



Olginate, 20 marzo 2020

Prot.23/20

#lavoro

Spett. Cliente

Loro Sede

LA CASSA INTEGRAZIONE: IL DECRETO E' STATO PUBBLICATO

Illustro subito, a seconda del settore di appartenenza e delle dimensioni aziendali, quale tipo di "cassa" si possa utilizzare

	DESTINATARI	SPECIFICHE	PROCEDURA	TRATTAMENTO
CASSA INTEGRAZIONE	Aziende di cui all'art. 10 d.lgs. 148/15, tra cui:	CAUSALE	FASE SINDACALE	EROGAZIONE
		DURATA	- Non necessario accordo sindacale, sufficiente informazione, consultazione ed esame congiunto con RSA/OO.SS. territoriali, da svolgersi anche in via telematica	Su richiesta del datore di lavoro, pagamento diretto INPS
LAVORATORI	- Oggetto della comunicazione: causa di sospensione o riduzione, entità e durata, numero di lavoratori interessati	CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE		
GUADAGNI ORDINARIA	- imprese industriali, manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione energia, acqua e gas;	9 settimane dal 23 febbraio al 31 agosto 2020 (retroattiva, salvo lavoro agile full time)	- Fase sindacale si considera conclusa dopo 3 giorni dalla richiesta di confronto	Non dovuta
CIGO	- cooperative di produzione con attività similari a operari di imprese industriali;		PROCEDIMENTO	PRESTAZIONE
	- cooperative agricole;	In forza al 23 febbraio, anche a tempo determinato (no dirigenti, lavoratori a domicilio)	- Domanda in via telematica a INPS competente	pari all'80% della retribuzione globale per le ore di lavoro non prestate con i limiti dei seguenti massimali:
	- imprese industriali degli enti pubblici;		- Non necessaria verifica della sussistenza della causale	- per retribuzioni complessivamente inferiori a € 2.159,48 mensili, l'integrazione sarà pari a circa 950 euro lorde
	- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;	TEMPISTICHE	- La domanda può essere presentata anche dopo i 15 giorni dalla sospensione/riduzione dell'attività	- per retribuzioni superiori a € 2.159,48 sarà pari a circa 1.200 euro lorde,
	- ecc.		Domanda da presentare entro la fine del 4° mese successivo da sospensione o riduzione attività	
	Aziende attualmente in CIGS (CIGO sospende e sostituisce "CIGS zero ore" oppure integra "CIGS parziale")			

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

F +39 0341 65.43.20

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133



	DESTINATARI	SPECIFICHE	PROCEDURA	TRATTAMENTO
FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	Imprese di cui all'art. 29 d.l. gs. 148/15, ossia i datori di lavori con più di cinque dipendenti che appartengono a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'ambito di applicazione di CIGO, CIGS, FSBA, tra cui:	CAUSALE	FASE SINDACALE	EROGAZIONE
		DURATA	- Non necessario accordo sindacale, sufficiente informazione, consultazione ed esame congiunto con RSA/OO.SS. Territoriali, da svolgersi anche in via telematica	Su richiesta del datore di lavoro, pagamento diretto INPS
FIS assegno ordinario	- pubblici esercizi, ristorazione e turismo; - terziario e commercio; ecc.	LAVORATORI		
		TEMPISTICHE	PRESENTAZIONE DOMANDA	ASSEGNO ORDINARIO
	Aziende, iscritte al FIS, che hanno in corso l'assegno di solidarietà possono richiedere assegno ordinario, che sospende e sostituisce assegno di solidarietà	Domanda da presentare entro la fine del 4° mese successivo da sospensione o riduzione attività	- Non si applica art. 30 co. 2 d.l. gs. 148/2015 e, quindi, la domanda può essere presentata anche dopo 15 giorni dalla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa - Domanda presentata a sede INPS competente - Non necessaria verifica della sussistenza della causale	Non dovuta
				ASSEGNO ORDINARIO
				<p>pari all'80% della retribuzione globale per le ore di lavoro non prestate con il limite dei seguenti massimali:</p> <p>- per retribuzioni complessivamente inferiori a € 2.159,48 mensili, l'integrazione sarà pari a circa € 950,00 lorde</p> <p>- per retribuzioni superiori a € 2.159,48 sarà pari a circa € 1.200,00 lorde</p>



	DESTINATARI	SPECIFICHE	PROCEDURA	TRATTAMENTO
CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA	Datori di lavoro di cui all'art. 22, ossia i datori di lavoro per cui non trovano applicazione altri ammortizzatori sociali e cioè:	CAUSALE Sospensione/riduzione per "emergenza COVID-19"	DATORI DI LAVORO CON PIU' DI CINQUE DIPENDENTI - Accordo sindacale, anche in via telematica, con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale. - domande presentate alla Regione, che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione	EROGAZIONE Erogazione assegno ordinario diretta da parte di INPS
	- agricoltura - pesca - terzo settore	DURATA 9 settimane dal 23 febbraio al 31 agosto 2020 (retroattiva, salvo lavoro agile full time) LAVORATORI In forza al 23 febbraio, anche a tempo determinato (no dirigenti, lavoratori a domicilio)		PROFILI CONTRIBUTIVI Contribuzione figurativa e relativi accessori
CIGD	Datori di lavoro, iscritti no al FIS, che occupano mediamente da 1 a 5 dipendenti (prima per ass. ord. erano 15 dipendenti)	Si aggiunge ai regimi speciali d.L. 9/2020 per "Zona Rossa" (3 mesi CIGD) e "Zona Gialla" (1 mese CIGD, cfr. accordi Emilia-Romagna 6.3.20 e Lombardia 10.3.20)	- Trattamento concesso con decreto Regionale, trasmesso all'INPS entro 48 ore dalla sua adozione.	
	Datori di lavoro in ambito CIGS ma esclusi dalla CIGO e dal FIS		DATORI DI LAVORO DA UNO A CINQUE DIPENDENTI - Non necessario l'accordo sindacale	
	Esclusi datori di lavoro domestico		- Ordine cronologico per l'istruzione delle domande - approvazione con Decreto Regionale, trasmesso all'INPS entro 48 ore	



Per le Aziende Artigiane, lo strumento di Cassa è previsto da FSBA per cui diramerò apposita Circolare nei prossimi giorni.

Per i Professionisti che NON occupano mediamente + di 3 dipendenti lo strumento utilizzabile sarà la CIGD.

Per gli Studi Professionali che occupano mediamente + di 3 dipendenti, il Decreto deve essere analizzato tenendo conto del Decreto interministeriale del 27 dicembre 2019, n. 104125 (in G.U. n. 53/20) entrato in vigore da pochi giorni, che ha istituito il “fondo di solidarietà bilaterale per attività professionali”. Al riguardo seguiranno approfondimenti che devo trovare il tempo di svolgere.

Come vedete, sostanzialmente, per ogni settore e per ogni dimensione aziendale, il Governo ha cercato di attivare un possibile strumento di cassa integrazione, che potrà essere retroattivo.

Quindi le scadenze sembrerebbero gestibili.

Tuttavia, per chi volesse usufruire della Cassa Integrazione già a partire dal mese di Marzo 2020, è bene prendere una decisione almeno entro la fine del mese; ciò non tanto per gli adempimenti da espletare, ma perché sarà necessario darne traccia nei cedolini riferiti a Marzo che elaboreremo al più tardi entro il 15 Aprile.

Ed allora, è necessario concentrarsi e decidere due aspetti:

- 1. Se e come utilizzare eventuali ore di ferie / permessi residui, in particolare se riferiti all'anno precedente;**
- 2. Se richiedere il pagamento diretto INPS (aspetto obbligatorio solo per chi usufruirà della CIGD o del FSBA) o se anticipare il pagamento ai dipendenti e poi recuperarlo a conguaglio in F24**

Per quanto riguarda il punto 1)

I decreti della Presidenza del Consiglio dei giorni scorsi hanno raccomandato l'uso delle ferie. Ma non esiste una norma specifica che imponga di fruirle prima di ricorrere alla cassa integrazione ordinaria.

Nessuna disposizione, dunque, sul fatto di consumare prima le ferie ma soltanto una «buona pratica» attuata già in passato, sulla quale si è pronunciato qualche anno fa il tribunale di Bergamo [1]. I giudici lombardi si allineano con l'Inps sull'opportunità di subordinare l'accesso alla cassa integrazione all'esaurimento delle ferie non ancora godute, per una questione «di ordine costituzionale». In pratica – si legge sulla sentenza – sarebbe contrario al principio di solidarietà espresso dalla Costituzione «posporre sempre e comunque le esigenze di salvaguardia delle risorse pubbliche all'interesse dell'individuo a scegliere a proprio piacimento quando fruire di ogni singolo giorno di ferie, o magari a monetizzare le ferie eccedenti il minimo garantito, e questo anche nei casi in cui esistano circostanze che costringano alla sospensione o alla riduzione dell'attività lavorativa in azienda».



Un concetto su cui si è detto d'accordo più recentemente anche il Consiglio di Stato [2] che ha detto no alla cassa integrazione ritenendo che l'azienda «deve utilizzare tutti gli strumenti organizzativi e contrattuali a sua disposizione e solo quando questi non sono sufficienti può ricorrere alla Cig».

È opportuno ricordare infine, in materia di cassa integrazione in deroga, che un decreto del ministero dell'Economia e delle Finanze [3] obbliga a consumare le ferie prima di accedere a questo ammortizzatore sociale. Un vincolo che potrebbe essere applicato probabilmente anche oggi nelle realtà colpite dal coronavirus.

Note [1] Trib. Bergamo sent. n. 489/2013. [2] Cons. Stato sent. n. 3987/2017. [3] DM n. 83473/2014 del 01.08.2014.

Di fronte a questo quadro incerto (ripeto, il Decreto di ieri nulla dice in merito), è anche possibile che, fra qualche settimana, l'INPS, istituto pagatore, dirami qualche circolare che imponga il godimento delle ferie, eventualmente complicando l'iter di autorizzazione di Casse Integrazioni avviate senza aver dato corso allo smaltimento dei residui di ferie / permessi.

E' stato tipico, sinora, un approccio dell'INPS teso a sindacare e talvolta respingere, il ricorso delle Aziende alle proprie prestazioni, talvolta con argomentazioni poco accoglibili. E devo dire che,

nonostante questa tragica pandemia, l'INPS sembra approcciarsi nel solito modo, rigorosamente a tutela delle proprie pubbliche finanze, come ha recentemente fatto con il recentissimo messaggio del 12 Marzo che a proposito dei Comuni della cosiddetta zona rossa, recitava esattamente così:

Il datore di lavoro o il committente che sospende il versamento della contribuzione, ma che contemporaneamente opera la trattenuta della quota a carico del lavoratore, è tenuto obbligatoriamente a versare quest'ultima alle ordinarie scadenze legali di versamento.

Ciò nonostante il Governo avesse appena sospeso l'obbligo di versamento di tasse e contributi per quei Comuni.

Questa è l'aria che sta cominciando a tirare all'INPS!

Quindi facciamo attenzione, perché se il Governo farà *buon viso a cattivo gioco*, ogni motivo potrebbe essere strumentalizzato per contrastare l'autorizzazione delle Vs. Casse.

Pertanto, i miei consigli in merito sono, nell'ordine:

- Attivare cassa, ove necessario, stabilendo che essa interviene dopo lo smaltimento per ciascun addetto almeno delle ferie / permessi anno precedente (opzione abbastanza sicura salvo clamorose circolari INPS, ma percorribile solo per aziende con finanze solide)
- Attivare cassa, ove necessario, stabilendo che essa interviene dopo lo smaltimento per ciascun addetto almeno delle ferie / permessi anno precedente e anno in corso (opzione sicurissima ma che potrebbe comportare possibili proteste dei lavoratori e comunque percorribile solo da Aziende con finanze molto solide)



- Per le Aziende che non hanno la possibilità di pagare ferie e permessi residui (opzione insicura) in quanto prive di risorse finanziarie ed impossibilitate ad accedere a finanziamenti, direi almeno che, per coerenza, la cassa, ove necessaria, debba essere assolutamente chiesta con pagamento diretto INPS (quindi senza anticipo azienda) e ciò anche per quelle Casse che non lo prevedono come obbligatorio (CIGO e ASSEGNO ORDINARIO).

Per quanto riguarda il punto 2)

Pagamento diretto significa che il cedolino paga viene elaborato a “zero” netto in busta e che l’INPS, fra diverse settimane / mesi, una volta ricevute le domande e una volta che le avrà “lavorate”, farà il bonifico delle spettanze direttamente al dipendente, che, nel frattempo, non percepirà alcun reddito.

Pagamento a conguaglio, significa invece che l’Azienda, elaborando il cedolino mensile, anticipa al dipendente il trattamento di cassa e poi lo recupererà scalandolo da quanto deve pagare con F24.

Come illustrato nei riquadri che precedono, le Aziende Artigiane (FSBA) e quelle che rientrano nella CIGD (cassa in deroga), sono obbligate a percorrere la strada del pagamento diretto. E quindi il problema della scelta non si pone.

Invece le Aziende che rientrano nella CIGO o Assegno Ordinario, devono decidere quale opzione percorrere, tenendo conto, tuttavia, che la scelta del pagamento diretto, sarà probabilmente sottoposta ad un rigoroso esame INPS per verificarne la fondatezza (esibizione bilanci, prova delle ridotte disponibilità finanziarie ecc.) che potrebbe complicare ed allungare l’iter di approvazione della domanda di Cassa.

Riflessione doverosa sul pagamento a conguaglio

Chi sia orientato verso questa soluzione (conguaglio), è bene che faccia una seria riflessione, eventualmente anche con il proprio Commercialista per verificare la capacità finanziaria della propria Azienda. Infatti le somme che il Datore di Lavoro anticiperebbe per conto dell’INPS (circa 1.000 euro al mese per ogni dipendente), non sarebbero immediatamente recuperabili nel F24 del mese successivo, ma solo dopo che l’INPS avrà autorizzato la domanda di Cassa trasmessa.

Dovete considerare che la tempistica di autorizzazione, varierà da sede Provinciale a sede Provinciale. Alcune sedi, particolarmente efficienti impiegheranno meno tempo di altre.

Bene, sappiate che mediamente, i tempi di autorizzazione di una CIGO, potevano variare da un minimo di circa 1,5 / 2 mesi a 4 mesi o più. Ma ciò avveniva in situazioni di normalità. Ora che ogni sede INPS Italiana sarà sommersa da centinaia di domande di Cassa, è immaginabile che i tempi si dilatino ulteriormente. Temo che ci potrebbero volere dai 6 ai 12 mesi, o forse più.



Ecco perché Vi invito a valutare bene, con i Vs. Commercialisti, le Vs. potenzialità economiche.

Tutto ciò chiarito, nel caso la Vs. Azienda fosse in condizione di dover attivare la Cassa Integrazione, prima di contattarmi, abbiate cura di:

- Individuare da che data (anche retroattiva) volete che decorra e fino a quando (tenendo conto delle durate massime sopra indicate)
- Individuare se si tratta di una sospensione totale o parziale (non lavora nessuno o qualcuno ogni tanto lavora)
- Individuare quanti e quali Lavoratori saranno coinvolti
- Decidere, laddove possibile, quale forma di pagamento sia più opportuna e come gestire eventuali residui di ferie

Per lo Studio

Dr. Nico Gilardi.

Olginate, 18 Marzo 2020.

*Ringrazio per il prezioso confronto nell'analisi, l'Avv. Giuslavorista **Luca Daffra** dello Studio Ichino Brugatelli di Milano ed il CDL **Sergio Pozzi** dello Studio Tentori – Pozzi di Lecco*