

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 20/2020 del 20 agosto 2020

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **PUBBLICATO IL 14 AGOSTO IL DECRETO “ESTIVO” (104/2020) CON MOLTE NOVITÀ ... E DUBBI**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14.8.2020 il decreto legge n. 104, in vigore dal 15 agosto 2020. Il decreto “estivo” è un provvedimento corposo e articolato, che interviene su molteplici argomenti e che contiene ulteriori misure di emergenza in molteplici ambiti di intervento, per il sostegno e il rilancio dell'economia, gravemente danneggiata dalla emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per convenzione, nel presente commento, si fa riferimento ai decreti legge 18/2020, 34/2020 e 52/2020 anche se gli stessi sono poi stati convertiti in legge.

Si fa riserva di inviare ulteriori approfondimenti sugli altri istituti di interesse giuslavoristico.

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (art. 1)**

Si prevede la concessione, a fronte di **sospensioni dell'attività lavorativa riconducibili all'emergenza epidemiologica** da COVID-19, di un ulteriore periodo di integrazione salariale (CIGO - cassa integrazione salariale ordinaria, FIS - fondo di integrazione salariale e CIGD - cassa integrazione guadagni in deroga) per una **durata massima di 9 settimane**, incrementate di **ulteriori 9 settimane** laddove sia stato interamente autorizzato il primo periodo, che devono essere collocate **nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**.

### **Ulteriori 18 settimane dal 13.7.2020 al 31.12.2020**

Le **18 settimane** concesse dall'art. 1, comma 1, del DL 104/2020, rappresentano la **durata massima** che può essere richiesta con causale COVID-19 nel predetto periodo; questa disposizione, apparentemente ridondante in considerazione del fatto che la norma citata prevede la concessione di un periodo di 9 settimane, aumentate di ulteriori 9 in caso di integrale autorizzazione del precedente periodo (per un totale, quindi, di 18 settimane), in realtà è molto importante per il coordinamento con il precedente periodo di 18 settimane concesse dal DL 18/2020 (9 settimane) e dal DL 34/2020 (5 settimane entro il 31.8.2020 e ulteriori 4 settimane entro il 31.10.2020).

In sostanza, i datori di lavoro che alla data del 12 luglio 2020 non hanno ancora interamente consumato le prime 18 settimane concesse dai DD.LL. 18/2020 e 34/2020, si vedranno decurtare dal “nuovo” periodo di 18 settimane le settimane residue non ancora richieste e autorizzate, comunque spettanti in base alle originarie previsioni dei citati decreti ma la cui

durata comporta una pari riduzione del nuovo periodo di integrazione salariale.

Ferma restando la pessima tecnica legislativa adottata e l'assenza di indicazioni ufficiali da parte del ministero o dell'INPS, si deve ritenere che sia possibile continuare a richiedere le prime 18 settimane previste dal DL 18/2020 (come modificato dal DL 34/2020), secondo le regole già note (ossia, integrale consumazione di tutti i periodi autorizzati, eventuale recupero delle giornate non fruiti nei periodi autorizzati, obbligo di fruire delle prime 14 settimane entro il 31.8.2020 per poter fruire delle ulteriori 4 settimane entro il 31.10.2020) e fino a concorrenza del periodo richiedibile.

Una volta terminate le prime 18 settimane (o il più breve periodo richiedibile in base ai citati DD.LL. 18/2020 e 34/2020, laddove il datore di lavoro non sia riuscito a “consumare” per intero le prime 14 settimane entro il 31.8.2020), sarà possibile richiedere il “nuovo” trattamento di integrazione salariale, che potrà essere richiesto solo per periodi compresi tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020.

Ovviamente, come detto, se la “coda” del “primo” periodo (normato dai DD.LL. 18/2020 e 34/2020) finisce nel periodo richiedibile (13.7-31.12.2020), le giornate che ricadranno in tale periodo decurteranno le 18 settimane della “nuova” integrazione salariale; questa appare l'unica interpretazione possibile per dare un senso all'inciso della norma che indica in 18 settimane il periodo massimo di integrazione salariale concedibile nel periodo 13.7.2020-31.12.2020.

### **Procedura sindacale e domanda**

Al momento non sono disponibili specifiche istruzioni INPS per la presentazione delle domande riferibili al “secondo” periodo di 18 settimane (per intendersi, quello concesso dall'art. 1 del DL 104/2020 in esame); tuttavia, il riferimento contenuto agli articoli da 19 a 22 quinquies del DL 18/2020 (come modificato dai DD.LL. 34/2020 e 52/2020) comporta che si dovrà continuare a seguire le regole già dettate per il “primo” periodo di 18 settimane, anche dal punto di vista procedurale.

In particolare, trattandosi di un nuovo periodo, si dovranno presentare – si presume – delle “nuove” domande (non trattandosi, letteralmente, di una “proroga” del precedente periodo di 9 + 5 + 4 settimane previsto dai DD.LL. 18/2020 e 34/2020) e si dovranno pertanto rifare le procedure di informazione sindacale ed eventuale consultazione ed esame congiunto a richiesta delle OO.SS.

Le domande dovranno essere presentate dal datore di lavoro, come già accade ora, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello di inizio del periodo di sospensione. In sede di prima ap-

plicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto (15.8.2020), ossia entro il 30.9.2020.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del DL 104/2020, se tale ultima data è posteriore. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

#### **Scorporo delle settimane ex DL 18/2020**

Il meccanismo di "scorporo" delle settimane richieste ai sensi del DL 18/2020 vale, per espressa previsione normativa, solo sulle prime 9 settimane del "nuovo" periodo previsto dal DL 104/2020; tale periodo può, pertanto, avere una durata ridotta rispetto alle 9 settimane indicate dalla norma, laddove la fruizione dell'integrazione salariale abbia avuto inizio dopo il 9.3.2020 (infatti, andando a ritroso dal 12.7.2020, le 18 settimane consecutive iniziano il 9.3.2020, per cui le aziende che hanno fruito dall'integrazione salariale dopo tale data inevitabilmente avranno una "coda" del primo periodo di integrazione salariale che andrà a ricadere dopo il 12.7.2020 e, quindi, andrà a stornare il primo periodo di 9 settimane).

#### **Contributo addizionale e calo di fatturato**

Questo conteggio deve essere effettuato con molta attenzione in quanto il comma 2 dell'art. 1 del DL 104/2020 prevede che sulle "ulteriori" 9 settimane del trattamento di integrazione salariale (e solo su queste) vada pagato un **contributo addizionale**, laddove il **fatturato** del datore di lavoro richiedente **riferito al primo semestre 2020 rapportato al primo semestre 2019** non abbia presentato una riduzione superiore al 20%, secondo la seguente progressione:

a) al **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata a ciascun lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al **18%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Come detto, il contributo addizionale non è invece dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Ne consegue che il legislatore, ai fini dell'**obbligo di pagamento del contributo addizionale**, individua

**due distinti periodi** rispetto ai quali detto pagamento sia dovuto o meno, ossia:

1. un periodo iniziale pari a un **massimo** di 9 settimane ma che può avere una durata più breve, durante il quale il contributo addizionale non è mai dovuto
2. un secondo periodo, di durata **fissa** di 9 settimane, durante il quale il contributo addizionale è dovuto al ricorrere delle condizioni sopra indicate.

La riduzione del fatturato dovrà essere autocertificata dal datore di lavoro in sede di presentazione della domanda relativa alle "seconde" nove settimane (dal che si evince, ulteriormente, che qualora non si richieda per intero il primo periodo di 9 settimane, occorrerà presentare una domanda che arrivi alla fine del primo periodo di 9 settimane, o inferiore per le ragioni sopra esposte, e poi presentare una ulteriore domanda per il secondo periodo di 9 settimane).

L'autocertificazione è funzionale all'applicazione del contributo addizionale nella misura corretta (è l'INPS a determinare l'aliquota da applicare e a comunicarla al datore di lavoro); in mancanza, si applica l'aliquota massima del 18 per cento.

La durata minima di 2 settimane del primo periodo, per il quale il contributo addizionale non è comunque dovuto, si ricava dal fatto che le prime 9 + 5 settimane richiedibili ai sensi del DL 18/2020 (come modificato dal DL 34/2020) devono necessariamente essere fruito entro il 31.8.2020, per cui nel periodo tra il 13.7.2020 e il 31.8.2020 vi sono esattamente 7 settimane (e 1 giorno) che andrebbero a stornare il primo periodo di 9 settimane concesse dal DL 104/2020.

#### **Preventivo esaurimento delle prime 18 settimane**

Esiste, però, un problema di **coordinamento tra le norme** che hanno concesso i due, distinti, periodi di integrazione salariale, ciascuno di durata massima di 18 settimane: infatti, non consta allo scrivente che il DL 104/2020 abbia imposto la **preventiva consumazione** del "primo" periodo di integrazione salariale (ex DD.LL. 18/2020 e 34/2020). Ne consegue che un datore di lavoro che abbia fruito solo in parte della prima integrazione salariale entro il 31.8.2020 e lo abbia fatto a ridotto di tale scadenza, non avrebbe interesse a richiedere detta integrazione ai sensi del DL 18/2020, posto che la coda di tale periodo ricadente dopo il 12.7.2020 andrebbe a decurtare le prime 9 settimane richiedibili ai sensi del DL 104/2020 ed esenti dall'obbligo di pagamento del contributo addizionale, con la conseguenza che il datore di lavoro andrebbe a pagare il contributo addizionale senza avere prima esaurito per intero le prime 9 "nuove" settimane di integrazione salariale.

#### **Proroghe di termini**

I termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi in scadenza entro il 31 luglio 2020 sono differiti al 31 agosto 2020.

I termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020.

Come già previsto nei precedenti decreti, in caso di esaurimento delle risorse stanziare, l'INPS non prendere in considerazione ulteriori domande di trattamento di integrazione salariale.

### **ESONERO CONTRIBUTIVO (art. 3)**

La norma che si esamina è strettamente connessa a quella relativa alle "nuove" integrazioni salariali (art. 1), in quanto costituisce un elemento di premialità a favore dei datori di lavoro privati che non faranno ricorso ai trattamenti suddetti (l'art. 3 fa espressa riferimento all'art. 1 del DL 104/2020, con esclusione, quindi, delle prime 18 settimane previste dai DD.LL. 18/2020 e 34/2020) e che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 (e solo in questi due mesi) dei trattamenti di integrazione salariale.

In sostanza, ai datori di lavoro suddetti viene riconosciuto l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico, per un **periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020**, nei limiti del **doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi INAIL; l'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero **può essere riconosciuto** anche ai datori di lavoro che **hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del DL 18/2020 collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020**, i quali – per espressa previsione dell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 1 DL 104/2020 – sono peraltro **imputati** alle prime 9 settimane concesse dal citato art. 1, comma 1.

Ad una prima lettura della norma la mente vacilla ... ad una seconda l'impressione è confermata.

Vi sono, infatti, numerose criticità che rendono assai arduo comprendere il funzionamento dell'esonero:

1. l'esonero spetta a domanda o, come parrebbe dal testo della norma, "è *ricosciuto*" a tutti i datori di lavoro che rientrano nei requisiti della norma ?

Una interpretazione letterale del testo normativo farebbe propendere per un automatismo, in quanto si parla di "riconoscimento" e non si menziona alcuna domanda o procedura di richiesta. La questione dell'automatismo si riflette anche sull'applicazione "*al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero*" dei divieti di cui all'art. 14 del DL 104/2020, ossia:

- alla preclusione dell'avvio di procedure di mobilità ex artt. 4 e 24 legge 223/1991 ed alla sospensione delle procedure già avviate, fatto salvo il cambio di appalto quando il personale occupato venga

riassunto a seguito del subentro di un nuovo appaltatore per effetto di una clausola sociale, prevista dalla legge, dal CCNL o dal contratto di appalto

- alla preclusione, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, della facoltà di recedere (licenziamento individuale) per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966
- alla sospensione delle procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della legge 604/1966
- le suddette preclusioni non si applicano in alcun caso specifici e tassativi ossia:
  - cessazione definitiva dell'attività di impresa, conseguente alla liquidazione dell'attività di impresa senza continuazione neppure parziale dell'attività della stessa e sempre che durante la liquidazione non si possa configurare una cessione dell'azienda o di un ramo di essa
  - accordo collettivo aziendale di "incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro" su base esclusivamente volontaria
  - fallimento quando non sia disposto o, se disposto, venga meno l'esercizio provvisorio dell'impresa.

Infatti, se l'esonero spetta automaticamente, al datore di lavoro è preclusa ogni possibilità di rinunciare all'esonero e di procedere ai licenziamenti individuali o collettivi, altrimenti preclusi dalla fruizione dell'esonero stesso.

La questione si complica ulteriormente, in quanto la violazione dei divieti di cui all'art. 14 DL 104 cit. da parte del datore di lavoro beneficiario dell'esonero viene sanzionata dalla "revoca" dell'esonero (con efficacia retroattiva) e dalla impossibilità di presentare una domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 1 DL 104 cit. ma non anche dalla nullità dei licenziamenti comunque intimati. In realtà, la nullità dei licenziamenti discende direttamente dall'art. 14 (violazione di una norma di legge), per cui le sanzioni previste dal comma 3 dell'articolo in commento sarebbero aggiuntive alla reintegrazione dei lavoratori illegittimamente licenziati, per cui il datore di lavoro avrebbe la reintegra dei lavoratori licenziati, la perdita dell'esonero e l'impossibilità di richiedere una integrazione salariale.

2. come si calcola il periodo di durata dell'esonero, che comunque non può eccedere i quattro mesi e deve concludersi entro il 31.12.2020 ?

La lettera della norma non lo spiega e si può solo ipotizzare che dipenda dall'avvenuto esaurimento delle prime 18 settimane (o meno, qualora entro il 31.8.2020 il datore di lavoro non abbia esaurito le prime 14 settimane) che, in ogni caso, avviene entro il 31.10.2020. La norma, infatti, prevede che l'esonero spetti anche se il datore di lavoro fruisce di un periodo di integrazione salariale collocato anche in parte oltre il 12.7.2020, a condizione che tale periodo sia stato richiesto "ai sensi" del DL 18/2020. Questa previsione normativa, oltre tutto, sembra ipotizzare – e questo non è previsto dall'art. 1 DL 104/2020 – l'esistenza di due distinte procedure di richiesta dell'integrazione salariale, una ai sensi del DL 18/2020 (anche dopo il 12.7.2020) e una ai sensi del DL 104/2020 o, quanto meno, della possibilità di "optare" per il primo o per il secondo decreto (a meno che non si chiarisca che sia possibile richiedere l'integrazione salariale ex DL 104/2020 solo dopo avere esaurito quella richiedibile ai sensi del DL 18/2020).

3. come si calcola l'esonero contributivo, visto che la norma fa riferimento al "doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei ... mesi di maggio e giugno 2020" ? Il criterio delle ore, indicato dalla norma, come si concorda con l'esigenza di quantificare un importo che costituisca l'ammontare della suddetta agevolazione ?

A parere di chi scrive, l'unica soluzione possibile è quella di valorizzare le ore di integrazione salariale fruite nel periodo moltiplicate per due con la paga oraria di ogni singolo lavoratore interessato dalla sospensione. Il prodotto del doppio delle ore di integrazione per la paga oraria costituisce la base imponibile sulla quale calcolare l'aliquota dei "contributi previdenziali" a carico del datore di lavoro, dal cui prodotto si otterrà l'ammontare complessivo dell'esonero. Si pone, però, un ulteriore problema in quanto l'INPS riceve sia una contribuzione "previdenziale" che una contribuzione "assistenziale". Secondo il portale istituzionale INPS (<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53860>) "il calcolo dei contributi previdenziali viene effettuato applicando determinate aliquote alla retribuzione lorda, sempre nel rispetto di determinati minimali di retribuzione imponibile previsti dalla legge. Le aliquote delle contribuzioni ai fini pensionistici ( IVS) sono in genere pari al 33%, con la seguente modulazione:

23,81% a carico del datore di lavoro;

9,19% a carico del lavoratore".

Ne consegue che, secondo l'istituto, i contributi "previdenziali" in senso stretto sono solo i versamenti per IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti), per cui l'aliquota dell'esonero do-

vrebbe essere pari al 23,81% dell'imponibile determinato come sopra indicato.

In aggiunta ai contributi previdenziali, infatti, esistono per i diversi settori contributivi "le contribuzioni di finanziamento delle assicurazioni assistenziali (malattia, maternità, etc.), nonché delle altre assicurazioni previdenziali, si attestano talvolta in misura diversa a seconda del settore produttivo di appartenenza dell'azienda, come di seguito indicato:

- contributo disoccupazione (per i rapporti T.D.+1,40%): 1,61%;
- contributo per l'indennità economica di malattia (misura variabile in base al settore): 2,22% - 3,21%;
- contributo maternità (misura variabile in base al settore): 0,24% - 0,46%;
- contributo per l'Assegno per il Nucleo Familiare: 2,48% (0,68% ridotto);
- contributo per il fondo di garanzia TFR: 0,20%;
- contributo per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (brevi sospensioni attività produttiva): 1,70% - 4,70%;
- contributo per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (crisi e ristrutturazioni): 0,90%;
- contributo per i Fondi di solidarietà o il Fondo di Integrazione Salariale: 0,45% - 0,65%".

I contributi relativi a queste prestazioni sono, tecnicamente, contributi assistenziali che, in base alla formulazione letterale della norma, non dovrebbero essere inclusi nell'aliquota di calcolo dell'esonero contributivo.

Come si vede, la norma non chiarisce punti essenziali del funzionamento dell'esonero contributivo.

Inoltre, va rimarcato con la massima enfasi, che l'esonero è un "beneficio" concesso "ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione" la cui efficacia è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

**L'interpretazione fornita nella presente circolare è frutto di una prima lettura "letterale" (si passi il bisticcio di parole) della norma e potrebbe essere del tutto diversa e riveduta da altre letture più "orientate" e "creative", fornite dalla prassi ministeriale e dell'INPS che ci si augura possano arrivare quanto prima.**