



Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Senior partner
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza | Senior partner
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro | Senior partner
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro | Senior partner
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro | Collaboratore
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Circolare n. 089 – 2 Novembre 2021
Aggiornamento circ. n. 086/2020 – 15 Aprile 2020

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE I PERIODI DI FRUIZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI “COVID-19”

1. TIPOLOGIA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19”	Pag. 3
2. AMMONTARE DELL'INDENNITA' CORRISPOSTE IN COSTANZA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19”	Pag. 4
3. DURATA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19”	Pag. 5
4. MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI INTEGRAZIONE SALARIALE	Pag. 6
5. TEMPISTICHE DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON CAUSALE “COVID-19”	Pag. 8
6. TEMPISTICHE DI INVIO ISTANZE AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19”	Pag. 9
7. MATURAZIONE DEI RATEI DI FERIE, PERMESI ROL, PERMESSI EX-FESTIVITA', MENSILITA' AGGIUNTIVE E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DURANTE LA FRUIZIONE DI AMMORTIZZATORI SOCIALI	Pag. 10
8. DIVIETO DEL RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E ALL'INSTAURAZIONE DI NUOVI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO	Pag. 10
9. DIVIETO DEL RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE	Pag. 11
10. POSSIBILITA' DI ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON CAUSALE “COVID-19” A CURA DEGLI ISTITUTI BANCARI	Pag. 12
11. OBBLIGO DI FRUIRE FERIE E PERMESSI PRIMA DI UTILIZZARE GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	Pag. 13

12. MODALITA' DI UTILIZZO DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE, ROTAZIONE TRA I LAVORATORI	Pag. 14
13. MODALITA' DI COMPUTO DELLE GIORNATE FRUITE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA DURATA MASSIMA DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE	Pag. 14
14. POSSIBILITA' DI PROSEGUIRE CON LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA ANCHE A SEGUITO DELLA COMPLETA FRUIZIONE DEGLI SPECIALI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "COVID-19"	Pag. 15
15. CARATTERISTICHE SPECIALI ACCORDATE AGLI AMMORTIZZATORI CON CAUSALE "COVID-19"	Pag. 16
16. AMMORTIZZATORI SOCIALI ED IL RAPPORTO CON GLI ISTITUTI LEGALI E CONTRATTUALI	Pag. 17
17. AMMORTIZZATORI SOCIALI "COVID-19" E LAVORATORI NEO ASSUNTI	Pag. 19
18. DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO IN COSTANZA DI AMMORTIZZATORE SOCIALE CON CAUSALE "COVID-19"	Pag. 19
19. POSSIBILITA' DEL LAVORATORE DESTINATARIO DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE DI OCCUPARSI PRESSO ALTRO DATORE DI LAVORO	Pag. 20
20. AMMORTIZZATORE SOCIALE E POSSIBILITA' DI SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	Pag. 21
21. ACCREDITO DELLA CONTRIBUTUZIONE INPS FIGURATIVE PER IL LAVORATORE DESTINATARIO DI AMMORTIZZATORE SOCIALE	Pag. 22
22. COSTI DI ATTIVAZIONE DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE "COVID-19"	Pag. 22
23. IL RUOLO DELLA CONSULTAZIONE E DELLA TRATTATIVA SINDACALE AI FINI DELL'ATTIVAZIONE/PROROGA DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE CON CAUSALE "COVID-19"	Pag. 23
24. DURC E ATTIVAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	Pag. 24
25. AMMORTIZZATORI SOCIALI A PAGAMENTO DIRETTO E MOD. SR41	Pag. 24
26. ALTERNATIVITA' TRA L'UTILIZZO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 E LA RICHIESTA DELL'AGEVOLAZIONE RISERVATA AI SOGGETTI CHE NON RICHIEDONO ULTERIORI TRATTAMENTI	Pag. 25

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 principale dell'azienda;
- fondo di integrazione salariale (FIS): per le aziende che occupano mediamente più di cinque dipendenti nel semestre precedente e che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria, non appartenenti a settori nell'ambito dei quali 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;
- cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga (CIGSD): per le aziende industriali, introdotta per particolari casistiche dal D.L. n. 73/2021 con decorrenza 1° Luglio 2021, che abbiano subito un calo del fatturato del 50% con riferimento al primo semestre dell'anno 2021 ed al primo semestre dell'anno 2019.

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

Nel caso durante i mesi di fruizione dell'ammortizzatore sociale COVID-19 si verificasse una variazione della forza lavoro in grado di incidere sulla tipologia dello strumento da applicare (es. da fondo di integrazione salariale a cassa integrazione guadagni in deroga), in base ai chiarimenti forniti dall'INPS (vedasi circolari n. 84/2020 e n. 105/2020), occorre ugualmente considerare il requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda, senza effettuare quindi alcun cambio di ammortizzatore sociale, salvo i casi di primo accesso agli ammortizzatori sociali emergenziali (messaggio INPS n. 769/2021).

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) risulta 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."

Inoltre, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo, la somma derivante risulta 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 2021, i seguenti importi massimi mensili:

- massimale pari ad euro 998,18 lordi nel caso di retribuzioni inferiori o uguali ad euro 2.159,48;
- massimale pari ad euro 1.199,72 lordi nel caso di retribuzioni superiori ad euro 2.159,48.

Esclusivamente per le integrazioni salariali corrisposte da FSBA, viene utilizzato un solo massimale mensile, pari ad euro 1.199,72.

I massimali riportati, rivalutati annualmente, 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, soprattutto con pagamento diretto, 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 sia dall'azienda che dall'Istituto erogatore (INPS/FSBA).

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 per esempio quanto previsto inizialmente dai D.L. n. 18/2020 e n. 34/2020). 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 senz'altro esonerata dall'obbligo retributivo.

Esclusivamente per lo specifico ammortizzatore sociale della cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga (CIGSD), l'indennità spettante ai lavoratori va determinata inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi

antecedente la stipula dell'accordo collettivo nonché risulta ridotta in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. In aggiunta, ai lavoratori impiegati a orario ridotto è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei massimali di integrazione salariale sopra indicati.

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. Solo per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna e con riferimento allo specifico ammortizzatore sociale della cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), sono state rese disponibili ulteriori n. 4 settimane richiedibili insieme alle prime 9 settimane, fruibili entro il 31 Agosto 2020, ai sensi del D.L. n. 9/2020;
- 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, risultano disponibili n. 4 settimane aggiuntive 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 gratuitamente a tutte le aziende, mentre il secondo, richiedibile a seguito dell'avvenuta autorizzazione delle prime 9 settimane, risulta soggetto ad un possibile contributo addizionale a carico azienda legato al raffronto del fatturato del primo semestre 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 possa risultare 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 a carico azienda legato al raffronto del fatturato del primo semestre 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 possa risultare in concreto ben più ridotto;

- secondo le previsioni della Legge n. 178/2020 (“Legge di Bilancio 2021”), n. 12 settimane da fruire, per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) nel periodo 1° Gennaio 2021 – 31 Marzo 2021 mentre, per quanto riguarda il fondo di integrazione salariale (FIS), fondo di solidarietà bilaterale dell’artigianato (FSBA) e cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), per il periodo 1° Gennaio 2021 – 30 Giugno 2021. Anche in quest’ultimo caso, la Legge di Bilancio prevede che le nuove 12 settimane risulteranno ridotte nel caso di eventuali periodi di CIG richiesti a decorrere dal 1° Gennaio 2021. Tale importante precisazione, in numerosi casi, fa sì che il numero effettivo delle 12 settimane teoricamente messe a disposizione possa risultare in concreto ben più ridotto;
- secondo le previsioni del D.L. n. 41/2021 (“Decreto Sostegni”), n. 13 settimane da fruire, per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) nel periodo 1° Aprile 2021 – 30 Giugno 2021. Per quanto riguarda il fondo di integrazione salariale (FIS), fondo di solidarietà bilaterale dell’artigianato (FSBA) e cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), n. 28 settimane da fruire per il periodo 1° Aprile 2021 – 31 Dicembre 2021.
- secondo le previsioni del D.L. n. 73/2021 (“Decreto Sostegni bis”), n. 26 settimane da fruire, per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga (CIGSD) nel periodo 1° Luglio 2021 – 31 Dicembre 2021 esclusivamente per le aziende industriali che abbiano subito un determinato calo di fatturato;
- secondo le previsioni del Decreto-Legge n. 99/2021 (“Decreto Lavoro”), per le sole aziende industriali del settore tessile (codice Ateco2007 n. 13-14-15) n. 17 settimane di CIGO COVID-19 da fruire nel periodo 1° Luglio 2021 – 31 Ottobre 2021;
- secondo le previsioni del D.L. n. 146/2021 (“Decreto Fiscale”), per le aziende richiedenti FIS, FSBA e CIGD n. 13 settimane da fruire nel periodo 1° Ottobre 2021 – 31 Dicembre 2021 mentre per le sole aziende industriali del settore tessile (codice Ateco2007 n. 13-14-15) n. 9 settimane di CIGO COVID-19 da fruire nel periodo 1° Ottobre 2021 – 31 Dicembre 2021.

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 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 della Regione Lombardia) 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, 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 (e non nei confronti degli stessi lavoratori e con modalità ancora tutte 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 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.

Esclusivamente con riferimento alle ulteriori 13/28 settimane introdotte dal Decreto-Legge n. 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni) e per le settimane successivamente introdotte, la stessa norma introduce la possibilità che il pagamento di tutte le integrazioni salariali COVID-19 (CIGD inclusa) possa essere concesso sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, sia con le modalità ordinarie di pagamento da parte delle imprese, con successivo rimborso da parte dell'INPS.

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 ordinario e non perentorio, di 70 giorni).

A seguito di tale iter, una volta comunicata l'approvazione dell'istanza del periodo all'azienda attraverso PEC, l'azienda (solitamente attraverso lo Studio), avrà l'onere di trasmettere all'Istituto i mod. SR41 necessari all'INPS al fine di disporre concretamente i pagamenti in favore dei lavoratori. In merito agli stringenti termini previsti per l'invio, se il provvedimento di autorizzazione risulta emanato all'interno del periodo di integrazione salariale, occorrerà procedere all'invio degli stessi entro la fine del mese successivo a quello in cui si conclude il periodo. Nel caso il provvedimento di autorizzazione risulti emanato fuori dal periodo di integrazione salariale, occorre rispettare il termine massimo di 30 giorni dall'autorizzazione.

Siccome i provvedimenti di autorizzazione vengono inviati esclusivamente attraverso PEC all'indirizzo aziendale, si richiede cortesemente alle aziende clienti di inoltrare prontamente al referente di Studio qualsiasi comunicazione riguardante gli ammortizzatori sociali. Si precisa che lo Studio non potrà che considerarsi esonerato circa eventuali responsabilità derivanti da SR41 non inviati e/o inviati in ritardo a causa di comunicazioni inviate dall'Istituto alle aziende ma non inoltrate o inoltrate con ritardo.

Cercando di effettuare una stima ragionevole 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 (da richiedere sempre aggiornati nel caso di variazione) 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'Istituto. 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 esclusivamente 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 necessariamente entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

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 R.O.L./P.A.R., 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.

Nel caso di violazione del divieto, il rapporto sarà considerato come un rapporto a tempo indeterminato.

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 quanto meno 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 integrazione salariale, si precisa che tale possibilità non viene certamente preclusa da alcuna disposizione della normativa ad oggi 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”*.

Si precisa, che in sede di pubblicazione della Legge di Bilancio 2021, la data è stata eccezionalmente prorogata al 31 Marzo 2021, posticipata ulteriormente dal 31 Dicembre 2021 dal successivo D.L. n. 41/2021.

Con riferimento, invece, ad eventuali tirocini formativi extracurricolari si chiarisce che, pur in assenza di un divieto esplicito di instaurazione di tirocini durante la fruizione dell'ammortizzatore sociale, occorre sempre confrontarsi preventivamente con l'ente promotore il quale potrebbe porre tale condizione per l'effettiva partenza del percorso formativo.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota 12 Maggio 2021, n. 762, chiarisce, in merito al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale COVID-19, che è possibile rinnovare o prorogare tali contratti, qualora i lavoratori siano in forza alla data del 23 Marzo 2021 (data di entrata in vigore del D.L. n. 41/2021, c.d. Decreto Sostegni).

Si ricorda che, pur considerando l'importante chiarimento ad opera dell'INL, al fine di perfezionare correttamente la proroga rimane comunque richiesta, in caso di necessità, l'apposizione di una causale individuabile ai sensi del c.d. “Decreto Dignità” (esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, esigenze di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) oppure ai sensi del c.d. “Decreto Sostegni” (proroga eccezionale a-causale fino al 31 Dicembre 2021, una sola volta per 12 mesi entro la durata totale di 24 mesi).

9. DIVIETO DEL RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

Si ricorda che vige il divieto di ricorso al lavoro intermittente (o “a chiamata”), presso unità produttive nelle quali risultano 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 di lavoro intermittente.

10. 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 sempre 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 alle prime 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 ulteriori 9 settimane rese disponibili dal D.L. n. 34/2020, 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 nonché dai provvedimenti emanati successivamente.

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 estinguerlo 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, inoltre, 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.

11. 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 disponibili alla fine dell'anno precedente a quello in corso ed i residui di permessi R.O.L./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 in base alla 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"*, risulta 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 Istituto (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 improvvisate) di orientamento sullo stesso argomento; vedasi, la questione della sospensione dei contributi previdenziali con particolare riferimento alla quota a carico lavoratore, inizialmente 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.

12. 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 per la sola cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), per la quale si ricorda non è stata al momento prevista la possibilità di applicazione in relazione all'emergenza COVID-19, in base a recenti indirizzi giurisprudenziali ed 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 sempre 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, dall'oggettiva necessità di non gravare con la riduzione delle retribuzioni soltanto alcuni lavoratori, arrecando loro un indubbio danno economico oltre che 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 effettivamente ottenuto a titolo di integrazione salariale, nonché risulterebbero eventualmente esperibili azioni legali volte a recriminare il danno subito alla propria professionalità.

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.

Si precisa che, all'atto della scelta dei lavoratori da collocare in riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, risulta senz'altro possibile accettare eventuali "candidature" volontarie da parti di lavoratori che gradirebbero utilizzare l'ammortizzatore sociale, in virtù di possibili situazioni personali e/o familiari le quali non potrebbero essere affrontate attraverso l'utilizzo di altri istituti (es. congedi straordinari COVID-19).

13. 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 inizialmente messe a disposizione dai vari provvedimenti normativi risultano da computarsi come

periodo di effettivo utilizzo, in quanto, per lo meno 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 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 accorpare 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 settimane introdotte successivamente, 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 fruito, non rilevando più eventuali periodi non fruiti, i quali non potranno più essere richiesti con successiva istanza.

14. 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, CISOA 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.

15. 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 a carico azienda 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 23 Marzo 2021 (così come modificato, da ultimo, dal D.L. n. 41/2021) o, esclusivamente per la CIGO D.L. n. 99/2021 (aziende tessili) alla data del 30 Giugno 2021;
- il periodo utilizzato non viene computato nei limiti massimi "ordinari" di durata degli ammortizzatori sociali, di seguito brevemente riassunti:
 - a) Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO):
 - limite delle 52 settimane nel biennio mobile;
 - limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile;
 - limite di 1/3 delle ore lavorabili;
 - b) Fondo di integrazione salariale (FIS), nella forma dell'assegno ordinario:
 - limite delle 26 settimane in un biennio mobile;
 - c) Fondo di solidarietà dell'artigianato (FSBA), nella forma dell'assegno ordinario:
 - limite delle 13 settimane in un biennio mobile.

* Solo con riferimento alle ultime 9 settimane introdotte dal D.L. n. 104/2020 ed alle ulteriori 6 settimane introdotte dal D.L. n. 137/2020, si precisa che per accedere a tali periodi, 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.

Si precisa, infine, che per accedere alle ultime 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021 ed alle settimane introdotte successivamente non è previsto alcun contributo addizionale a carico azienda.

16. 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 fruizione dello stesso, al pari di ciò che avviene con le modalità tradizionali attraverso le quali viene resa l'attività lavorativa;
- ripresa dell'attività lavorativa e c.d. obbligo di disponibilità: si ricorda che, anche 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'ordinaria 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 solitamente determinato in almeno 24 ore. 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, nel rispetto delle varie professionalità;
- apprendistato: il periodo di apprendistato professionalizzante viene automaticamente prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita (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;
- cessione del quinto, delegazione di pagamento e pignoramento dello stipendio: se la corresponsione dell'indennità dell'ammortizzatore sociale avviene tramite pagamento diretto, occorre avvisare prontamente il credito affinché comunichi, di sua iniziativa, l'evento sospensivo all'ente erogatore (INPS/FSBA); diversamente, se l'integrazione salariale viene

anticipata dal datore di lavoro occorre continuare ad operare la trattenuta, salvo che la retribuzione non si riduca di un importo superiore al 33,33%, condizione al verificarsi della quale occorrerà procedere alla rideterminazione della trattenuta.

17. AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19” E LAVORATORI NEO ASSUNTI

Si ricorda che attualmente tutti gli ammortizzatori sociali COVID-19 sono destinati ai lavoratori che risultano assunti presso il datore di lavoro entro il 22 Ottobre 2021, secondo quanto disposto, per ultimo, dal Decreto-Legge n. 146/2021. Esclusivamente con riferimento alla cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga (CIGSD) riservata dal D.L. n. 73/2021 alle aziende industriali, è possibile ricomprendere i lavoratori assunti alla data del 26 Maggio 2021.

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/permessi o, in mancanza di tale volontà, di concordare (per iscritto) eventuali periodi di aspettativa non retribuita.

18. 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 D.L. n. 104/2020; tale ultimo termine potrà risultare in concreto anticipabile allorché 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. Attraverso la Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) tale termine è stato prorogato ulteriormente alla data del 31 Marzo 2021.

In aggiunta, a seguito di quanto introdotto dal Decreto-Legge n. 41/2021, per le aziende destinatarie di CIGO, risulta confermato fino al 30 Giugno 2021 il blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali

per giustificato motivo oggettivo, con le deroghe già attualmente. In aggiunta, resta vietato dal 1° Luglio al 31 Ottobre 2021 il ricorso al licenziamento collettivo e per giustificato motivo oggettivo da parte delle aziende beneficiarie di cassa integrazione in deroga (CIGD) emergenziale o assegno ordinario del fondo di solidarietà (FIS o FSBA).

Con riferimento, infine al D.L. n. 73/2021 ed allo specifico nuovo ammortizzatore sociale della cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga (CIGSD) fruibile dalle aziende industriali, il divieto di licenziamento risulta prorogato fino al termine dell'effettivo utilizzo dell'integrazione salariale, in ogni caso entro il 31 Dicembre 2021. Analogamente con quanto previsto con provvedimenti precedenti, per le aziende richiedenti la CIGO D.L. n. 99/2021 (aziende industriali del settore tessile), il divieto di licenziamento viene prorogato fino al 31 Ottobre 2021.

Si segnala infine che, a seguito dell'introduzione delle ultime n. 9/13 settimane di integrazione salariale, il D.L. n. 146/2021 dispone che ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale COVID-19, resti precluso, per l'esatta durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ed il recesso per giustificato motivo oggettivo (GMO). Alla luce dell'esatta formulazione della norma ed a differenza di quanto accaduto in passato, si precisa che il divieto opera solamente con riferimento ai datori di lavoro che concretamente accedono agli ammortizzatori sociali, escludendo quindi i soggetti che decidono di non attivare le integrazioni salariali.

19. POSSIBILITA' DEL LAVORATORE DESTINATARIO DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE DI OCCUPARSI PRESSO ALTRO DATORE DI LAVORO

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, pena la decadenza del trattamento di integrazione salariale. Tale obbligo, si precisa, è previsto per qualsiasi tipo di rioccupazione (subordinata o autonoma che sia), anche sol potenzialmente remunerativa, anche se quindi in concreto non abbia prodotto alcun reddito. L'azienda di "origine" rilascerà una dichiarazione che attesti che il lavoratore è dipendente della medesima e posto in riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, da consegnare al nuovo datore di lavoro. Al fine di assolvere a tale obbligo risulta sufficiente l'invio, da parte della nuova azienda, della regolare comunicazione di assunzione al Centro Impiego, per i rapporti che la richiedono; nel caso di rapporti che non richiedono il modello telematico, sarà onere del lavoratore provvedere con altre modalità. Alla scadenza del contratto di lavoro, il lavoratore dovrà richiedere all'azienda che lo ha assunto successivamente un attestato che certifichi la regolare cessazione del rapporto; il lavoratore

ritornerà quindi a risultare beneficiario dell'ammortizzatore sociale con riferimento al primo rapporto di lavoro intercorso.

Nello specifico si potranno verificare tre casistiche differenti:

- cumulabilità totale tra indennità di CIG e nuova occupazione: se la nuova attività lavorativa caratterizzata da una collocazione temporale diversa rispetto all'attività lavorativa sospesa (es. due rapporti part-time o tra un full-time ed un part-time ma entro l'orario massimo settimanale di lavoro);
- cumulabilità parziale tra indennità di CIG e nuova occupazione: se il lavoratore dimostra che il compenso per la nuova attività risulti inferiore all'indennità di CIG avrà diritto ad una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale ed il reddito percepito;
- incompatibilità tra indennità di CIG e nuova occupazione: se il lavoratore con riferimento alla nuova attività percepisce un compenso superiore all'indennità di CIG non avrà diritto all'integrazione salariale determinandone la sospensione. L'incompatibilità è data per certa nel caso di instaurazione di un nuovo rapporto a tempo pieno ed indeterminato.

Si ricorda che la rioccupazione del lavoratore non fa decadere il divieto di concorrenza nei confronti del datore di lavoro "originario", aspetto quindi che dovrà essere valutato con attenzione da parte del lavoratore.

20. AMMORTIZZATORE SOCIALE E POSSIBILITA' DI SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato la circolare n. 19 del 21 Dicembre 2020, con la quale conferma l'applicabilità dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità, di cui all'art. 3, comma 5, della Legge n. 68/1999, per le imprese che fruiscono della cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza legata al virus COVID-19.

Rimane fermo che l'obbligo risulta sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata o alla quantità di orario ridotto in proporzione.

L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti, si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza COVID-19.

21. ACCREDITO DELLA CONTRIBUZIONE INPS FIGURATIVA PER IL LAVORATORE DESTINATARIO DI AMMORTIZZATORE SOCIALE

Durante la sospensione dell'attività lavorativa, totale o parziale, a causa dell'attivazione di un ammortizzatore sociale anche con la causale COVID-19, 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 riportato sull'estratto conto contributivo del lavoratore, utile ai fini della determinazione del futuro assegno di pensione.

22. 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. E' bene però rammentare che, sono presenti alcuni costi "indiretti" riferiti all'utilizzo (anche solo potenziale) dell'ammortizzatore sociale, di seguito elencati, che rimangono in ogni caso a carico di aziende e (in alcuni casi) anche dei lavoratori:

- contribuzione previdenziale periodicamente versata da azienda e lavoratori con riferimento ad ogni mensilità ordinaria in cui non si verifica alcuna sospensione lavorativa legata agli ammortizzatori sociali*;
- contribuzione periodicamente versata da azienda e lavoratori in favore di eventuali fondi previdenziali/assistenziali;
- maturazione dell'anzianità aziendale, incrementando gli scatti di anzianità;
- maturazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.);
- i periodi di fruizione dell'ammortizzatore sociale vengono conteggiati anche al fine della determinazione dell'anzianità aziendale da considerare nel calcolo dell'eventuale "ticket NASpl" da versare all'INPS nel caso di cessazione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla Legge n. 92/2012.

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 nonché per le ulteriori 6 settimane introdotte dal D.L. n. 137/2020, 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 o che esercitano attività sospese dal D.P.C.M. 24 Ottobre 2020.

Si precisa, infine, che per accedere al tutte le ultime settimane previste dalle normative introdotte nel 2021 non è previsto alcun contributo addizionale a carico azienda.

** E' bene ricordare che gli ammortizzatori sociali introdotti in occasione del periodo emergenziale, non vengono alimentati dalla contribuzione ordinaria, bensì direttamente da specifici fondi dello Stato stanziati appositamente per l'emergenza in corso. Pertanto, da questo punto di vista, è possibile rilevare che in questo caso l'accesso all'ammortizzatore sociale non abbia attinto fondi dai versamenti contributivi delle aziende/lavoratori e, pertanto, non abbia costituito un onere per gli stessi.*

23. 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 (ma fondamentale) 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, l'INPS ha confermato che occorre dar seguito all'ordinario 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. Per analogia si ritiene valida la stessa indicazioni anche per le ulteriori settimane di sospensione introdotte con i successivi provvedimenti.

24. 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.

25. AMMORTIZZATORI SOCIALI A PAGAMENTO DIRETTO E MOD. SR41

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 i 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.

Esclusivamente con riferimento alle ulteriori 13/28 settimane introdotte dal Decreto-Legge n. 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni), la stessa norma introduce la novità secondo cui la trasmissione dei dati necessari alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS saranno effettuati con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig", in sostituzione dei precedenti modelli SR41.

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.

Si ricorda che, l'azienda avrà l'onere di trasmettere all'Istituto i mod. SR41 necessari all'INPS al fine di disporre concretamente i pagamenti in favore dei lavoratori una volta comunicata l'approvazione dell'istanza del periodo all'azienda attraverso PEC.

In merito agli stringenti termini previsti, se il provvedimento di autorizzazione risulta emanato all'interno del periodo di integrazione salariale, occorrerà procedere all'invio degli stessi entro la fine del mese successivo a quello in cui si conclude il periodo. Nel caso il provvedimento di autorizzazione risulti emanato fuori dal periodo di integrazione salariale, occorre rispettare il termine massimo di 30 giorni dall'autorizzazione.

Siccome i provvedimenti di autorizzazione vengono inviati esclusivamente attraverso PEC all'indirizzo aziendale, si richiede cortesemente alle aziende clienti di inoltrare prontamente al referente di Studio qualsiasi comunicazione riguardante gli ammortizzatori sociali.

Si precisa che lo Studio non potrà che considerarsi esonerato circa eventuali responsabilità derivanti da SR41 non inviati e/o inviati in ritardo a causa di comunicazioni inviate dall'Istituto alle aziende ma non inoltrate o inoltrate con ritardo.

26. 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 della contribuzione previdenziale calcolata doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei predetti mesi di Maggio e Giugno 2020.

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. Tale ultima 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.

Con la pubblicazione della Legge di Bilancio 2021, è stato introdotto un nuovo esonero contributivo, simile a quelli già introdotto, destinato alle aziende che rinunciano ad accedere alle nuove 12 settimane di integrazione salariale, pari ad 8 settimane fruibili entro il 31 Marzo 2021 nel limite delle ore di ammortizzatore sociale già fruita a Maggio e Giugno 2020. Anche tale ultima 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.

Con riferimento ai Decreti-Legge n. 41/2021, n. 73/2021 e n. 146/2021, a differenza di quanto accaduto in precedenza, non risulta essere stato introdotto alcun esonero analogo ai precedenti.

Si precisa che tutte 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);
- cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga (CIGSD).

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 indiscussa difficoltà.

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 sempre a disposizione 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 la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie

