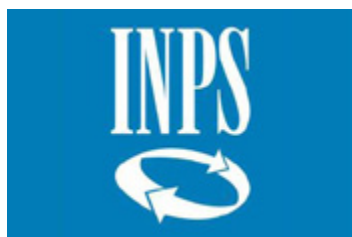




INPS: Ammortizzatori sociali: chiarimenti dopo il D.L. 104/2020 (INPS circ. n.115/2020)

L'Inps illustra le novità apportate dal Decreto legge n.104/2020 sugli ammortizzatori sociali previsti per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La circolare chiarisce che il termine per la presentazione delle istanze dei mesi di luglio e agosto slitta al 31 ottobre 2020.



Oggetto: Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”. Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario (ASO), cassa integrazione in deroga (CIGD), nonché cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA).

Premessa

Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, pubblicato nella G.U. n. 203 del 14 agosto 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha introdotto significative innovazioni all'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il decreto-legge, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”, interviene, infatti, sia rimodulando i trattamenti di integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD), di assegno ordinario (ASO) e di cassa interazione speciale operai agricoli (CISOA), cui le aziende possono accedere per periodi dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, sia prevedendo, in taluni casi, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che utilizzano i citati strumenti di sostegno del reddito.

Con il messaggio n. 3131/2020 sono state fornite le prime informazioni in merito alle modifiche apportate dal citato decreto-legge.

Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano nel dettaglio le innovazioni introdotte dal decreto-legge in commento e si forniscono istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

1. Modifiche in materia di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale “COVID-19”

L'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 ridetermina il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno ordinario che può essere richiesto, nel secondo semestre 2020, dalle aziende che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, per una durata massima di 9 settimane incrementate di ulteriori 9 settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

La nuova previsione normativa, dunque, consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (9 + 9 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 12 luglio 2020. Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale COVID-19.

Si precisa, inoltre, che il comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge in parola stabilisce che i periodi di integrazione salariale, già richiesti e autorizzati ai sensi dei precedenti decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge n. 104/2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto 4 settimane continuative di (CIGO) o (ASO) – dal 6 luglio 2020 al 1° agosto 2020 – che sono state autorizzate dall'Istituto ai sensi della precedente disciplina, la medesima azienda, in relazione alla nuova previsione di cui al decreto-legge n. 104/2020, potrà beneficiare, al massimo, di 6 settimane complessive di nuovi trattamenti (cui è possibile aggiungere fino a un massimo di ulteriori 9 settimane secondo quanto illustrato al successivo paragrafo 2), in quanto le 3 settimane dal 13 luglio 2020 al 1° agosto 2020, rientrando nel computo delle prime 9 settimane del nuovo periodo previsto dal citato decreto-legge n. 104/2020, incidono (riducendolo) sul limite totale di settimane richiedibili nel secondo semestre 2020.

In presenza di domande presentate, ma non ancora autorizzate, che afferiscono a periodi che si collocano a cavallo del 13 luglio 2020, si precisa che le istanze saranno valutate anche alla luce del decreto-legge n. 104/2020. Ne deriva che, per i periodi fino al 12 luglio 2020, sarà preliminarmente verificato il rispetto dei limiti stabiliti dalla previgente normativa, mentre i periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 saranno imputati alle prime 9 settimane di cui al decreto legge n. 104/2020.

Si evidenzia che l'impianto normativo declinato dal decreto-legge n. 104/2020 introduce, tra le altre, un'importante novità in materia di concessione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Con la previsione dell'articolo 1, infatti, il legislatore, non solamente azzerò il conteggio delle settimane riferite alla pregressa disciplina, ma, contestualmente, nel prevedere un periodo massimo di trattamenti pari a 18 settimane complessive (9 + 9) - da collocarsi nell'arco temporale dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 - modifica il precedente indirizzo, che legava il ricorso ai trattamenti all'effettiva fruizione degli stessi, e prevede che l'utilizzo delle predette settimane sia

possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza tener conto del dato relativo al fruito.

Conseguentemente, una volta richieste e autorizzate le prime 9 settimane e decorso il relativo periodo, i datori di lavoro potranno proporre istanza per accedere all'ulteriore periodo di 9 settimane secondo le indicazioni illustrate ai successivi paragrafi 2 e 2.1, ma non potranno richiedere anche l'eventuale completamento delle prime 9 settimane, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruito per intero.

Riguardo alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, che, su espressa indicazione ministeriale, trovano applicazione esclusivamente ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 13 luglio 2020, data a decorrere dalla quale si applicano le nuove misure, si precisa quanto segue.

1.1 Modalità di richiesta delle prime 9 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020

Per le richieste inerenti alle prime 9 settimane, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020 (cfr. l'esempio di cui al precedente paragrafo), i datori di lavoro dovranno continuare a utilizzare la causale "COVID-19 nazionale" già in essere.

Come già anticipato nel messaggio n. 3131/2020, le richieste delle prime 9 settimane di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 dovranno tenere conto dei periodi successivi al 12 luglio 2020 già autorizzati. A fini del rispetto del limite previsto dal decreto-legge in commento, nelle ipotesi di domande, riferite alla medesima unità produttiva, per un numero di settimane superiore al massimo consentito (9 complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), le Strutture territoriali ridetermineranno correttamente il limite mediante un accoglimento parziale delle richieste.

Laddove le aziende, avendo esaurito i trattamenti spettanti in relazione alla pregressa normativa di cui ai decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020, avessero richiesto trattamenti di cassa integrazione ordinaria ai sensi della disciplina di cui al decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per periodi successivamente ricompresi nella tutela prevista dall'articolo 1 del decreto legge n. 104/2020, le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall'Istituto o per le quali l'azienda non abbia provveduto all'esposizione del codice evento su Uniemens, potranno essere convertite in periodi con causale "COVID-19 nazionale", su espressa richiesta dei datori di lavoro. A tal fine, le aziende provvederanno a inviare apposita comunicazione nel cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui richiedono la conversione della causale. **OMISSIS**

2. Ulteriore periodo di 9 settimane di CIGO, ASO e CIGD previsto dal decreto-legge n. 104/2020

Come anticipato, l'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 prevede la possibilità di accedere a un periodo massimo complessivo di 18 settimane (9 + 9) dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica, il secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto esclusivamente dai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro dovranno presentare domanda di concessione dei trattamenti con una causale specifica, con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato (cfr. successivo paragrafo 2.1).

Riguardo alle modalità di accesso al secondo periodo di 9 settimane di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, i datori di lavoro provvederanno a inoltrare specifica domanda con la nuova causale denominata **“COVID 19 con fatturato”**. L'Istituto, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale a carico dell'azienda, ove dovuto. Le modalità di presentazione delle domande per il secondo periodo, della durata massima di 9 settimane da concludersi entro il 31 dicembre 2020, saranno rese note con successivo apposito messaggio.

2.1 Aspetti contributivi

I datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale per le prime 9 settimane previste dal comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020 dispone invece che, in presenza di determinati presupposti, sia dovuto un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda per l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale.

In deroga a quanto stabilito dagli articoli 5, 29 e 33 del D.lgs n. 148/2015, la misura del contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, è pari:

- a) al 9%, per le imprese che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- b) al 18%, per le imprese che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

I datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale e potranno, quindi, accedere al secondo ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale senza dover versare il predetto contributo.

L'eventuale scostamento del fatturato (inferiore, pari o superiore al 20%) deve essere determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019.

Tenuto conto del dettato testuale della norma, ai fini dell'esonero dal versamento per le aziende che hanno iniziato l'attività successivamente al 1° gennaio 2019, si tiene conto della data di inizio dell'attività di impresa comunicata dall'azienda alla Camera di Commercio.

Pertanto, si deve fare riferimento alla data di inizio dell'attività di impresa riferita al codice fiscale dell'azienda e non alla data di apertura della matricola aziendale.

Le imprese che si avvalgono degli interventi di integrazione salariale, anticipando i relativi trattamenti ai dipendenti interessati dalla riduzione di orario ovvero dalla sospensione dell'attività di lavoro, e che, in relazione alla previsione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020 sono soggette al contributo addizionale, dovranno provvedere al relativo versamento a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione alla fruizione della prestazione (cassa integrazione o assegno ordinario), adottato dall'Istituto.

Nello specifico, nell'ambito del flusso Uniemens, del mese di paga successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche quello riferito ai periodi di integrazione salariale che insistono sui periodi di paga intercorrenti fra la data di inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e quello in

cui ricade il provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, e ad assolvere i conseguenti obblighi contributivi. In seguito, a partire dal secondo mese di paga successivo al rilascio dell'autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, mese per mese, il contributo addizionale riferito ad ogni periodo di paga, operando i versamenti correlati.

Nel caso in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina il periodo di integrazione salariale o successivamente, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel periodo di paga successivo a quello di autorizzazione.

In merito al citato contributo addizionale si fa presente che, ricorrendo i presupposti per il relativo versamento, lo stesso sarà dovuto, secondo le misure previste dall'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, con riferimento a tutti i trattamenti (cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione in deroga e assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale e dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 29 e 40 del D.lgs n. 148/2015). Le imprese autorizzate al pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'Inps, ai fini del versamento del contributo addizionale, si atterranno alle modalità applicative e alle scadenze indicate nei messaggi n. 6129/2015 e n. 1113/2017, ai quali si rimanda.

Si precisa che, qualora nel quinquennio mobile l'azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di integrazione salariale di cui al Titolo I e al Titolo II del D.lgs n. 148/2015, il periodo di integrazione salariale di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non rileva ai fini della determinazione della misura dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 5 del citato decreto legislativo.

Al fine di consentire l'individuazione dell'aliquota del contributo addizionale di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, e la rilevazione delle aziende che non sono tenute all'obbligo contributivo, i relativi datori di lavoro dovranno completare la domanda con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2020, nella quale autocertificano:

a) la sussistenza e l'indice dell'eventuale riduzione del fatturato oppure

b) il diritto all'esonero dal versamento del contributo addizionale in quanto l'attività di impresa è stata avviata (nel senso sopra precisato) in data successiva al primo gennaio 2019.

Con l'autocertificazione di cui al precedente punto a), il datore di lavoro dovrà attestare l'eventuale riduzione del fatturato secondo gli indici di calcolo e le modalità di raffronto illustrate dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate.

La verifica della veridicità delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro con l'autocertificazione - all'atto della presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di integrazione salariale - sarà effettuata dall'Istituto e dall'Agenzia delle Entrate con accordi di cooperazione.

Si ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare al predetto fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

OMISSIS

8. Modalità di pagamento della prestazione

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come la

possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 richiama anche gli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, che regolamentano il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%.

Conseguentemente, la citata disciplina – come illustrata nel messaggio n. 2489/2020 e nella circolare n. 78/2020 - trova applicazione anche con riferimento ai trattamenti di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 104/2020.

Al riguardo, si rammenta che la presentazione delle domande di CIGO, di CIG in deroga e di ASO, a pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40% deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. L'Istituto autorizza le richieste di anticipazione e dispone il pagamento dell'anticipo nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse. Successivamente, entro i termini di decadenza già illustrati al precedente paragrafo 7, il datore di lavoro deve inviare all'Inps, tramite il modello "SR41 semplificato", tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente e, conseguentemente, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo verranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

OMISSIS

Il Direttore Generale

Gabriella Di Michele