione di nuovi rapporti a tempo indeterminato, ove si presenti un picco di lavoro inaspettato; pare ragionevole, però, ammettere tali assunzioni solo per mansioni e unità produttive non interessate dall’ammortizzatore sociale.

In aggiunta, in merito alla possibilità di un’eventuale conferma di un contratto di apprendistato il cui periodo formativo iniziale risulta in scadenza proprio durante il periodo di sospensione, si precisa che tale possibilità non viene certamente preclusa da alcuna disposizione della normativa vigente.

In ultimo luogo, con espresso riferimento a quanto disposto dall’art. 8 del D.L. n. 104/2020 (“*Fino al 31 Dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali*”), si precisa che tale disposizione consente il rinnovo/proroga esclusivamente per le aziende che non hanno in corso la fruizione di ammortizzatori sociali per i lavoratori con la medesima qualifica ed impiegati nella stessa unità produttiva; al fine di realizzare un approccio prudenziale, occorre sempre considerare, infatti, che, come anticipato, rimane pienamente in vigore l’art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, il quale prevede che “*l’apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato*”.

**9. POSSIBILITA' DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON CAUSALE "COVID-19" A CURA DEGLI ISTITUTI BANCARI**

Si rimanda a quanto precisato, nel dettaglio, con specifica circolare di Studio n. 085 del 15 Aprile 2020.

In questa sede, si riporta brevemente che tale possibilità, prevista dalla convenzione tra ABI e Parti Sociali del 30 Marzo 2020, prevede l'eventualità che il lavoratore richieda l'anticipo dei trattamenti di integrazione salariale all'istituto bancario, esclusivamente nel caso la propria azienda abbia richiesto la forma del pagamento diretto all'INPS (o al fondo FSBA per le realtà artigiane) per ammortizzatori sociali richiesti "a zero ore".

Si precisa che è la stessa convenzione stipulata che richiede un'adesione specifica da parte del datore di lavoro, anche se quest'ultimo dovesse risultare associato ad una delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto la convenzione stessa; si ritiene, infatti, che anche nel caso l'azienda risultasse iscritta al sindacato con relativo mandato alla firma, debba essere previsto un ulteriore atto di ratifica da parte del datore di lavoro, espresso con la sottoscrizione dei moduli presentati dal lavoratore.

L'anticipazione dell'indennità spettante avviene tramite l'apertura di credito in un conto corrente apposito, se richiesto dalla banca, per un importo forfettario complessivo pari ad euro 1.400,00 netti, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale. Per quanto riguarda la possibilità di richiesta dell'anticipazione sociale anche per le nuove settimane rese disponibili per le proroghe (ulteriori 9 settimane), le parti hanno confermato la possibilità di richiedere l'apertura di credito come si evince dalla lettera circolare ABI del 22 Maggio 2020; si attendono, invece, conferme per l'applicabilità con riferimento alle ulteriori settimane introdotte dai D.L. n. 104/2020 e D.L. n. 137/2020.

L'apertura di credito cesserà con il versamento da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale e, comunque, non potrà avere durata superiore a sette mesi. Per l'accredito effettivo della prestazione, il lavoratore dovrà prima accertarsi che il proprio istituto bancario e lo sportello locale aderisca e fornisca a tutti gli effetti il servizio, eventualmente ricercando un istituto che lo renda effettivamente disponibile. Per quanto riguarda la modulistica, pur essendo disponibili i moduli pubblicati con la convenzione ABI, occorre che il lavoratore verifichi gli esatti modelli da rendere, compilati e sottoscritti, alla banca per la concreta attivazione dell'anticipo.

Le banche che applicano la convenzione possono decidere di procedere all'apertura di credito, previa istruttoria di merito creditizio da effettuarsi nel più breve tempo possibile e in ogni caso in piena autonomia e discrezionalità, nel rispetto delle proprie procedure e delle vigenti disposizioni di legge e regolamento in materia di assunzione del rischio.

In caso di mancato accoglimento della richiesta di integrazione salariale, ovvero allo scadere del termine dei sette mesi qualora non sia intervenuto il pagamento da parte dell'INPS, la banca potrà richiedere l'importo dell'intero debito relativo all'anticipazione al lavoratore che provvederà ad



estinguendolo entro 30 giorni dalla richiesta. In tal caso, a fronte dell'eventuale inadempimento del lavoratore, il datore di lavoro verserà su tale conto corrente gli emolumenti e tutte le componenti retributive spettanti al lavoratore, fino alla concorrenza del debito. Il lavoratore darà preventiva autorizzazione al proprio datore di lavoro e, in via prioritaria rispetto a qualsiasi altro vincolo eventualmente già presente, nei limiti delle disposizioni di legge.

Sussiste la responsabilità in solido del datore di lavoro a fronte di omesse o errate sue comunicazioni alla banca ai sensi della presente convenzione ovvero a fronte del mancato accoglimento, totale o parziale, della richiesta di integrazione salariale per sua responsabilità: in tal caso, la banca richiederà la restituzione dell'importo direttamente al datore di lavoro responsabile in solido, che provvederà entro 30 giorni.

#### **10. OBBLIGO DI FRUIRE FERIE E PERMESSI PRIMA DI UTILIZZARE GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Si precisa che, nonostante gli ultimi orientamenti amministrativi seguiti dall'INPS (messaggio n. 3777/2019 e circolare n. 47/2020, secondo i quali *"l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza di CIGO o assegno ordinario"*), lo Studio consiglia sempre, prima di utilizzare in concreto ogni tipo di ammortizzatore sociale ed in un'ottica prudenziale, di fruire le ferie arretrate al 31 Dicembre 2019 ed i residui di permessi ROL/ex-festività/banca ore (ove presenti) maturati al momento dell'accesso allo strumento, al netto dei residui destinati alle chiusure già programmate.

Questo in base alla considerazione per la quale, anche se l'INPS sembra non richiedere alcun smaltimento preventivo dei residui a disposizione, l'art. 1 co. 2 della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183, nota come "Legge delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali", è molto chiaro nel ribadire la *"necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà"*.

Per ragioni di brevità, si accenna solamente alla differente (e a dir poco sostanziale) rilevanza accordata ad una circolare di un Ente (assimilata, di fatto, ad un mero orientamento di prassi) nei confronti di una vera e propria legge approvata dal Parlamento e pubblicata in Gazzetta Ufficiale.

In aggiunta, si segnala che lo stesso Istituto previdenziale non risulta certamente nuovo a variazioni (anche repentine nonché improvvise) di orientamento sullo stesso argomento; vedasi, la recente questione della sospensione dei contributi previdenziali con particolare riferimento alla quota a carico lavoratore, inizialmente incredibilmente categoricamente esclusa (circolare INPS n. 37 del 12 Marzo 2020) ed in seguito, solamente a distanza di pochi giorni, ammessa nella sospensione (messaggio INPS n. 1373 del 25 Marzo 2020).

Infine, per completezza di informazione, si precisa che, con precipuo riferimento alle realtà artigiane (FSBA), l'art. 14 del regolamento del fondo che impone lo smaltimento degli strumenti

contrattuali prima della sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, risulta provvisoriamente sospeso dal 1° Gennaio 2019.

#### **11. MODALITA' DI UTILIZZO DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE – ROTAZIONE TRA I LAVORATORI**

Pur in assenza di un obbligo di rotazione previsto dalla normativa (art. 24, co. 3. D.Lgs. n. 148/2015) esclusivamente la sola cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), per la quale si ricorda non è stata prevista la possibilità di applicazione con relazione all'emergenza COVID-19, in base a recenti indirizzi giurisprudenziali e applicando prudenzialmente il criterio dell'analogia tra gli istituti, si precisa che anche per gli ammortizzatori sociali emergenziali occorre osservare il principio della rotazione dei lavori da collocare in cassa integrazione. In merito alla scelta de soggetti da collocare in sospensione/riduzione, nel caso l'intervento non riguardasse l'intera forza aziendale, si ricorda che il potere di scelta dei lavoratori da sospendere (o destinatari di integrazioni salariali ad orario ridotto) rimane in capo esclusivamente al datore di lavoro, ma tale facoltà va esercitata nel completo rispetto dei principi di correttezza e buona fede e non deve, in alcun modo, violare il principio di non discriminazione, pur considerando, come criterio principe di scelta tra i soggetti, la professionalità dei singoli lavoratori.

L'istituto della rotazione nasce, infatti, dalla oggettiva necessità di non gravare con la riduzione delle retribuzioni soltanto alcuni lavoratori, arrecando loro un indubbio danno economico e professionale.

Nel caso di violazione dei criteri di rotazione ai singoli lavoratori spetta il risarcimento del danno quantificato nella somma risultante dalla differenza tra quanto il lavoratore avrebbe percepito a titolo di retribuzione e quanto invece ha ottenuto a titolo di integrazione salariale.

In aggiunta, oltre all'imputazione di tale comportamento come condotta antisindacale, viene espressamente previsto a titolo di sanzione, un significativo aumento del contributo addizionale dovuto, ove previsto.

#### **12. MODALITA' DI COMPUTO DELLE GIORNATE FRUITE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA DURATA MASSIMA DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE**

Salvo quanto precisato successivamente, si ricorda che tutte le settimane di sospensione messe a disposizione dai vari provvedimenti normativi risultano da computarsi come periodo di effettivo utilizzo, in quanto, almeno l'iniziale D.L. n. 18/2020, non ha in alcun modo derogato alla normativa ordinaria; da tale considerazione si evince il fatto che, se il datore di lavoro, al termine del periodo richiesto non avesse fruito in concreto di tutte le settimane richieste, ha la possibilità di ripresentare una nuova domanda per i giorni non concretamente fruiti con la prima istanza.

In merito alla modalità di computo delle giornate/settimane effettivamente utilizzate, si precisa che l'INPS considera regolarmente fruita una giornata anche in presenza di una sola ora di sospensione accordata ad un singolo lavoratore, a prescindere dal fatto che per altri lavoratori la

sospensione non sia stata disposta. Il contatore delle settimane/giorni disponibili, infatti, è parametrato sull'azienda e non sui singoli lavoratori.

In merito alla definizione di "settimana/giornata fruita", in mancanza di una disciplina derogatoria, occorre rifarsi al concetto ben esplicitato nella circolare INPS n. 58 del 20 Aprile 2009 emanata, su indicazione del Ministero del Lavoro, per attutire gli effetti della crisi del 2008, ribadito nuovamente con il recente messaggio INPS n. 2101 del 21 Maggio 2020.

Da quanto precisato dall'INPS è sufficiente, quindi, un solo dipendente per cui viene richiesta anche una sola ora di integrazione salariale per considerare fruita l'intera giornata ai fini della durata massima.

Da tali considerazioni, pur partendo dall'ovvia considerazione che impone di utilizzare l'ammortizzatore sociale in base alle esigenze effettive di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, nel caso si voglia massimizzare la durata dello strumento, si evince il consiglio di attivare l'ammortizzatore sociale quando si manifesta l'esigenza di utilizzarlo con tutti i lavoratori e di accorpate il più possibile la sospensione/riduzione in singole giornate.

Con espresso riferimento alle sole istanze di proroga relative alle 18 settimane introdotte dal D.L. n. 104/2020 ed alle successive 6 settimane introdotte dal D.L. n. 137/2020, si precisa che, in base alla formulazione della normativa e pur risultando in attesa di chiarimenti da parte delle autorità preposte, risulta di fatto ormai abbandonato il criterio dell'effettivo utilizzo, dovendo equiparare le settimane richieste/autorizzate con quelle fruita, non rilevando più eventuali periodi non fruiti, i quali non potranno più essere richiesti con successiva istanza.

### **13. POSSIBILITA' DI PROSEGUIRE CON LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA ANCHE A SEGUITO DELLA COMPLETA FRUIZIONE DEGLI SPECIALI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "COVID-19"**

Salvo eventuali novità normative che potrebbero essere introdotte nelle prossime settimane/mesi, una volta terminata la fruizione dei periodi attualmente concessi dagli ammortizzatori speciali al fine di fronteggiare l'emergenza COVID-19, in mancanza di ulteriori strumenti specifici e/o aumento dei termini di durata complessiva, come da prime indicazioni INPS (vedasi tavolo tecnico INPS-CNDCEC del 15 Giugno 2020 nonché circolare INPS n. 84 del 10 Luglio 2020), si ritiene al momento plausibile l'ipotesi di aprire un ordinario iter di richiesta di ammortizzatore sociale (CIGO, FIS o FSBA) facendo riferimento ad una delle causali "ordinarie", previste prima del verificarsi dell'emergenza in corso (c.d. "mancanza di lavoro" e/o "diminuzione di ordini e/o commesse" e/o "crisi per evento imprevedibile e imprevisto").

Naturalmente tale possibilità verrà attentamente esaminata dallo Studio al verificarsi della situazione ed in base agli strumenti al momento disponibili.

#### **14. CARATTERISTICHE SPECIALI ACCORDATE AGLI AMMORTIZZATORI CON CAUSALE “COVID-19”**

Come già comunicato in precedenza, si rammenta che per tutti gli ammortizzatori sociali disponibili per fronteggiare l'emergenza COVID-19:

- non viene richiesto il pagamento del contributo addizionale al momento dell'effettivo utilizzo\*;
- non viene richiesta alcuna anzianità aziendale ma solamente la sussistenza di un rapporto di lavoro in essere almeno alla data del 25 Marzo 2020 (così come modificato dai recenti D.L. n. 23/2020 e 34/2020);
- il periodo utilizzato non viene computato nei limiti massimi “ordinari” di durata degli ammortizzatori sociali, di seguito brevemente riassunti:
  - limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 settimane nel biennio mobile;
  - limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile;
  - limite di 1/3 delle ore lavorabili.

\* Solo con riferimento alle nuove settimane introdotte dal D.L. n. 104/2020 ed alle ulteriori settimane introdotte dal D.L. n. 137/2020, si precisa che per accedere alle ultime 9 settimane delle 18 totali ed alle 6 settimane finali, è previsto il versamento di un contributo addizionale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, in misura pari al 9% della retribuzione non erogata durante la CIG, se la riduzione del fatturato è pari o inferiore al 20%. Il contributo risulterà invece pari al 18% della retribuzione non erogata durante la CIG, se non c'è stata alcuna riduzione del fatturato. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° Gennaio 2019. Esclusivamente per le ultime 6 settimane ex D.L. n. 137/2020, il contributo risulta in aggiunta escluso nel caso di sospensione/interruzione dell'attività imposta dal D.P.C.M. 24 Ottobre 2020.

#### **15. AMMORTIZZATORI SOCIALI ED IL RAPPORTO CON GLI ISTITUTI LEGALI E CONTRATTUALI**

In costanza dell'utilizzo di un qualsiasi ammortizzatore sociale si possono verificare le seguenti situazioni, di seguito brevemente riassunte:

- periodo di prova: nel caso intervenga un periodo di sospensione/riduzione attività lavorativa durante lo svolgimento del periodo di prova, si ritiene opportuno sospenderlo, a prescindere che si tratti di un periodo di tempo considerato “di calendario” o di effettivo lavoro. Nel caso di riduzione dell'attività lavorativa e non di sospensione, occorre verificare nel caso concreto se la contrazione dell'orario risulta in grado di pregiudicare la validità della prova;

- ferie: è possibile considerare alcune giornate di sospensione a titolo di ferie, stante il consiglio di fruire dei residui prima dell'accesso all'ammortizzatore sociale;
- malattia: per eventi insorti prima della sospensione dell'attività, il lavoratore godrà dell'ammortizzatore sociale se tutti i lavoratori dell'ufficio/reparto/squadra hanno sospeso l'attività; diversamente se la sospensione riguarda solo parte del personale in forza, il lavoratore conserverà il diritto al trattamento di malattia; per eventi insorti dopo la sospensione dell'attività prevale il trattamento di integrazione salariale, salvo i casi di contrazione dell'orario e non di sospensione dell'intera giornata;
- infortunio sul lavoro e malattia professionale: per eventi insorti prima della sospensione dell'attività, viene corrisposta al lavoratore per tutto il periodo di prognosi l'indennità di inabilità temporanea con integrazione eventuale a carico del datore di lavoro; per eventi insorti durante la riduzione dell'attività lavorativa, viene sospeso il trattamento di integrazione salariale, essendo sostituito dall'indennità INAIL, con integrazione eventuale da parte del datore di lavoro;
- permessi ex Legge n. 104/1992: in caso di sospensione "a zero ore" non spettano permessi ex Legge n. 104/1992. Nel caso di riduzione dell'attività lavorativa i permessi risultano da riproporzionare in base ai giorni lavorati (messaggio INPS n. 26411/2009);
- maternità obbligatoria (anche anticipata o post-partum): prevale l'indennità di maternità;
- congedo parentale (c.d. "maternità facoltativa"): prevale l'integrazione salariale;
- allattamento: nel caso di sospensione "a zero ore" non spettano permessi di allattamento. Nel caso di riduzione dell'attività lavorativa i permessi spettano per le sole giornate di effettivo lavoro; verrà concessa una sola ora di permesso qualora la prestazione risulti inferiore alle sei ore;
- congedo matrimoniale: prevale il trattamento previsto per il congedo matrimoniale;
- donazione sangue: prevale il trattamento previsto per le giornate di donazione sangue;
- smart-working: il lavoro agile ("*smart-working*") risulta una specifica modalità con la quale viene resa la prestazione lavorativa, rientrando a tutti gli effetti nel lavoro ordinario. Ciò precisato, risulta senz'altro possibile utilizzare lo smart-working in costanza di ammortizzatore sociale, sospendendo (com'è ovvio) la materiale fruizione dello stesso, al pari di ciò che avviene con le modalità tradizionali attraverso le quali si manifesta l'attività lavorativa;
- ripresa dell'attività lavorativa: si ricorda che, seppur in presenza di una richiesta attiva di fruizione di un ammortizzatore sociale, nel caso di nuove occasioni di lavoro e verificata la fattibilità in conformità con le disposizioni di legge in vigore, soprattutto con riferimento alle importanti misure di sicurezza richieste, risulta senz'altro possibile riprendere l'attività lavorativa, eventualmente anche con l'utilizzo di lavoro supplementare e/o straordinario. Si rammenta che i lavoratori sospesi in costanza di ammortizzatore sociale hanno l'obbligo di

disponibilità, dovendo sempre rendersi disponibili alla ripresa dell'attività anche prima della scadenza della sospensione programmata, previo congruo preavviso garantito dal datore di lavoro. In nessun caso, si segnala, nel caso di completa ripresa dell'attività lavorativa, risulta necessario "chiudere" anticipatamente la richiesta di ammortizzatore sociale già inoltrata in precedenza, potendo semplicemente limitarsi a non utilizzarlo ulteriormente;

- lavoro supplementare e/o straordinario: durante la fruizione di ammortizzatori sociali, risulta preclusa la possibilità di richiedere ore di lavoro supplementare e/o straordinario ai lavoratori, dovendo "ridistribuire" eventuali picchi di lavoro tra il personale momentaneamente collocato in sospensione lavorativa;
- apprendistato: il periodo di apprendistato professionalizzante viene automaticamente prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite (art. 2, co. 4, D.Lgs. n. 148/2015). La Legge n. 77/2020, di conversione del Decreto-Legge n. 34/2020, ha disposto la proroga automatica, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività legata all'emergenza COVID-19, anche per gli apprendistati legati all'acquisizione del titolo di studio e per l'alta specializzazione.

#### **16. AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "COVID-19" E LAVORATORI NEO ASSUNTI**

Si ricorda che attualmente tutti gli ammortizzatori sociali sono destinati ai lavoratori che risultano assunti presso il datore di lavoro entro il 25 Marzo 2020, secondo quanto disposto dal D.L. n. 23/2020 e dal successivo D.L. n. 34/2020. Per i lavoratori assunti successivamente a tale data in presenza di sospensione dell'attività si consiglia ai datori di lavoro di anticipare la maturazione delle ferie o, in mancanza di tale volontà, di concordare (per iscritto) eventuali periodi di aspettativa non retribuita.

#### **17. DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO IN COSTANZA DI AMMORTIZZATORE SOCIALE CON CAUSALE "COVID-19"**

Si ricorda che, durante l'attivazione di qualsiasi tipo di ammortizzatore sociale, non è ammessa la possibilità di procedere con licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa), in quanto tale condotta risulterebbe in netto contrasto con la ratio dell'ammortizzatore sociale attivato, la quale mira alla salvaguardia e conservazione dei posti di lavoro.

Con specifico riferimento all'emergenza attualmente in corso, si pone poi, nuovamente, l'attenzione sull'art. 46 del recente D.L. n. 18/2020, con cui è stata disposta la sospensione delle procedure di licenziamento suddette inizialmente fino al 17 Maggio 2020, prorogata in seguito fino al 17 Agosto 2020 dal successivo D.L. n. 34/2020 nonché posposta ulteriormente alla data del 31 Dicembre 2020 dal recente D.L. n. 104/2020; tale ultimo termine potrà risultare in concreto

anticipabile allorquando l'azienda completi la fruizione delle ultime 18 settimane di ammortizzatore sociale o fruisca integralmente dell'agevolazione per le aziende che non hanno richiesto ulteriori ammortizzatori sociali COVID-19 (art. 3 D.L. n. 104/2020).

Ai sensi dell'art. 12 del D.L. n. 137/2020, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, sia individuali che collettivo, risultano vietati fino al 31 Gennaio 2021, salvo che nell'ipotesi della cessazione definitiva dell'attività o nel caso di sottoscrizione di un apposito contratto collettivo aziendale che subordini la fuoriuscita del lavoratore all'erogazione di un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **18. POSSIBILITA' DEL LAVORATORE DESTINATARIO DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE DI OCCUPARSI PRESSO ALTRO DATORE DI LAVORO**

Si ricorda che il lavoratore che risulta essere sospeso e destinatario dell'ammortizzatore sociale, seppur potenzialmente, ha la possibilità di svolgere attività lavorativa presso altro datore di lavoro, non avendo però diritto per le giornate di lavoro effettuate al trattamento di integrazione salariale.

Dell'eventuale rioccupazione presso altra organizzazione, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione all'attuale datore di lavoro e alla sede INPS territorialmente competente. Si rammenta che lo stesso decade dal diritto dal trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede INPS della predetta attività.

#### **19. POSSIBILITA' PER IL DATORE DI LAVORO DI IMPIEGARE UN LAVORATORE GIA' DESTINATARIO DI AMMORTIZZATORE SOCIALE PRESSO ALTRO DATORE DI LAVORO**

Si ricorda che nel caso in cui il datore di lavoro occupi un lavoratore titolare del trattamento di integrazione salariale in violazione delle norme in materia di collocamento, ferma restando ogni ulteriore sanzione prevista, è tenuto a versare alla gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria una somma pari al 50% del trattamento previdenziale indebitamente percepito dal lavoratore per il periodo durante il quale questi è stato occupato alle sue dipendenze.

#### **20. ACCREDITO DELLA CONTRIBUTIONE INPS FIGURATIVE PER IL LAVORATORE DESTINATARIO DI AMMORTIZZATORE SOCIALE**

Durante la sospensione dell'attività lavorativa, totale o parziale, a causa dell'attivazione di un ammortizzatore sociale, è previsto l'accredito della contribuzione INPS figurativa, in modo tale da poter considerare valido tale periodo anche per il raggiungimento del diritto al trattamento pensionistico. Ai fini dell'ottenimento dell'accredito della contribuzione non occorre presentare alcuna istanza, in quanto tale accreditamento opera automaticamente.

I contributi figurativi, nello specifico, sono determinati prendendo come riferimento la retribuzione utilizzata per il calcolo dell'integrazione salariale, che in linea di massima risulta pari a circa l'80% della retribuzione persa, nel rispetto dei massimali di legge. Su questi importi si applicano le aliquote di calcolo della contribuzione: il risultato sarà sull'estratto conto contributivo del lavoratore, utile ai fini della determinazione del futuro assegno di pensione.

## **21. COSTI DI ATTIVAZIONE DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE CON CAUSALE "COVID-19"**

Si precisa che per tutti gli ammortizzatori sociali ad oggi disponibili per fronteggiare l'emergenza COVID-19 non è richiesto alcun contributo addizionale nel momento del suo concreto utilizzo. L'unico costo per la materiale fruizione degli stessi è rappresentato dalla contribuzione periodicamente versata da azienda e lavoratori con riferimento ad ogni mensilità ordinaria (non solo quindi durante il mese di concreto utilizzo dell'ammortizzatore sociale).

Solo con riferimento alle nuove settimane introdotte dal D.L. n. 104/2020, si precisa che per accedere alle ultime 9 settimane delle 18 totali, è previsto il versamento di un contributo addizionale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, in misura pari al 9% della retribuzione non erogata durante la CIG, se la riduzione del fatturato è pari o inferiore al 20%. Il contributo risulterà invece pari al 18% della retribuzione non erogata durante la CIG, se non c'è stata alcuna riduzione del fatturato. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° Gennaio 2019.

## **22. IL RUOLO DELLA CONSULTAZIONE E DELLA TRATTATIVA SINDACALE AI FINI DELL'ATTIVAZIONE/PROROGA DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE CON CAUSALE "COVID-19"**

L'art. 19 del D.L. n. 18/2020 interviene a semplificare la procedura di accesso e di richiesta degli ammortizzatori sociali con causale specifica COVID-19, stabilendo espressamente che per tale causale non è considerato necessario il (preventivo) accordo sindacale.

Quindi le organizzazioni sindacali non possono, nei fatti porre alcun veto alla domanda su alcune delle tematiche ordinariamente negoziabili in fase di normale consultazione, paventando l'ipotetica mancata sottoscrizione di un accordo, poiché in verità non vi alcun obbligo *ex lege* di giungere all'accordo stesso (nonostante, in ottica prudenziale, si mira sempre a condividere in ogni caso un verbale di accordo).

Infatti, ciò che il datore di lavoro ha l'effettivo onere di predisporre per attivare l'ammortizzatore sociale è una mera consultazione sindacale in base alle previsioni all'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 (solitamente ad opera dello Studio), della quale occorrerà conservare prova (ad esempio attraverso le PEC da cui si evince l'espletamento della procedura sindacale, compresa la mancata risposta delle parti sociali e/o il rifiuto del sindacato alla sottoscrizione dell'accordo). In merito a



tale passaggio, previsto inizialmente dal D.L. n. 18/2020, si precisa che la legge di conversione dello stesso decreto (Legge 24 Aprile 2020, n. 27), riformulando l'art. 19, ha eliminato di fatto l'obbligatorietà anche dell'obbligo di comunicazione preventiva di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 148/2015.

A seguito dell'emanazione del successivo D.L. n. 34/2020 si segnala che, nonostante l'iter risulti essere stato cancellato di fatto dalla legge di conversione sopracitata, per le proroghe degli ammortizzatori sociali risulta essere stato nuovamente introdotto dall'art. 68 e successivi.

In merito alle tempistiche di sottoscrizione dell'accordo, l'INPS (messaggio n. 1287 del 20 Marzo 2020) precisa che, nei casi in cui l'accesso all'ammortizzatore sociale sia subordinato al preventivo espletamento delle procedure sindacali, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, sarà ritenuto valido anche un accordo (o quanto meno una comunicazione preventiva avente la natura di consultazione sindacale) stipulato in data successiva alla domanda.

Con riferimento alle ultime settimane introdotte dal D.L. n. 104/2020, attualmente si è ancora in attesa di capire se e con che modalità occorre dar seguito all'iter sindacale (comunicazione preventiva, consultazione, verbale di accordo) al fine di poter accedere alla fruizione degli ammortizzatori sociali. Con espresso riferimento alle realtà artigiane e allo specifico ammortizzatore FSBA, lo stesso fondo ha precisato che non occorre seguire alcun iter sindacale, avendo il fondo stesso prorogato automaticamente tutte le istanze già attualmente in corso di validità.

### **23. DURC E ATTIVAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

L'attivazione delle integrazioni salariali non risulta subordinata al rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) con esito regolare, in quanto non rientra tra i benefici "normativi e contributivi", previsti ai sensi della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296, per i quali è necessario il riconoscimento della regolarità contributiva e degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro dell'impresa richiedente. Ciò si rileva, si precisa, anche dalla nota del Ministero del Lavoro n. 5089/2011.

### **24. AMMORTIZZATORI SOCIALI A PAGAMENTO DIRETTO E MOD. SR41/SR43**

Con riferimento ai soli ammortizzatori sociali a pagamento diretto (ad esclusione del fondo FSBA), si ricorda che al termine del periodo paga di riferimento e una volta pervenuta l'autorizzazione dell'istanza da parte dell'INPS, l'azienda (attraverso lo Studio), dovrà inviare il mod. SR41 (mod. SR43 per le CISOA delle realtà agricole) all'Istituto previdenziale, al fine di consentire l'effettiva messa in pagamento delle integrazioni salariali. Tale modello contiene, infatti, sia il numero delle giornate integrabili sia le coordinate bancarie/postali dei singoli lavoratori ai quali versare gli importi.

Espressamente per l'emergenza epidemiologica attualmente in corso, l'INPS, con il messaggio n. 1904 del 7 Maggio 2020 ha precisato che nel caso di IBAN errati ma anche nei casi in cui non ci sia corrispondenza tra il codice fiscale del beneficiario della prestazione e il codice fiscale del titolare dello strumento di riscossione (conto corrente o carta ricaricabile) cui si riferisce l'IBAN, il pagamento verrà effettuato attraverso l'utilizzo del bonifico domiciliato.

Pertanto, l'operatore dell'Istituto, nei casi di IBAN non corretti o non validati dal circuito bancario o di Poste Italiane (codice fiscale associato all'IBAN diverso da quello del beneficiario della prestazione), procede alla variazione della modalità di riscossione, annullando il codice IBAN non corretto sul modello SR41, e valorizzando l'erogazione della prestazione mediante pagamento con bonifico domiciliato presso Poste Italiane.

Si raccomanda quindi alle aziende che hanno attivato ammortizzatori sociali con pagamento diretto di porre molta attenzione nella richiesta degli IBAN dei singoli lavoratori, utilizzati dall'INPS per liquidare le integrazioni salariali spettanti, nonché di richiedere ai propri lavoratori di segnalare prontamente eventuali modifiche ai propri IBAN. Di eventuali errori/variazioni non prontamente comunicate non potrà ritenersi responsabile l'azienda e/o lo Studio.

## **25. ALTERNATIVITA' TRA LA CONTINUAZIONE DELL'UTILIZZO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 E LA RICHIESTA DELL'AGEVOLAZIONE RISERVATA AI SOGGETTI CHE NON RICHIEDONO ULTERIORI TRATTAMENTI**

Si precisa che la valutazione del ricorso alle nuove settimane ulteriori introdotte dal D.L. n. 104/2020 (18 settimane, fruibili nel periodo 13 Luglio 2020 – 31 Dicembre 2020), deve essere certamente basata sul fatto che, una volta richiesti gli ulteriori periodi, resterà tassativamente preclusa la possibilità di accedere all'agevolazione prevista dall'art. 3 del D.L. n. 104/2020. L'articolo prevede infatti che ai datori di lavoro privati che non richiedono trattamenti di cassa integrazione e che abbiano già fruito nei mesi di Maggio e Giugno 2020, di trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 Dicembre 2020. Ciò nel valore massimo del doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei predetti mesi di Maggio e Giugno 2020. Tale agevolazione, oltre ad essere ancora in attesa da parte degli organi comunitari, dovrà essere senz'altro oggetto di un'apposita circolare attraverso la quale l'INPS dovrà fornire le istruzioni operative in base alle quali avanzare concretamente le richieste.

Anche il successivo D.L. n. 137/2020, ha previsto, all'art. 12, comma 14, la possibilità per le aziende che non richiederanno le ulteriori 6 settimane di CIG, di accedere ad un analogo esonero dei contributi previdenziali carico azienda pari a quattro settimane fruibili entro il 31 Gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruita nel mese di Giugno 2020.

Si avvisa che il contenuto della presente informativa, potrà essere in parte superato e/o rettificato da sopravvenuti interventi di carattere normativo e/o chiarimenti da parte degli Enti preposti, di cui sarà data notizia attraverso prossime circolari di Studio.

Per disporre dell'ultimo aggiornamento della presente informativa, si consiglia di scaricare la versione aggiornata dal sito di Studio, nell'apposita sezione nella quale sono disponibili tutte le circolari.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [LinkedIn](#) per poter ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie

