



Ammortizzatori sociali
D.L. n. 104/2020 – D.L. n. 137/2020
D.L. n. 149/2020 - D.L. n. 157/2020
Novità e chiarimenti INPS

Decreti Ristori: innovazioni continue

La legislazione emergenziale in materia di ammortizzatori sociali che il Legislatore ha adottato in questo periodo:

- lascia spesso dei **vuoti di tutela** di lavoratori
- oppure genera **problemi applicativi** derivanti dal fatto che, trattandosi di provvedimenti emessi in emergenza, **non si coordinano perfettamente con il Quadro normativo** nel quale si vanno a inserire.

E' necessario quindi un **continuo intervento amministrativo** da parte del Ministero del lavoro e dell'INPS **per regolamentare ciò che la legge ha omesso**, rendendo applicabili le disposizioni.

A questo lavoro si aggiungono le **modifiche continue della legislazione** che tra ottobre e novembre ha visto ben 3 interventi legislativi che hanno modificato il quadro degli ammortizzatori delineato dal D.L. 14.8.2020, n. 104.

Decreti Ristori – Complessità gestionale

In particolare sulla gestione degli ammortizzatori sociali, sono attualmente da tenere presenti:

- il **D.L. n. 104/2020** che concede due periodi di CIG di 9 + 9 settimane entro il 31 dicembre 2020;
- il **D.L. n. 137/2020** che estende la durata degli ammortizzatori sociali per ulteriori 6 settimane entro il 31 gennaio 2021;
- il **D.L. n. 149/2020** che ha integrato il D.L. n. 137/2020 correggendo refusi ed estendendo i trattamenti del D.L. 137/2020 ai lavoratori assunti entro il 9 novembre 2020;
- il **D.L. n. 157/2020** che è intervenuto sulla data di assunzione dei lavoratori estendendo i trattamenti del D.L. n. 104/2020 agli assunti entro il 9 novembre.

Gli effetti di questi Decreti-Legge, **si sovrappongono al D.L. n. 104/2020** rendendo complessa la gestione degli ammortizzatori sociali in questa fine d'anno.

I criteri di lettura degli interventi legislativi sono stati forniti dall'INPS con la **circolare n. 139 del 7.12.2020**.

Il D.L. 104/2020 – Decreto Ristori – prime 9

- Il D.L. n. 104/2020 ha stabilito che ai datori di lavoro possono essere autorizzate **fino a 18 settimane** di trattamento di CIG ordinaria, Assegno ordinario e CIG in deroga, **decorrenti dal 13 luglio 2020**.
- Le 18 settimane sono divise in **due gruppi di 9 settimane**.
- Il primo gruppo di 9 settimane **è gratuito**.
- Le settimane di CIG richieste **dal 13 luglio** e le settimane facenti parte di precedenti richieste che si collocano, anche parzialmente, dopo il 12 luglio, vanno a **ridurre le 9 settimane richiedibili** con il D.L. n. 104/2020.
- Ai fini del conteggio della durata, **le settimane si considerano utilizzate** anche se sono state autorizzate ma non interamente fruite.
- Le richieste relative alle prime 9 settimane di CIG ordinaria e Assegno ordinario, ovvero il minor periodo scomputando le settimane già autorizzate in base alla normativa precedente, devono essere presentate con la Causale **"COVID-19 nazionale"**.



Il D.L. 104/2020 – Decreto Ristori – seconde 9

- Una volta richiesto il primo periodo gratuito di 9 settimane, i datori di lavoro possono chiedere un **ulteriore periodo di 9 settimane** per le quali è possibile che sia dovuto il pagamento di un **contributo addizionale**.
- Queste ulteriori 9 settimane:
 - ✓ continuano ad essere **gratuite** per i datori di lavoro che hanno avuto un **calo di fatturato di oltre il 20%**, raffrontando il fatturato del primo semestre 2020 con quello dell'analogo periodo del 2019;
 - ✓ mentre è dovuto il **contributo addizionale del 9%**, calcolato sulla retribuzione persa dai lavoratori, per coloro che hanno avuto un calo di fatturato fino al 20%.
 - ✓ Il contributo è **pari al 18%** per coloro che non hanno avuto **nessun calo** di fatturato, **ovvero che non presentano la dichiarazione** sul fatturato.
 - ✓ **E' gratuito** inoltre per coloro che hanno **iniziato l'attività dopo il 1 gennaio 2019**, a prescindere dal controllo del fatturato.



Le richieste relative all'ulteriore periodo di 9 settimane di CIG ordinaria e Assegno ordinario devono essere presentate con la Causale **"COVID-19 con fatturato"**.

Il D.L. 104/2020 – Decreto Ristori – Criticità

- Numerose **domande sono bloccate** perché richieste con la causale «COVID-19 con fatturato» **senza aver esaurito** le precedenti 9 gratuite.
- L'utilizzo delle prime 9 gratuite è una **condizione imprescindibile** per cui non si possono utilizzare le seconde 9 se non è stato interamente richiesto il primo periodo di 9.
- Le prime 9 settimane sono considerate utilizzate se sono state **richieste almeno 8 settimane intere più una giornata** e cioè almeno 57 giornate di calendario.
- L'INPS può cambiare la causale all'intera domanda ma non può scomporre la domanda in due tronconi.

Soluzione:

- Occorre presentare **due nuove domande**:
 - ✓ una **a completamento** delle prime 9 con la causale **“COVID-19 nazionale”**;
 - ✓ l'altra per il **periodo residuo** con la causale **“COVID-19 con fatturato”**.

Segnalare con cassetto le richieste fatte. L'INPS terrà valida la data di prima presentazione senza applicare la decadenza.

Il D.L. 137/2020 – Ristori bis – ulteriori 6

- Un **nuovo trattamento** di sostegno al reddito è stato introdotto dall'art. 12 del D.L. 28.10.2020, n. 137 (Ristori-bis) ed è di **durata pari a 6 settimane**, richiedibili nel periodo **dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021**.
- **Presupposto** per la concessione di queste ulteriori 6 settimane è di **aver richiesto interamente i due precedenti periodi** di 9 più 9 settimane previste dal D.L. n. 104/2020.
- I datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività in conseguenza del **DPCM 24 ottobre 2020** e successive modificazioni possono chiedere le 6 settimane **anche se non hanno utilizzato le precedenti 18** settimane del D.L. 104/2020.

Il D.L. 137/2020 – Riduzione delle 6 settimane

Anche per le ulteriori 6 settimane previste dal D.L. n. 137/2020, **i periodi di CIG concessi ai sensi della normativa previgente (il D.L. n. 104/2020) che si collocano, anche parzialmente, dal 16 novembre in poi, riducono il periodo di 6 settimane** massimo richiedibili.

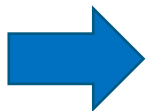
Esempio

Se il datore di lavoro chiede un trattamento di CIG COVID-19 per 4 settimane a completamento delle 18 richiedibili ai sensi del D.L. n. 104/2020, **dal 2 al 29 novembre 2020**, le due settimane che si collocano **dal 16 al 29 novembre vanno a ridurre le sei** settimane previste dal D.L. n. 137/2020.

Pertanto, fino al 31 gennaio 2021 potrà chiedere solo altre quattro settimane di trattamento con causale COVID-19.

Il D.L. 137/2020 – Ristori bis – Caratteristiche

- Queste nuove 6 settimane seguono le **medesime regole di funzionamento delle ulteriori 9** del D.L. n. 104/2020 per cui per esse potrebbe essere dovuto il versamento del **contributo addizionale** nella medesima misura e calcolato con le medesime regole.
- Dal versamento del contributo addizionale **sono esclusi**:
 - ✓ i datori di lavoro che hanno **iniziato l'attività dopo il 1.1.2019**;
 - ✓ i datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività **in conseguenza del DPCM 24 ottobre 2020** come sostituito dal DPCM 3 novembre 2020 e da ultimo dal DPCM 3 dicembre 2020.
- Le richieste relative all'ulteriore periodo di 6 settimane di CIG ordinaria e Assegno ordinario, ovvero il minor periodo **scomputando le settimane già autorizzate** in base alla normativa precedente, devono essere presentate con la Causale **"COVID-19 DL 137"**.



Il D.L. 137/2020 – Ristori bis – Criticità

- Anche in questo caso, diverse **domande sono bloccate** perché richieste con la causale «COVID-19 DL 137» **senza aver esaurito le precedenti 18** settimane che sono una **condizione imprescindibile**.

Soluzione:

- ✓ Se **non sono stati chiesti** ammortizzatori del D.L. 104/2020 (dal 13 luglio, prima le 9 gratuite e successivamente le 9 con eventuale contributo addizionale), **chiedere le 18 settimane con la sequenza corretta**;
 - ✓ **Completare le richieste** per le 18 settimane del D.L. 104/2020 per coloro che non hanno richiesto per intero il periodo;
 - ✓ Presentare le richieste delle 6 settimane o del residuo.
- Segnalare con cassetto le richieste fatte. L'INPS terrà **valida la data di prima presentazione** senza applicare la decadenza.
 - Qualunque sia la disposizione normativa in base alla quale si chiedono i periodi di trattamento di sostegno del reddito, tra il 16 novembre e il 31 gennaio 2021 le **6 settimane** di trattamento COVID-19 è il **periodo massimo autorizzabile**.

D.L. 137/2020 – Effetti limitativi sul D.L. 104

- Il D.L. 104/2020 e il D.L. 137/2020 **si sovrappongono** e alcuni effetti limitano l'operatività del D.L. n. 104/2020.
- Il D.L. n. 137/2020 art. 12 comma 1 stabilisce che tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 le **6 settimane** di trattamento COVID-19 sono il **periodo massimo autorizzabile**.
- Il datore di lavoro che chiede la CIG per 6 settimane dal 16 novembre in poi, arriva a coprire **al massimo fino al 27 dicembre**:
 - restano quindi **scoperti i giorni dal 28 al 31 dicembre**.
- La disposizione sul numero massimo di 6 settimane ha **carattere generale** per cui ha effetti anche sul D.L. 104/2020 limitandone l'operatività:
 - anche se la copertura del D.L. 104/2020 è prevista fino al 31 dicembre 2020, se si chiede la CIG dal 16 novembre, **oltre il 27 dicembre non si può andare**.

DPCM 3 dicembre, 3 novembre, 24 ottobre

Datori di lavoro di cui ai DPCM 3 dicembre, 3 novembre, 24 ottobre che hanno sospeso l'attività

- Con la circolare n. 139 del 7.12.2020 l'INPS ha chiarito che il beneficio **dell'esonero dal versamento del contributo addizionale** per i datori di lavoro che hanno dovuto sospendere l'attività a seguito dell'emanazione dei **DPCM**:
 - si applica alle **richieste** di trattamento che **decorrono dal 16 novembre** in poi
 - sia se le settimane sono state richieste **ai sensi del D.L. n. 104/2020** (il pacchetto 9+9)
 - sia se richieste **ai sensi del D.L. 137/2020** (le ulteriori 6).

DPCM – Attività e datori di lavoro

- L'esonero dal versamento del contributo addizionale:
 - ✓ si applica alle **attività interessate dai DPCM**
 - ✓ **a prescindere dall'ubicazione territoriale** dell'Unità produttiva per cui si richiede il trattamento.

- Le aziende interessate sono le medesime che **hanno già fruito della sospensione** del versamento dei contributi, alle quali è stato attribuito automaticamente il **codice di autorizzazione "4X"**.

- Qualora i datori di lavoro interessati non abbiano avuto l'attribuzione automatica del codice, possono **richiederlo a mezzo Cassetto previdenziale**.

DPCM – Potenziale criticità

Si evidenzia che la circolare 139/2020 utilizza il termine "**decorrono**" dal 16 novembre invece dell'espressione "**che si collocano**" anche a cavallo del 16 novembre.

Ciò significa che si deve trattare di domande che hanno come **giorno iniziale** della richiesta il **16 novembre o successivo**.

Esempio

- Richiesta di trattamento **dal 2 novembre al 19 dicembre**: la domanda dell'intero periodo è **gestita secondo le regole generali** in relazione al numero delle settimane di CIG richieste (prime 9 gratuite, seconde 9 con verifica fatturato);
- Richiesta del trattamento **dal 16 novembre al 19 dicembre**: per la richiesta **non è dovuto il contributo addizionale**, qualunque sia la disposizione normativa in base alla quale è fatta la richiesta.

DPCM – Soluzione alla criticità

Com'è evidente, si tratta di una **potenziale criticità** che potrebbe rappresentare un costo anche importante per le **aziende che non avendo avuto un calo** di fatturato nel primo semestre, **hanno comunque sospeso** l'attività a seguito dell'emanazione dei **DPCM di fine anno**.

Soluzione

- Una soluzione operativa di salvaguardia potrebbe essere quella di **dividere le domande in due parti**:
 - ✓ la prima che **termina il 14 novembre** (sabato);
 - ✓ la seconda che **inizia il 16 novembre** (lunedì).

Data di assunzione: vicenda complicata...

- **Il D.L. 104/2020 non aveva previsto una data** entro la quale i lavoratori dovevano essere assunti per beneficiare delle prestazioni
- Tuttavia **l'INPS, in accordo con il Ministero del lavoro**, aveva stabilito con la circolare n. 115/2020 che i trattamenti del D.L. n. 104/2020 erano applicabili ai **lavoratori assunti entro il 13 luglio**, data dalla quale il D.L. 104/2020 esplicava i suoi effetti.
- Anche **il D.L. n. 137/2020 non ha stabilito nulla** riguardo alla data di assunzione dei lavoratori per cui **sarebbe stata applicabile la data del 13 luglio anche per le 6 settimane** regolamentate dal decreto.
- Sul punto era **intervenuto il D.L. 9.11.2020 n. 149** il quale aveva stabilito che:
 - ✓ i trattamenti del D.L. n. 137/2020 si applicano anche agli **assunti entro il 9 novembre 2020**.

Quindi l'estensione avrebbe riguardato solo il prolungamento delle ulteriori 6 settimane.

Data di assunzione: è scritta la parola fine?

- Infine, il 30 novembre è stato emanato il **D.L. n. 157/2020** che all'art. 13, comma 1 prevede:

*"1. I trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1, del **decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104**, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sono riconosciuti anche in favore dei **lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149....**"*

- Appare evidente **l'intento del legislatore di voler sanare la vicenda**, estendendo il trattamento d'integrazione salariale del **D.L. n. 104/2020** anche ai lavoratori **assunti entro il 9 novembre**.

Criticità applicativa

La salvaguardia non può esplicitare completamente i suoi effetti a causa del **mancato coordinamento** della disposizione con le **regole sulla decadenza** delle domande di ammortizzatori sociali COVID-19.

Effetti della decadenza sulla salvaguardia

- **Non sono stati modificati i termini di decadenza** rimettendo nei termini le domande per i lavoratori assunti al 9 novembre.
- Con la circolare n. 139 del 7.12.2020 l'INPS stabilisce che **le richieste di trattamento** di cui al D.L. n. 104/2020 (9+9 settimane) **sono riconosciute** ai lavoratori assunti entro il 9 novembre purché le **domande** siano state o saranno **presentate entro i termini di decadenza**.
- Tali termini prevedono che le domande di ammortizzatore sociale devono essere presentate **entro la fine del mese successivo** a quello nel corso del quale si è avuta la sospensione o la riduzione di orario.

Cosa è decaduto e cosa è ancora nei termini

- Quindi attualmente:
 - ✓ sono **decadute le domande** di trattamento del D.L. n. 104/2020 che hanno avuto **inizio a luglio, agosto, settembre e ottobre**;
 - ✓ sono **ancora nei termini** le domande con **inizio dal primo novembre** che hanno la scadenza al 31 dicembre.

Decadenza e salvaguardia: qualcosa si salva

- L'INPS e il Ministero del lavoro hanno consentito ai datori di lavoro che **hanno già presentato una domanda nei termini** di poterla **integrare con i lavoratori** inizialmente esclusi perché **assunti dopo il 13 luglio 2020**.
- **Non è consentito** però di poter **trasmettere nuove domande** di integrazione salariale per **periodi già decaduti**.
- Pertanto si potranno verificare le **seguenti situazioni**:
 - ✓ Datori di lavoro che **non hanno presentato** richiesta di trattamento per i mesi **fino a ottobre compreso**: le **domande sono decadute** e non è possibile presentare una nuova richiesta per i lavoratori assunti entro il 9 novembre;
 - ✓ Datori di lavoro che **hanno già presentato** domanda di trattamento entro i termini di decadenza: qualora non li avessero già inseriti al momento della presentazione della domanda, **possono integrare la richiesta** inviandone un'altra relativa ai lavoratori assunti entro il 9 novembre.

CIG in deroga: regole confermate

- I diversi provvedimenti normativi **hanno esteso i periodi** di durata del trattamento anche alla CIG in deroga ma **non hanno inciso sulla regolamentazione** che la sostiene.
- Pertanto restano **confermate le regole di carattere generale** riguardo ai **datori di lavoro destinatari** del trattamento (si vedano le circolari n. 86/2020 e n. 115/2020) e alle istruzioni operative per la **presentazione delle richieste**.
- Resta **confermato l'obbligo di stipula dell'accordo sindacale** per i datori di lavoro che hanno **più di 5 dipendenti** e la **presentazione delle domande all'INPS**.

Aziende plurilocalizzate

- Le richieste come **"Deroga plurilocalizzata"** devono essere fatte **solo da coloro** che hanno ricevuto a suo tempo **l'autorizzazione da parte del Ministero del lavoro**.
- Coloro che **non hanno avuto l'autorizzazione** ministeriale devono presentare le domande come **"Deroga Inps"**:
 - ✓ **indipendentemente dal numero delle Unità produttive** interessate
 - ✓ e dal fatto che sono **dislocate o meno su 5 o più regioni**.

Trasformazione della CIGS in CIG ordinaria

- Le aziende che alla **data del 16 novembre 2020**, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono **chiederne la sospensione** per un periodo di **6 settimane** e ottenere l'autorizzazione alla **CIG ordinaria**.
- Le 6 settimane devono essere decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021.
- La sospensione è ammessa a condizione che il datore di lavoro rientri nel campo di intervento della CIG ordinaria.
- La concessione del trattamento di CIG è **subordinata alla sospensione degli effetti del D.M. di concessione** della CIGS in corso.
- Le richieste relative all'ulteriore periodo di 6 settimane di CIG ordinaria, ovvero il minor periodo **scomputando le settimane già autorizzate** in base alla normativa precedente, devono essere presentate con la Causale **"COVID-19 DL 137 – sospensione CIGS"**.

Trasformazione assegno di solidarietà

- Anche i datori di lavoro che alla **data del 16 novembre 2020**, hanno in corso un Assegno di solidarietà, possono presentare **domanda di concessione dell'Assegno ordinario**.
- La trasformazione **può riguardare anche i medesimi lavoratori** beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro, per un periodo **non superiore a 6 settimane** con contestuale sospensione dell'Assegno di solidarietà.
- Si applicano le **regole di esclusione dai limiti di durata** e di esclusione dal **contributo addizionale**.

Chiariti i termini di presentazione delle domande

L'art. 12 comma 5 del D.L. n. 137/2020 aveva ingenerato **confusione sui termini di decadenza** da applicare alle domande relative alle richieste relative al decreto stesso, **decorrenti da novembre**.

Dopo aver stabilito il termine ordinario di presentazione alla fine del mese successivo a quello di inizio della sospensione, era stata previsto, come **clausola di salvaguardia**, che in fase di prima applicazione delle nuove disposizioni, il **termine di decadenza fosse il 30° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto**.

In pratica **si accorciava il termine di presentazione** dal 31 dicembre al 30 novembre per le sospensioni o riduzioni di orario che **iniziavano in novembre**.

Trattandosi di una norma di salvaguardia che non introduce un effettivo termine di maggior favore, **l'INPS**, come peraltro aveva già anticipato con il messaggio n. 4484 del 27.11.2020, **conferma che il termine di decadenza** per le sospensioni che **iniziano a novembre** resta fissato nel termine **ordinario del 31 dicembre**.

Confermati i termini di decadenza

- Restano confermati i termini di decadenza:
 - ✓ Per la **presentazione delle domande** di trattamento che restano fissati **entro la fine del mese successivo** a quello nel corso del quale **ha avuto inizio la sospensione** o riduzione di orario.
 - ✓ per la presentazione dei **modelli SR41** per il pagamento diretto che invece sono fissati:
 - alla **fine del mese successivo** quello in cui si colloca il periodo di integrazione salariale
 - **ovvero**, se posteriore, **entro 30 giorni dalla data di notifica** dell'autorizzazione al trattamento.

Remissione nei termini

- Il **D.L. n. 137/2020** prorogava al 31 ottobre i termini di decadenza intervenuti tra il 1 e il 10 settembre.
- Si trattava di un refuso corretto con il **D.L. n. 149/2020** il quale ha stabilito che i termini di scadenza che si collocano **dal 1 al 30 settembre** sono stati **prorogati al 15 novembre**.



Grazie