



Errori significativi e frodi in materia di lavoro, con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali regolati dalla normativa emergenziale

Webinair – Revisione legale dell'area lavoro – Parte 1
27 novembre 2020

Filippo Mengucci
Francesco Cervellino
Francesca Coppola

Avvocati, Commercialisti e Revisori Legali in Roma

Componenti Commissione Diritto del Lavoro dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma





La pianificazione della revisione contabile del bilancio nell'area lavoro – la gestione delle assenze dal lavoro e il rispetto degli ammortizzatori sociali regolati dalla normativa emergenziale

Principi di revisione

Il principio **ISA Italia 300** si occupa della pianificazione della revisione contabile del bilancio. L'attività di revisione deve svilupparsi sulla base di una strategia pianificata di cui è responsabile l'incaricato: la strategia di revisione deve stabilirne la portata, la tempistica e la direzione anche in funzione delle caratteristiche dell'impresa oggetto del controllo; la strategia, inoltre, deve guidare l'elaborazione del piano di revisione. La pianificazione aiuta il revisore nello svolgimento del suo incarico poiché rappresenta un supporto operativo alla sua attività.

Tra i principi di revisione la cui nuova versione è stata adottata con [determina RGS del 3 agosto 2020](#), l'ISA Italia 300 disciplina la responsabilità del revisore nel pianificare la revisione contabile del bilancio. Alla base del processo di pianificazione vi è la strategia generale di revisione e l'elaborazione di un piano di revisione.



Il [principio ISA Italia 300](#) prevede in particolare, una pianificazione adeguata (par. 2, ISA Italia 300):

- aiuta il revisore a dedicare la dovuta attenzione ad aree importanti della revisione;
- aiuta il revisore a identificare e risolvere tempestivamente eventuali problemi;
- aiuta il revisore a organizzare e gestire adeguatamente l'incarico di revisione affinché sia svolto in modo efficace ed efficiente;
- fornisce supporto nella selezione dei membri del team di revisione con un livello appropriato di capacità e competenze per fronteggiare i rischi attesi, e nell'appropriata assegnazione del lavoro agli stessi.



L'[ISA Italia 240](#) ha per oggetto le modalità di identificazione dei rischi di errori significativi dovuti a frode e le relative risposte di revisione.

L'ISA Italia 240 stabilisce quindi le regole che il revisore deve seguire per identificare i rischi di errori significativi dovuti a frode. Il principio fornisce anche le corrispondenti risposte di revisione. Viene, inoltre, disciplinata nello specifico la responsabilità del professionista e del management nei diversi casi di frode che possono verificarsi nell'ambito della gestione aziendale. Il problema operativo è capire con quali modalità viene svolta l'attività di audit nella valutazione degli errori significativi in bilancio, soprattutto nell'area lavoro. E, in particolare, come deve correttamente operare il revisore incaricato ove egli non sia un lavorista.



Basandosi sul presupposto che vi siano rischi di frode nella rilevazione dei costi e dei ricavi, il revisore deve valutare quali tipologie di costi e ricavi, operazioni di vendita e/o servizi e/o costi del personale o asserzioni diano origine a questi rischi. Il par. A29 del principio specifica che, a titolo esemplificativo, gli errori possono emergere dalla rilevazione anticipata dei ricavi, dalla rilevazione di ricavi fittizi o dalla loro sottovalutazione. Nulla al riguardo, però, si precisa sul fronte degli oneri del personale ricompresi nella Voce B9 di bilancio.

Se, tuttavia, questa presunzione non è applicabile nello svolgimento dell'incarico e, conseguentemente, non è stato identificato un rischio di errore significativo dovuto a frode, il revisore deve motivare ciò con adeguata documentazione di supporto.

Il principio di revisione internazionale (ISA Italia) n. 315, "L'identificazione e la valutazione dei rischi di errori significativi mediante la comprensione dell'impresa e del contesto in cui opera", definisce le asserzioni come le "attestazioni della direzione, esplicite e non, contenute nel bilancio, utilizzate dal revisore per prendere in considerazione le diverse tipologie di errori potenziali che possono verificarsi".



Arete di possibili errori o frodi

Dal punto di vista giuridico la frode è un comportamento in genere consistente in artifici o raggiri finalizzati al conseguimento di illeciti profitti.

Nel campo della revisione aziendale il concetto di frode è diverso da quanto previsto in ambito giuridico dove di norma si esplicita in fattispecie tipiche la cui condotta l'ordinamento ricollega a un disvalore perseguibile a norma di legge con una sanzione (truffa ex 640 cp – Frode informatica ex 640 ter cp – Frode assicurativa ex art. 642 cpc – Insolvenza fraudolenta ex art. 641 cp ecc).

La frode ove accertata a livello penalistico non determina l'esistenza di una frode nell'ambito della revisione, perché magari quella frode non ha causato un errore significativo.

L'obiettivo del revisore è di applicare appropriatamente il concetto di significatività nella pianificazione e nello svolgimento della revisione contabile dell'area lavoro.



RISCHIO DI REVISIONE: rischio che il revisore esprima un giudizio di revisione non appropriato nel caso il bilancio sia significativamente errato

RISCHIO INTRINSECO: rischio che un conto/una classe di operazioni contenga un errore significativo, indipendentemente dai controlli posti in essere

RISCHIO DI CONTROLLO: rischio che un errore significativo non sia prevenuto, individuato e corretto dal sistema di controllo dell'impresa

RISCHIO DI INDIVIDUAZIONE: rischio che le procedure svolte dal revisore non siano in grado di individuare un errore significativo.



Obiettivi del revisore in merito alle frodi nella revisione contabile (par. 10 ISA Italia 240)

Per il revisore, pertanto, sono rilevanti due tipologie di errori intenzionali (o frodi):

Le frodi rilevanti per il revisore sono:

Falsa Informativa economico-finanziaria

Appropriazioni illecite di beni e attività dell'impresa

Una modalità spesso utilizzata per la valutazione del rischio intrinseco consiste nell'associare a ogni rischio identificato la probabilità che lo stesso comporti un errore sul bilancio e la dimensione monetaria dell'errore.



Pertanto, nella prassi professionale, a ogni rischio individuato il revisore assegna sulla base del proprio giudizio professionale un livello di rischio alternativamente:

- Basso
- Alto

In un'impresa di dimensioni minori, solo a volte esiste un processo formalizzato per la valutazione del rischio. In tali casi, è probabile che la Direzione identifichi i rischi mediante il proprio diretto coinvolgimento nell'attività. Indipendentemente dalle circostanze, comunque, è sempre necessaria un'indagine sui rischi identificati e su come sono gestiti dalla Direzione.

Il monitoraggio dei controlli rappresenta un processo per valutare nel tempo l'efficacia del sistema di controllo interno.



Il revisore aggiorna e modifica la strategia generale e il correlato piano di revisione secondo quanto necessario nel corso dello svolgimento della revisione. “A causa di eventi inattesi, o di cambiamenti nelle condizioni, o di elementi probativi acquisiti dai risultati delle procedure di revisione, il revisore può avere la necessità di modificare la strategia generale di revisione e il piano di revisione e, quindi, la natura, la tempistica e l’estensione delle procedure di revisione conseguenti pianificate, sulla base della riconsiderazione dei rischi identificati e valutati.

Ciò si può verificare nel caso in cui il revisore venga a conoscenza di informazioni che divergono significativamente da quelle disponibili all’epoca della pianificazione delle procedure di revisione. Ad esempio, gli elementi probativi acquisiti svolgendo le procedure di validità possono contraddire gli elementi probativi acquisiti attraverso le procedure di conformità».



Le procedure di revisione conseguenti, comprendono:

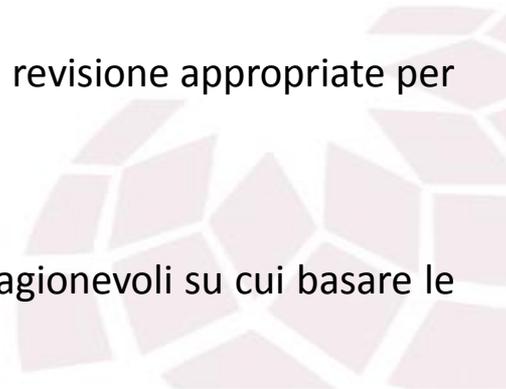
- a) procedure di conformità, laddove richieste dai principi di revisione o qualora il revisore abbia scelto di svolgerle;
- b) procedure di validità.

La qualità di tutti gli elementi probativi è influenzata dalla pertinenza e attendibilità delle informazioni su cui essi si basano.

Il revisore deve svolgere, su ciascun elemento selezionato, procedure di revisione appropriate per lo scopo.

Il revisore deve valutare:

- a) i risultati del campione;
- b) se l'utilizzo del campionamento di revisione abbia fornito elementi ragionevoli su cui basare le conclusioni sulla popolazione sottoposta a verifica.





Tutti gli elementi probativi in forma documentale, siano essi cartacei, in formato elettronico od in altro formato, sono più attendibili rispetto a quelli acquisiti verbalmente (ad esempio, il verbale di una riunione redatto contestualmente è più attendibile di una successiva esposizione verbale degli aspetti discussi).

Tutti gli elementi probativi acquisiti da documenti originali sono più attendibili di quelli provenienti da fotocopie o fax, o da documenti che sono stati filmati, digitalizzati o convertiti in altro modo in formato elettronico, la cui attendibilità può dipendere dai controlli sulla loro predisposizione e sul loro mantenimento.

In assenza di supporti documentali, il revisore nell'area lavoro procede a campione, rispetto agli ammortizzatori sociali e ai sussidi previsti dalla normativa emergenziale, al fine di dare evidenza dell'attività svolta.

Il revisore deve concludere se egli abbia acquisito una ragionevole sicurezza sul fatto che il bilancio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi ovvero a comportamenti o eventi non intenzionali.



Comunicazione degli errori

Il revisore comunica alla Direzione gli errori identificati nel corso della revisione, diversi da quelli chiaramente trascurabili, e chiede alla stessa la loro correzione. Qualora la Direzione si rifiuti di correggere un errore, il revisore comprende le motivazioni e valuta l'effetto degli errori non corretti sul bilancio. Il revisore, inoltre, comunica ai responsabili delle attività di governance gli errori non corretti e l'effetto che tali errori possono avere nella relazione di revisione. Il revisore chiede anche a tali soggetti la correzione degli errori.

Si produce un **breve memorandum** a supporto delle carte di lavoro che tiene conto dei seguenti elementi:



Checklist completamento del lavoro

Assenze dei lavoratori per Covid-19: come gestirle e con quali costi per le aziende

Casi pratici, modalità di gestione e costi - casistiche che il datore di lavoro privato potrebbe trovarsi ad affrontare, esaminando:

- la tipologia di assenza e le sue specifiche,
- l'eventuale costo per l'azienda,
- la valutazione se l'assenza possa essere considerata malattia e come tale rientrare (o meno) nel comparto,
- le possibili attività che il lavoratore può svolgere durante il periodo di assenza dal luogo di lavoro (ad esempio, lo smart working);
- le possibilità di intervento diretto o indiretto degli ammortizzatori emergenziali



Informazioni sulle disposizioni di legge, sulle circolari emanate dall' INPS e sulla interpretazione letterale della normativa di riferimento.

LA MAPPA DEGLI STRUMENTI LAVORO AGILE COVID-19

Le tutele per i lavoratori fragili durante la pandemia

I soggetti in possesso di riconoscimento di disabilità in condizione di gravità o in presenza di specifiche condizioni di rischio determinate da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche e svolgimento di terapie salvavita, i quali si astengono dal lavoro, durante tale periodo vedranno tale assenza equiparata alla degenza ospedaliera a fronte di apposita certificazione di malattia. Tale tutela, riconosciuta dal Decreto Legge Cura Italia (D.L. n. 18/2020) all'articolo 26, prevede proprio una tutela specifica riconosciuta ai dipendenti del settore privato e pubblico in condizione di particolare fragilità. Il termine di tutela, è stato via via prorogato fino al 15 ottobre 2020. Inoltre, come specificato anche dal Messaggio INPS n. 4157 del 9 novembre 2020, a decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili in argomento potranno esercitare l'attività lavorativa in modalità agile (smart working) anche “attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto”.



Smart working e congedi utilizzabili dai lavoratori in base alla situazione dei figli

TUTELE LAVORATORI DIPENDENTI

SITUAZIONE	ETA' DEL FIGLIO	TUTELA
Quarantena per contatto a scuola, attività sportive, lezioni di lingua/musica Sospensione didattica in presenza	Inferiore a 16 anni	Smart Working (art. 21-bis del DL 104/2020)



SITUAZIONE	ETA' DEL FIGLIO	TUTELA
Quarantena per contatto a scuola Sospensione didattica in presenza (zone gialle e arancioni)	Inferiore a 14 anni	Congedo Inps al 50% se lo smart working non è possibile (articolo 21-bis del DI 104/2020) Congedo non retribuito se lo smart working non è possibile
Quarantena per contatto a scuola Sospensione didattica in presenza	Da 14 a 16 anni non compiuti	Congedo non retribuito se lo smart working non è possibile (articolo 21 bis del DI 104/2020)



SITUAZIONE	ETA' DEL FIGLIO	TUTELA
Sospensione didattica in presenza alle scuole secondarie di primo grado, solo nelle zone rosse	Requisito non previsto	Congedo Inps indennizzato al 50% se lo smart working non è possibile (articolo 13 del DL 149/2020)
Chiusura scuola di ogni ordine e grado o centri diurno assistenziale di figlio portatore di handicap grave, solo nelle zone rosse	Requisito non previsto	Congedo Inps indennizzato al 50% (articolo 13 del DL 149/2020)



Smart working e congedi utilizzabili dai lavoratori in base alla situazione dei figli

TUTELE LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA O GESTIONI SPECIALI DELL'INPS

SITUAZIONE	ETA' DEL FIGLIO	TUTELA
Sospensione didattica in presenza alle scuole secondarie di primo grado, solo nelle zone rosse	Requisito non previsto	Bonus baby sitting fino a 1.000 euro (articolo 14 del DL 14/2020)



Smart working e congedi utilizzabili dai lavoratori in base alla situazione dei figli

TUTELE LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA O GESTIONI SPECIALI DELL'INPS

SITUAZIONE	ETA' DEL FIGLIO	TUTELA
Chiusura scuola di ogni ordine e grado o centri diurno assistenziale di figlio portatore di handicap grave, solo nelle zone rosse	Requisito non previsto	Bonus baby sitting fino a 1.000 euro (articolo 14 del DL 14/2020)



Le diverse tipologie di Quarantena COVID-19

Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Quarantena sanitaria art. 26, D.L. 18/2020	Il lavoratore deve essere in possesso di un provvedimento adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL. L'ASL deve comunicare il provvedimento al medico di famiglia che, a sua volta, dovrà emettere un certificato medico dove evidenzierà che trattasi di quarantena (il certificato potrà retroagire alla data del provvedimento dell'ASL).	Il periodo di quarantena del lavoratore è equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico. Lo Stato si prende carico del costo, previa domanda del datore di lavoro all' INPS (messaggio INPS n. 3871/2020).	Solo dal punto di vista economico	NO	Lavoro in smart-working, qualora sia compatibile con il tipo di attività svolta dal lavoratore. Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla quarantena.



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Quarantena per ordinanza amministrativa <i>art. 19, D.L. 104/2020</i> INPS, mess. n. 3653/2020	<p>In tutti i casi in cui l'Autorità Amministrativa (es. Governo, Regione, ecc.) emette una ordinanza o un provvedimento che impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa (esempio, creazione di una zona rossa). Non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena, ai sensi dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.</p>	Non retribuita dal datore di lavoro	NO	NO	<p>Il datore di lavoro può attivare, alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ammortizzatore Sociale,- Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta).



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Malattia Covid-19 del Lavoratore <i>art. 26, co.6, D.L. 18/2020</i> <i>INPS, mess. n. 3653/2020</i>	Certificato di malattia del medico di famiglia. Non è necessario alcun provvedimento dell'ASL	Equiparata alla malattia ordinaria	SI	SI	Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla malattia



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Lavoratore con sintomi Covid	<p>Il medico verifica lo stato di salute del soggetto e decide se inviarlo all'ASL per il tampone.</p> <p>Il medico, in attesa del tampone, emette un certificato di malattia ordinaria.</p> <p>Qualora il tampone sia negativo, il lavoratore rientra al termine del certificato.</p> <p>Qualora il tampone sia positivo, il medico emette un nuovo certificato con ulteriori prescrizioni e una nuova data di scadenza.</p>	Equiparata alla malattia ordinaria	SI	SI	Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla malattia



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Infortunio Covid-19 <i>art. 42, co 2, D.L. 18/2020</i>	Infezione contratta sul posto di lavoro. Necessario certificato medico.	Indennità INAIL più integrazione azienda.	Infortunio	NO	Nessuna



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero <i>INPS, mess. n. 3653/2020</i>	Qualora il lavoratore, recatosi all'estero, sia stato oggetto di provvedimento di quarantena da parte di una Autorità del Paese straniero. Non sarà possibile l'applicazione della tutela prevista dall'art. 26, del Decreto legge 18/2020, in quanto tale tutela è ammessa esclusivamente se la quarantena è stata disposta con un provvedimento proveniente da Autorità sanitarie italiane.	Nessuno	NO	NO	Il datore di lavoro può attivare, alternativamente: - lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) - la CIG Covid Le parti possono prevedere la fruizione delle ferie.



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Quarantena figlio convivente di età minore dei 16 anni <i>art. 21-bis, L. 126/2020 (come modificato dal D.L. 137/2020)</i> INPS, circ. n. 116/2020	Occorre il certificato adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL, territorialmente competente, che ponga in quarantena il figlio, in una delle <i>location</i> da quest'ultimo frequentate: <ul style="list-style-type: none">– scuola– palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati– strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche Il periodo di vigenza della disposizione: dal 9 ottobre al 31 dicembre 2020. Inoltre, nel caso in cui l'ASL sospenda l'attività didattica in presenza.	Indennità, a carico INPS, pari al 50% della retribuzione (non incidenza mensilità aggiuntive) qualora il provvedimento riguardi il figlio minore di anni 14. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa. Per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.	NO	NO	Il lavoratore può richiedere, alternativamente: a) lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) b) il Congedo straordinario Covid (esclusivamente nel caso in cui la quarantena del figlio sia stata disposta dall'ASL per un contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, ovvero in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza). In questo caso, la durata dell'assenza può essere parte o tutta la durata del provvedimento dell'ASL.



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado <i>art. 13, D.L. 149/2020 (Decreto "Ristori bis")</i>	Il congedo può essere richiesto, dal lavoratore dipendente, qualora abbia un figlio iscritto in una scuola secondaria di primo grado presente in un territorio caratterizzato da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (Zone Rosse), in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza. In questo caso, il congedo, richiedibile alternativamente da entrambi i genitori, può riguardare l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza. Il congedo può essere riconosciuto anche al lavoratore/genitore di figlio con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, della Legge 104/1992), iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura. Attivabile solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.	L'utilizzo del congedo straordinario non comporta un costo per l'azienda. Il lavoratore, per i periodi di congedo fruiti, riceve, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.L.vo n. 151/2001, ad eccezione del comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.	NO	NO	Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare lo Smart-working, qualora sia compatibile con l'attività svolta.



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Malattia Covid-19 figlio di età non superiore ai 3 anni <i>art.47, co 1, D.L.vo 151/2001</i>	Occorre il certificato medico del pediatra. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.	Congedo non retribuito dal datore di lavoro	NO	NO	Nessuna



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado art. 13, D.L. 149/2020 (Decreto "Ristori bis")	<p>Il congedo può essere richiesto, dal lavoratore dipendente, qualora abbia un figlio iscritto in una scuola secondaria di primo grado presente in un territorio caratterizzato da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (Zone Rosse), in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza. In questo caso, il congedo, richiedibile alternativamente da entrambi i genitori, può riguardare l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza. Il congedo può essere riconosciuto anche al lavoratore/genitore di figlio con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, della Legge 104/1992), iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura.</p> <p>Attivabile solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.</p>	<p>L'utilizzo del congedo straordinario non comporta un costo per l'azienda. Il lavoratore, per i periodi di congedo fruiti, riceve, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.L.vo n. 151/2001, ad eccezione del comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.</p>	NO	NO	Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare lo Smart-working, qualora sia compatibile con l'attività svolta.



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Malattia Covid-19 figlio di età non superiore ai 3 anni <i>art.47, co 1, D.L.vo 151/2001</i>	Occorre il certificato medico del pediatra. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.	Congedo non retribuito dal datore di lavoro	NO	NO	Nessuna



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Malattia Covid-19 figlio di età tra i 3 e gli 8 anni <i>Art. 47, co 2, DLvo 151/2001</i>	Occorre il certificato medico del pediatra. Massimo 5 giorni lavorativi all'anno. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.	Congedo non retribuito dal datore di lavoro	NO	NO	Nessuna



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Cura dei figli <i>art. 32, D.L.vo 151/2001</i>	Richiesta congedo parentale ordinario per figli fino a 12 anni di età	Congedo parentale ordinario	NO	NO	Le parti possono concordare, in alternativa al congedo, la possibilità di effettuare la prestazione in smart-working.



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Lavoratori con figli disabili <i>art. 21-ter, L. 126/2020</i>	Genitori lavoratori dipendenti privati che hanno un figlio disabile grave (ai sensi della Legge 104/1992), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.	Nessuno	NO	NO	Fino al 30 giugno 2021, diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18 - 23 L. 81/2017).



Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Lavoratori fragili <i>art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020</i>	Si tratta di lavoratori: - disabili gravi (ai sensi dell'art.3, co 3, L. 104/1992) - con rischio derivante da immunodepressione - con rischio derivante da esiti da patologie oncologiche o dalle conseguenti terapie salvavita È disposta dal medico competente, o in mancanza, dall'INAIL, dall'ASL o dai dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (Ministeri Lavoro e Salute - circolare 13/2020)	Nessuno	NO	NO	Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.



Gli ammortizzatori emergenziali COVID-19 - Cig: **20 causali e 14 strumenti**

Platea Ammortizzatori

Tra gli strumenti ordinari e quelli nuovi emergenziali c'è un groviglio di regole per gli imprenditori per attivare le integrazioni al reddito dei lavoratori.

Mentre la politica è impegnata nella ricerca di fondi per rifinanziare gli ammortizzatori sociali e far fronte all'emergenza, gli imprenditori e i consulenti aziendali sono quotidianamente alle prese con una giungla di regole diverse, a seconda della tipologia di sussidio da attivare.

Dopo il DL Cura Italia, sino al Ristori Bis, infatti la situazione, sul fronte procedurale, si è persino complicata e si contano ben oltre 14 istituti e circa 20 causali diverse. Talvolta sono addirittura quasi sovrapponibili, come per la cassa integrazione ordinaria e la cassa integrazione straordinaria dove c'è una forte similitudine tra la causale crisi d'impresa "per eventi imprevisti" (Cigs), e quella relativa agli "eventi transitori e non imputabili all'azienda" (Cigo). Senza dimenticare che dallo scorso 23 febbraio 2020 si è aggiunta un'altra opzione ad esse piuttosto vicina, la causale speciale emergenziale Covid-19.



L'articolo 12 del primo decreto Ristori (D.L. n. 137/2020), infatti, ha previsto che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga (...), per una durata massima di sei settimane, da usufruire tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 (periodo che costituisce la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19), con riferimento:

alle imprese che hanno esaurito le precedenti settimane di Cassa integrazione previste dal Decreto Agosto, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.



Si rende, tuttavia, opportuno specificare quanto segue

- a) i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del decreto Agosto, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane.
- b) è prevista un'aliquota contributiva addizionale differenziata sulla base della riduzione di fatturato del primo semestre 2020 rispetto a quello del corrispondente semestre del 2019, pari al:
 - 9% 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 hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
 - 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.



NOTA BENE - Nessun contributo addizionale è, invece, dovuto:] dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione di fatturato pari o superiore al 20%; da chi ha avviato l'attività dopo il 1° gennaio 2019; dalle imprese interessate dalle restrizioni del Dpcm 24 ottobre 2020.

Una brevissima considerazione appare necessaria: le aziende che si troveranno nella necessità di dover fruire, anche parzialmente, delle 6 settimane e che non hanno subito cali di fatturato o lo hanno subito in misura inferiore al 20%, dovranno ben valutare il ricorso all'ammortizzatore (ma si tratta di una operazione che dovrebbero aver già fatto per le seconde 9 settimane delle 18 complessive prevista dal D.L. n. 104) perché il contributo addizionale costa molto, ed è, in alcuni casi, superiore, alle percentuali previste, in via ordinaria, dal D.L.vo n. 148/2015 per la CIGO, per la CIGS e per il FIS.



Un vero ginepraio perché abbiamo una pluralità di istituti, ciascuno con più causali, che si applicano a tipologie di datori di lavoro diversi, con regole oltretutto differenti. Nell'ambito del lavoro autonomo esistono misure emergenziali quali, da ultimo, il Fondo per reddito di ultima istanza, nel lavoro subordinato esistono istituti come le già citate Cigo (4 causali) e Cigs (4 causali, compreso il contratto di solidarietà). C'è poi la Cigd (tre regimi diversi, più la nuova cassa in deroga con causale Covid-19). Va poi annoverato il Fis (fondo di integrazione salariale che ha l'assegno ordinario con 4 causali e l'assegno di solidarietà con una causale), i fondi bilaterali, il contratto espansione.

L'attuale emergenza ha messo gli imprenditori di fronte alla dura realtà di capire in quale regime sono, quale causale possono attivare e, non da ultimo, di sapere cosa in concreto devono fare per l'attivazione dell'ammortizzatore sociale.



L'estrema frammentazione crea difficoltà applicative, ma a questa realtà già complessa si aggiungono le nuove causali del decreto legge 18, allungando di fatto la lista di opzioni disponibili e di procedure da rispettare. Non è stata attivata alcuna effettiva operazione di semplificazione, di unificazione di procedure, e anche una razionalizzazione tra strumenti esclusivamente pubblicistici e quelli gestiti dalla bilateralità.

Per alcuni istituti come la Cigd, la realtà è ancora più complicata c'è una normativa nazionale che demanda l'attivazione dello strumento alle regioni e agli accordi sottoscritti in sede aziendale con i sindacati. Con la differenza tra la Cigd ordinaria che obbliga ad accordo aziendale, e quella emergenziale Covid-19 che invece lascia la scelta, se è necessario o meno procedere all'accordo aziendale, all'intesa tra regione e parti sociali. Per non dire, poi, della complessità che si presenta quando a dover accedere alla Cigd sono le imprese plurilocalizzate.

Da ultimo, il D.L. n. 137, ma la disposizione non è operativa in quanto si attende in "via libera" di Bruxelles ai sensi dell'art. 108 del Trattato anche per la prima "tranche" prevista dall'art. 3 del D.L. n. 104, riconosce 4 settimane di esonero contributivo per coloro che non si avvarranno dei trattamenti integrativi. Tale sgravio si correla, con le stesse modalità, a quello sopra indicato, con alcune significative novità.



Cassa ordinaria e Fis: domande separate per unità produttiva

La fase operativa di richiesta della cassa integrazione Covid-19 è stata attivata a singhiozzo. Il via libera per le domande di Cigo e Fis con causale «Covid-19 Nazionale» è arrivato con il messaggio 1321 del 23 marzo, cui è seguita sabato la circolare 47/2020. Le domande di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario Fis erano presenti sul sito Inps (www.inps.it) accedendo all'area «servizi per consulenti e aziende», opzione «Cig e fondi di solidarietà». Il software Inps prevede una richiesta ad hoc per gli apprendisti. Per tutti i sostegni le nove settimane vanno piazzate in intervalli temporali (il primo tra il 23 febbraio e il 31 agosto e così i successivi nelle diverse finestre)



I dati da verificare (cosa è stato inserito a sistema)

Il primo dato da inserire è la causale «Covid -19 nazionale». Questa scelta comporterà il fatto di non dover allegare alcunché alla domanda, tranne l'elenco dei lavoratori beneficiari. Per la domanda della cassa integrazione in deroga bisognerà fare riferimento ai format previsti da ciascuna Regione in relazione alle unità produttive che vi si trovano.

Tuttavia, per le aziende che sono presenti in almeno cinque regioni, la domanda potrà essere presentata direttamente al ministero del Lavoro, con modalità da stabilire.

In generale le prime domande di Cigo, di assegno ordinario e di Cig in deroga possono essere presentate per una durata massima di nove settimane, scegliendo liberamente il periodo che va dal 23 febbraio al 31 agosto 2020.



La durata delle nove settimane va riferita al singolo lavoratore e non all'azienda e quindi, ove necessario, vanno effettuate ulteriori domande per completare il periodo delle nove settimane per tutti i lavoratori coinvolti.

Con riferimento alla Cigo e all'assegno ordinario Fis, nella sezione specifica dovrà essere compilata una domanda per ciascuna unità produttiva. Questo significa che se l'azienda, ad esempio, ha 10 unità produttive, sarà necessario compilare 10 distinte domande.

Questa modalità si è resa necessaria poiché utilizza lo stesso sistema informatico delle "ordinarie" domande di cassa integrazione, che presuppongono la verifica del contatore dei 24-36 mesi per ciascuna unità produttiva.



All'interno di ciascuna unità produttiva il software richiede la compilazione di una domanda per la generalità dei rapporti di lavoro (part-time, full-time, tempo determinato e così via), e una per gli apprendisti. È comunque possibile, tuttavia, cumulare per ciascuna unità produttiva le ore di tutti i rapporti di lavoro, fornendo un dato medio. Lo schema di domanda della cassa integrazione in deroga non dovrebbe avere invece il vincolo del dettaglio delle unità produttive e quindi è auspicabile che con una sola domanda si possano indicare tutte le unità produttive della Regione.



Aziende multilocalizzate

Le aziende che si trovano in una pluralità di regioni (almeno cinque) potranno presentare la domanda di Cig in deroga

direttamente al ministero del Lavoro. Lo ha stabilito il decreto interministeriale firmato il 24 marzo, che ha ripartito le somme stanziare tra le singole Regioni. Si tratta, ad esempio, delle aziende della grande distribuzione organizzata e delle agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti e delle imprese del trasporto aereo.

Su questo punto saranno necessarie istruzioni, per stabilire le modalità di presentazione e le informazioni necessarie che ragionevolmente potrà adottare lo schema della cassa integrazione straordinaria.



Le nove settimane di cassa Covid-19 non saranno inserite nel computo del biennio mobile, né del quinquennio mobile previsti dal Dlgs 148/2015. Il periodo non è conteggiato ai fini del calcolo del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile. Per i lavoratori interessati dall'evento non viene valutata l'anzianità lavorativa: è necessario che risultino in forza all'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020. Il termine per presentare le domande è fissato alla fine del quarto mese successivo all'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, fermo restando che per gli eventi di sospensione/riduzione dell'attività che ricadono nel periodo neutralizzato, il dies a quo decorre dalla data di pubblicazione del messaggio Hermes 1321 del 23 marzo 2020. Infine non è dovuto il contributo addizionale del 9, 12 o 15 per cento. I datori di lavoro che hanno già in corso un'autorizzazione di Cigo o di assegno ordinario possono ripresentare la domanda di Cigo o di assegno ordinario con la causale «Covid-19 nazionale».



Verifiche preliminari

Cig ordinaria Covid-19 e assegno ordinario Fis Covid-19

Destinatari della domanda: La domanda va presentata all'Inps con modalità telematica compilando il format sul sito www.inps.it

Numero Unità produttive

Per chi non avesse già provveduto, è necessario creare l'elenco delle unità produttive sulla sezione specifica del sito Inps. Va compilata una domanda per ogni unità produttiva

Ore da richiedere

Va compilata una domanda per ciascuna tipologia contrattuale (part-time, full-time e così via). Tuttavia è possibile per ciascuna unità produttiva cumulare le ore di tutti i rapporti di lavoro, fornendo un dato medio



Ore effettivamente rendicontate

Va fatta una verifica delle ore e della tipologia di sospensione rapporto (zero ore o parziale)

Cassa integrazione in deroga Covid-19

Destinatari della domanda: La domanda va presentata a ciascuna Regione in funzione di dove sono ubicate le unità produttive. Per le aziende localizzate in almeno cinque Regioni è possibile presentare un'unica domanda centralizzata al Ministero del Lavoro

Numero Unità produttive

La cassa in deroga può essere presentata anche cumulando tutte le unità produttive della Regione.

Ore da richiedere

Ogni regione può introdurre la propria modalità di richiesta





Ore effettivamente rendicontate

Va fatta una verifica delle ore e della tipologia di sospensione rapporto (zero ore o parziale)

Problema piccole imprese fino a cinque addetti - Opzione estesa ad aziende con oltre 50 dipendenti del settore commercio e viaggi

La cassa integrazione in deroga è applicata dalla generalità delle piccole imprese fino a cinque dipendenti, ma anche dalle aziende che hanno più di 50 dipendenti del settore commercio e dalle agenzie di viaggio. Inoltre sono interessate anche le aziende del settore aereo.

Una platea numerosa di centinaia di migliaia di aziende di piccole e grandi dimensioni.

Il comma 1 dell'articolo 22 del DL 18/2020 prevede un accordo quadro tra la Regione e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.



Lo stesso comma prevede che l'accordo (con le Regioni) non sia richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti. Sul presupposto che queste categorie di aziende possano accedere alla cassa integrazione in deroga indipendentemente dalle intese sindacali di livello regionale.

La bontà di questo ragionamento è confermato anche dal successivo comma 6, secondo il quale «per il trattamento di cui al comma 1 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 2, primo periodo del presente decreto».

Il primo periodo dispensa i datori di lavoro dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 148 del 2015.



Domanda alle Regioni

La domanda di cassa in deroga va fatta a ciascuna Regione in base a dove sono ubicate le unità produttive dell'azienda.

Solo le aziende multilocalizzate in almeno cinque regioni, potranno presentare la domanda direttamente al ministero del Lavoro. Il ministero, una volta emesso il decreto, autorizzerà l'Inps al pagamento diretto. Tuttavia a quel punto l'azienda dovrà presentare gli SR41 per fornire tutti i dati per il pagamento diretto ai lavoratori.

Si ricorda che le Regioni possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Le Regioni, previa verifica che le aziende non abbiano già usufruito dell'intero periodo concedibile, potranno con un ulteriore decreto concedere il periodo residuo, sempre nel rispetto del limite delle nove settimane di concessione.



Secondo l'Inps il trattamento si applica esclusivamente per quei lavoratori che siano impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa, purché risultino alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione alla data del 23 febbraio 2020.

Considerata la ratio della norma di garantire tutele omogenee tra i diversi settori, seppur sottoposte a procedimenti concessori distinti, anche per la cassa integrazione in deroga richiesta con causale Covid-19, come per la Cigo e per l'assegno ordinario, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza (si veda il messaggio Inps 3777/2019).



Le Prestazioni

Gli ammortizzatori sociali, tuttavia, sono un sistema complesso e non sempre è agevole comprenderne il funzionamento. Ad esempio, non è sempre facile capire quando è possibile chiedere la cassa integrazione con pagamento diretto della prestazione economica da parte dello Stato. In alcuni casi, il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale da parte dello Stato costituisce la regola. In altri casi, invece, per ottenere il pagamento diretto della prestazione è necessario presentare un'apposita richiesta.

Lo scopo della cassa integrazione è quello di consentire al datore di lavoro, per un determinato periodo, di adeguare l'orario di lavoro dei dipendenti alle effettive (e ridotte) esigenze dell'impresa.



L'impresa, che sta affrontando un momento di crisi, ha bisogno di un numero inferiore di ore di lavoro e può, dunque, sospendere a zero ore i dipendenti o ridurre il loro orario di lavoro contrattuale. Il risultato ottenuto dall'impresa è un immediato risparmio sul costo del personale in quanto il datore di lavoro remunera il lavoratore solo per le ore di lavoro effettivamente prestate. Il risparmio sarà, dunque, rappresentato non solo dalla retribuzione ma anche dalla relativa contribuzione previdenziale ed assistenziale e dagli istituti retributivi diretti ed indiretti (ad eccezione del Tfr [3]).

Lo Stato interviene integrando il reddito perso dal lavoratore a causa della sospensione o riduzione di orario con un trattamento di integrazione salariale che copre fino all'80% del reddito perso. In ogni caso, sono previsti dei massimali, ossia, degli importi massimi erogabili mensilmente a titolo di trattamento di integrazione salariale.



La verifica delle prestazioni - pagamento diretto o indiretto

La regola generale è che la Cigo, la Cigs e le prestazioni erogate dal Fis sono anticipate mensilmente dal datore di lavoro negli ordinari giorni di paga. In altre parole, il datore di lavoro calcola l'ammontare della cassa integrazione spettante al dipendente in quel mese e la anticipa direttamente nella busta paga il giorno in cui viene pagato ordinariamente lo stipendio.

Successivamente, attraverso l'istituto del conguaglio contributivo, il datore di lavoro procede a recuperare le somme anticipate direttamente dai contributi previdenziali dovuti all'Inps.

Per quanto concerne i trattamenti di integrazione salariale erogati dai fondi bilaterali, occorre verificare le regole previste dai rispettivi regolamenti i quali potrebbero, a seconda dei casi, prevedere il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale da parte del fondo oppure l'anticipazione da parte del datore di lavoro.



Per quanto riguarda, invece, la cassa in deroga, che viene finanziata in occasione di particolari momenti di crisi, in deroga alle regole ordinarie, e che viene gestita dalle regioni e dalle province autonome, la regola generale è costituita dal pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale da parte dell'Inps direttamente al lavoratore beneficiario. Anche con riferimento alla Cigo, alla Cigs e alle prestazioni erogate dal Fis è, comunque, sempre possibile per il datore di lavoro chiedere la cassa integrazione con pagamento diretto da parte dell'Inps.

Con particolare riferimento alle integrazioni salariali straordinarie la legge prevede che il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali possa autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, anche il pagamento diretto da parte dell'Inps con il connesso assegno per il nucleo familiare ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.



Pagamento Diretto Delle Prestazioni Del Fis o Cigd

Può essere richiesto il pagamento diretto dall'azienda solo con procedura di FIS o CIGD come stabilito nello stesso provvedimento di legge, salvo ovviamente il successivo invio della relativa modulistica (mod. SR41) *

* I modelli SR41 devono essere trasmessi telematicamente all'Istituto; i medesimi modelli, in forma cartacea, devono essere fatti firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni in quanto contengono dichiarazioni di responsabilità degli stessi in merito ai dati riportati. I moduli cartacei devono essere conservati dall'azienda.



Istruzioni procedurali

Le aziende rientranti nel campo di applicazione del FIS con pagamento diretto o CIGD, una volta inoltrata domanda all'Inps o alla Regione per consentire l'istruttoria e il pagamento della prestazione direttamente in favore del lavoratore, devono inoltre trasmettere, per ciascun lavoratore interessato, raggruppandoli in file aziendali con periodicità mensile, il modello SR41, collegandosi al sito www.inps.it>Servizi online>sezione Servizi per le aziende e consulenti>CIG>Invio richieste pag. dir SR41. (Vedi modello formato editabile)

L'invio del modello SR41 potrà essere effettuato solo successivamente al provvedimento di concessione e al rilascio dell'autorizzazione da parte della Regione o dell'Inps. Il pagamento ai lavoratori è subordinato al rilascio dell'autorizzazione e nei limiti della stessa.



Le Regioni interessate, verificati i requisiti di accesso, trasmettono all'Istituto i provvedimenti di concessione, unitamente alla lista dei beneficiari, corredati dalle relative domande aziendali (modello "SR100"). Per un'efficace gestione della prestazione in parola, la predetta trasmissione dovrà avvenire esclusivamente per il tramite del "Sistema Informativo Percettori" (SIP), attraverso l'utilizzo del cosiddetto "Flusso B", indicando il numero di decreto convenzionale della regione.

Ove la Regione non avesse rilasciato il codice potrebbe essere indicato un codice alternativo (tipo 99999) per consentire al sistema di sbloccare la domanda.

Quindi non compete all'azienda che si deve limitare a dare la lista dei nominativi dei lavoratori interessati alla procedura.

Trascorso detto termine la procedura si attiva con 'INPS ma l'azienda deve processare sempre prima il modello SR41 nei termini indicati altrimenti l'ente non eroga l'integrazione salariale al dipendente.

Ne consegue che il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale (modello "SR41") entro massimo sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte dell'INPS, se successivo.



Trascorso inutilmente tale termine il pagamento della prestazione e degli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. Si richiama l'attenzione sulla necessità, da parte degli operatori delle Strutture territoriali, di procedere con sollecitudine all'emissione del provvedimento di autorizzazione al pagamento ed alla contestuale notifica dello stesso, via PEC, al datore di lavoro. Successivamente alla ricezione del provvedimento di autorizzazione, i datori di lavoro dovranno inoltrare all'Istituto la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del citato mod SR41

Una volta emesso il provvedimento di concessione da parte del direttore, verrà dato avviso, alla struttura territoriale Inps competente per il rilascio della relativa autorizzazione di pagamento, che è presupposto per la corresponsione del trattamento economico ai lavoratori interessati. La regione trasmette i flussi telematici all'Inps con la lista dei lavoratori di cui alla domanda.



La struttura territoriale INPS provvede altresì alla notifica del provvedimento all'azienda istante. L'autorizzazione di pagamento verrà rilasciata dalla struttura territoriale Inps competente con l'indicazione del periodo, delle ore, del numero dei lavoratori e dell'importo autorizzato (non anche comprensivo di contribuzione correlata come per le ordinarie procedure).

Istruttoria della domanda

All'atto della ricezione della domanda di concessione dell'assegno ordinario l'Inps provvederà alla relativa istruttoria, effettuando le seguenti verifiche:

rispetto del requisito dimensionale;

azienda rientrante nel campo di applicazione del fondo o esclusa dal fondo e quindi ammessa alla procedura in deroga ;

prestazioni incompatibili del datore di lavoro;



integrabilità della causale e verifica consultazione sindacale;
rispetto dei termini di presentazione della domanda;
periodo prestazione;
coerenza della durata della prestazione con le regole definite dal Fondo o dall'accordo quadro;
coerenza della durata della prestazione con le regole definite dal Fondo o dall'accordo quadro;
compatibilità dei lavoratori;
ore autorizzabili Covid 19 rispetto a precedenti ore autorizzabili nel biennio mobile;
proporzionalità tra importo richiesto e tetto aziendale.
Terminata l'istruttoria, sulla base di una relazione, potrà essere adottato il relativo provvedimento.



Requisito dimensionale

La verifica del requisito dimensionale si effettua sulla media occupazionale nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni di orario di lavoro. Ciò può comportare, a seconda della data di presentazione della domanda e della data di inizio delle sospensioni o riduzioni di attività, uno sfasamento tra la presentazione della domanda (precedente) e l'acquisizione del dato rilevato dalle comunicazioni del datore di lavoro (successivo). Per tale motivo, le domande che ricadono in tale fattispecie e per le quali non sarà possibile rilevare in tempo reale la forza aziendale, saranno evidenziate in procedura, con esito alert.

Una volta che il dato relativo alla dimensione aziendale sarà acquisito, la procedura cambierà l'esito in positivo o negativo a seconda della soglia dimensionale verificata. Tuttavia l'operatore di sede potrà comunque procedere in qualsiasi momento, prescindendo pertanto dal controllo automatico, con l'istruttoria delle domande in tutti quei casi in cui il numero dei lavoratori occupati al momento della presentazione della domanda sia tale da garantire ampiamente il raggiungimento o il non raggiungimento del requisito occupazionale, modificando l'esito da alert rispettivamente in positivo o negativo.



Calcolo della media

Il calcolo della media superiore alle 5 unità va effettuata sulla forza aziendale complessiva relativa al semestre precedente la richiesta di integrazione salariale: nel computo, che va fatto per tutti i 6 mesi antecedenti, anche per quelli ove il numero dei dipendenti risulti minore alle 6 unità, rientrano i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, quelli a termine, i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, quelli intermittenti in proporzione all'orario svolto nell'ultimo semestre (art. 18 del D.L.vo n. 81/2015), i telelavoratori, i dipendenti distaccati, mentre i part-time vanno calcolati "pro-quota" (art. 9 del D.L.vo n. 81/2015) ed i sostituti di un lavoratore assente avente diritto alla conservazione del posto "contano" solo nel caso in cui non sia stato preso in considerazione il "titolare del posto". E' appena il caso di precisare che non vi rientrano i rapporti di collaborazione, anche occasionale (art. 2 del D.L.vo n. 81/2015, art. 409, n. 3, cpc e art. 2222 c.c.) gli stage, i tirocini e le c.d. "borse lavoro" che non configurano alcun rapporto di lavoro subordinato.



Presentazione a Fondo diverso da quello di appartenenza

In sede di presentazione dell'istanza di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo, in caso di datore di lavoro non rientrante nel campo di applicazione del medesimo, l'istante è avvertito dell'errore e, qualora voglia proseguire ugualmente con l'inoltro della domanda, è invitato a regolarizzare la propria posizione presso la Struttura Inps territorialmente competente. Alcune istanze sono state inoltrate ad altri Fondi. In considerazione del fatto che tale errore è conseguenza dell'impossibilità di inoltrare la domanda al FIS, le istanze inoltrate ad altri Fondi (così era fino alla data del 3 febbraio 2016 ma ora da verificare) possono essere ripresentate e considerate come pervenute nei termini per il medesimo periodo di sospensione o riduzione di attività lavorativa. A tal fine è stato predisposto l'elenco con i nominativi dei datori di lavoro che erroneamente hanno inoltrato le domande ad altri Fondi, le date delle domande e le strutture Inps territorialmente competenti all'istruttoria delle stesse affinché le sedi competenti comunichino ai datori di lavoro interessati la possibilità, qualora ne abbiano ancora interesse, di inoltrare la domanda al FIS.



Verifica datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione del Fondo

La circolare n. 176/2016, al paragrafo 7.1, ha disposto che i datori di lavoro potenzialmente rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo continueranno ad essere contraddistinti dal c.a. "0J", a prescindere dal requisito dimensionale. L'attribuzione del c.a. 0J, pertanto, non è di per sé sufficiente a stabilire l'appartenenza del datore di lavoro al campo di applicazione del Fondo, che va verificata congiuntamente al requisito dimensionale del medesimo (più di 5 dipendenti). La procedura, in una prima fase di rilascio, verificava autonomamente i due controlli, esponendo automaticamente con esito positivo l'eventualità in cui l'azienda abbia più di cinque dipendenti e le sia stato attribuito il codice 0J. Tuttavia possono verificarsi casi in cui il datore di lavoro con più di 5 dipendenti e codice 0J non rientri ugualmente nel campo di applicazione del Fondo. Sono queste le ipotesi elencate nell'all.1 alla circolare n. 176/2016. In tali casi, nonostante l'esito positivo del controllo, la domanda deve essere respinta in quanto l'azienda non rientra nel campo di applicazione del FIS, ma nel campo di applicazione della CIGD.



Modelli di pagamento diretto

A consuntivo, al termine di ogni periodo di paga, debbono essere comunicati all'INPS con il predetto modulo SR41 (dichiarazione di responsabilità firmata da ogni singolo lavoratore) tutti i dati per l'erogazione delle indennità ai lavoratori (ore integrabili, maturazione ratei di 13ma e 14ma, TFR maturato nel periodo di FIS o di CIGD per i lavoratori cessati, modalità di pagamento, coordinate bancarie per gli accrediti) (compresa la dichiarazione di immediata disponibilità che è automatica).

Per agevolare i lavoratori, è possibile che l'Istituto bancario presso cui il lavoratore ha aperto il conto corrente abbia previsto, nei casi di intervento di ammortizzatori sociali senza anticipazioni da parte dell'azienda (CIG in deroga o ordinaria, CIG straordinaria ecc.), delle convenzioni per anticipare la "provvista" sul conto del lavoratore prima del pagamento diretto da parte dell'INPS. Per ottenere questa agevolazione il lavoratore dovrà esibire alla banca il modulo SR41 trasmesso dal datore di lavoro all'INPS per l'erogazione delle indennità.



Problema modello non firmato

Per i lavoratori sospesi e collocati a zero ore fuori dall'azienda (ovvero per chi è a casa) il modello va inviato a mezzo mail per essere compilato e firmato è solo dopo restituito al datore di lavoro. Questa fase è la più delicata perché errori nel modello pregiudicano il pagamento diretto (soprattutto errori nell'Iban). È già sorto il problema per i lavoratori che a casa non dispongono di stampanti per apporre la firma cartacea e rimandare scansito al datore il modello. Si ipotizza la restituzione del modello compilato a PC convertito con stampa in file PDF allegando una dichiarazione nella mail di accompagnamento che evidenzia la circostanza. Il modello però rimane senza firma al datore e quindi senza la dichiarazione di responsabilità del lavoratore che precede l'apposizione della firma del datore prima dell'invio all'INPS. Non è dato sapere se tale modello viene ritenuto valido ai fini della procedura o meno. Anche perché senza firma sul modello è difficile che lo stesso diventi bancabile per le eventuali anticipazioni finanziarie.



Come si calcola l'importo di Cassa Integrazione Guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), quali sono gli elementi della retribuzione da considerare, come si calcolano i ratei di tredicesima e di quattordicesima.

Riportiamo di seguito una breve nota e gli esempi in base alle ore lavorabili nel mese che a seconda delle giornate lavorative possono essere di 160, 168, 176 o di 184 hh.

1. Oltre alla retribuzione base devono essere considerate le voci fisse, compresi i superminimi e le indennità (turno, trasferta, mensa, cassa, ecc.).
2. La retribuzione di riferimento deve essere adeguata nel tempo per considerare gli aumenti della retribuzione, degli scatti di anzianità successivi all'inizio della cassa. L'importo della retribuzione va diviso per le ore lavorabili ricadenti in ogni singolo mese e il risultato va moltiplicato per le ore perse nel mese (cir. n. 50 GS/12 del 21/1/82) nell'esempio che viene fatto appresso è stato preso in considerazione il mese di febbraio gg. $20 \times 8 = 160$ h.
Deve poi considerare i ratei di tredicesima e di 14^a maturati nel periodo di CIG, CIGS o deroga.



3. I ratei delle mensilità aggiuntive sono a carico dell'INPS per le ore di sospensione del lavoro (all'80%) e del datore di lavoro per le ore lavorate (al 100%).
4. Per calcolare la QUOTA ORARIA dell'integrazione INPS della mensilità aggiuntiva si divide l'importo della 13^a e/o della 14^a per 2000 (ore lavorabili nell'anno) per l'anno intero (2000/12 in caso di periodi inferiori all'anno).
5. Se l'80% della retribuzione ordinaria supera il massimale ORARIO di integrazione deve essere corrisposto il massimale orario per ogni ora di intervento di CIG/CIGS o deroga, ma non vi è l'integrazione salariale per le mensilità aggiuntive.
6. Se invece non viene superato il massimale al lavoratore spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione ordinaria e può rimanere una differenza per le mensilità aggiuntive. In questo caso il datore di lavoro annota la quota a carico dell'INPS e la chiederà a rimborso all'INPS in occasione del pagamento della 13^a o della 14^a.



MASSIMALE ANNO 2020:

per retribuzioni mensili fino a € 2.159,48

Indennità mensile lorda € 998,18

Indennità mensile netto contribuzione € 939,29

per retribuzioni mensili superiori a € 2.159,48

Indennità mensile lorda € 1199,72

Indennità mensile netto contribuzione € 1.129,66





Anticipo CIG

Finché non è stata completata la domanda di Cig è sempre possibile rinunciare all'anticipo del pagamento del 40 per cento da parte dell'Inps, eventualmente richiesto nella stessa domanda di cassa integrazione per Covid. La rinuncia all'anticipo accelera l'approvazione della richiesta di Cig è stata prevista dall'Inps nel messaggio n. 4335/2020.



Incidenza Su Altri Istituti

Assegni familiari: il lavoratore ha diritto all'assegno per il nucleo familiare in misura intera (art. 6 L. 1115 del 5 novembre 1968). L'assegno spetta per intero per i periodi di paga con sospensione a zero ore; per i periodi di paga con riduzione d'orario, spetta per ciascuna settimana nella misura intera settimanale, con esclusione dei giorni di assenza ingiustificati (Circ. INPS n. 110/92).

Infortunio sul lavoro: l'infortunio prevale sempre sulla CIGS. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio della CIGS, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di CIGS.



Festività:

CIGS con riduzione d'orario: quando le festività ricadono in una settimana di riduzione dell'attività, la retribuzione è a carico dell'azienda e le ore corrispondenti vengono calcolate come lavorate.

CIGS a zero ore: per i **lavoratori sospesi retribuiti in misura fissa** mensile le festività civili, nazionali e religiose, non comportano la riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali. Infatti la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non varia nel caso che queste coincidano con delle festività. Tale trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al CCNL di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata. Ai **lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore**, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno cadenti nel corso della settimana devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Le festività infrasettimanali non sono integrabili quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo per legge la retribuzione a carico del datore di lavoro.



Assenza per malattia del lavoratore in CIGS i trattamenti sono differenziati a seconda del verificarsi delle seguenti condizioni (circ. inps n. 82/09):

a) se la malattia sopraggiunge durante un periodo di sospensione dal lavoro (0 ore), il lavoratore ha diritto alla CIGS l'attività lavorativa è totalmente sospesa e non vi è obbligo di prestazione, non deve né comunicarla né giustificarla

b) se la malattia è antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;
- 2) se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime (circ. 50943 GS/25 del 8.2.1973)."

Non essendo intervenute modifiche alla disciplina sopra illustrata, la stessa continua ad applicarsi anche con riguardo alle domande di prestazioni di integrazione salariale (CIG, FIS, CIGD) intervenute nel corso dell'emergenza epidemiologica per COVID-19.



Malattia durante CIGS con riduzione d'orario:

se la malattia è insorta prima del periodo di riduzione d'orario, il lavoratore continuerà a percepire l'indennità di malattia così come previsto dalla legge e dai CCNL.

Se la malattia è intervenuta nel corso della riduzione d'orario:

- a) per la quota di trattamento retributivo riferito alle ore lavorate viene erogata l'indennità di malattia a carico dell'INPS e il trattamento integrativo dell'azienda;
- b) per la quota di retribuzione persa a seguito della riduzione d'orario, viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale a carico dell'INPS



Maternità:

l'indennità di maternità prevale sempre e comunque sulla cigs, di conseguenza se la lavoratrice entra in maternità durante la sospensione del lavoro avrà diritto all'indennità di maternità e alle eventuali integrazioni previste dalla contrattazione collettiva (Circ. INPS EAD del 22 aprile 1980 e circ. n. 152/90). Se la gravidanza è precedente la CIGS, ricordiamo che in base all'art. 54 del D.Lgs. 151/2001 "durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale".



Congedo parentale (Astensione facoltativa): L'intervento della CIGS non impedisce alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, che si siano avvalsi o vogliano avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro di usufruire o continuare ad usufruire del congedo parentale.

Il congedo parentale lascia liberi i genitori di dedicarsi alla cura del bambino con diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione, non cumulabile con il trattamento a carico della CIGS, mentre il regime di integrazione salariale può comportare il diritto-dovere del lavoratore sospeso di impiegare il tempo resosi libero nella partecipazione a corsi di formazione e qualificazione professionale e all'obbligo di accettare eventuali congrue offerte lavorative.

Riposi giornalieri (ore di allattamento): non hanno alcuna incidenza sul trattamento di integrazione salariale. I riposi giornalieri sono considerati come ore lavorative e pertanto sono integrabili da parte dell'INPS. In particolare se la lavoratrice o il lavoratore è sospeso a zero ore i riposi non spettano perché subentra la cigs; se invece vi è una riduzione d'orario, spetta l'indennità per i riposi giornalieri qualora gli stessi coincidano con le ore di prestazione lavorativa.



Mensilità aggiuntive (13°, 14°):

non maturano nei periodi di sospensione del rapporto di lavoro e sono già compresi nel calcolo della CIGS nei limiti dei massimali previsti. Maturano invece per intero nei periodi di riduzione dell'orario di lavoro.

Per quanto riguarda le modalità di corresponsione dell'integrazione relativa alle ore di riduzione dell'orario di lavoro, è facoltà del datore di lavoro accantonare la parte di integrazione salariale riferita alle mensilità aggiuntive per corrisponderla al lavoratore in un'unica soluzione, oppure pagare mensilmente la suddetta parte in aggiunta all'integrazione dell'INPS.



Permessi per handicap:

in caso di CIGS i giorni di permesso per handicap grave (art.33, L. 104/92) vanno riproporzionati **in caso di part-time verticale** sulla base della ridotta prestazione (cir. Inps 133/2000, messaggio Inps 26411/2009)

Il riproporzionamento dei permessi sarà calcolato adottando la formula:

$nX : A$ (giorni di lavoro effettivo) = B (3 giorni di permesso) : C (gg. lavorativi del mese)
nes. nel caso di 20 gg lavorativi di cui 8 effettivamente lavorati
 $n_x : 8 = 3 : 20$ ne deriva che: $x = 8 \times 3 = 24 : 20 = 1,2$. Il lavoratore avrà diritto ad 1 giorno di permesso retribuito poiché l'arrotondamento è inferiore allo 0,50.



Congedo per handicap grave due anni retribuiti

domanda di congedo precedente alla Cigs

a 0 ore -è consentito continuare a fruire del congedo e non viene interessato dalla sospensione (art. 42 c 5 D.lgs 151/01)

domanda in corso di Cigs

a 0 ore – non è consentito fruire del congedo, il lavoratore resta nel programma di sospensione e continua a percepire la Cigs.

con riduzione di orario – è consentito fruire del congedo, spetta l'integrazione salariale per le ore di Cigs, e si usufruisce del congedo straordinario per le ore non interessate dalla sospensione



La misura delle prestazioni

Per il 2020 l'importo del massimale erogabile a titolo di trattamento di integrazione salariale è il seguente:
prestatori di lavoro con retribuzione mensile lorda inferiore o pari ad euro 2.159,48 (ivi inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive): euro 939,89;

prestatori di lavoro con retribuzione mensile lorda superiore ad euro 2.159,48 (ivi inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive): euro 1.129,66.

L'importo del massimale mensile viene rivalutato annualmente sulla base degli scostamenti registrati dall'Istat nell'indice dei prezzi dei beni di consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

CARATTERISTICHE GENERALI

- Le prestazioni previdenziali sono collegate causalmente ad eventi connessi all'attività lavorativa
- Sono tendenzialmente rivolte ad una serie specifica di soggetti: i lavoratori
- Si finanziano attraverso un prelievo contributivo



Il Problema delle Prestazioni Non Pensionistiche

le prestazioni non pensionistiche: sono prestazioni economiche temporanee che vengono erogate al lavoratore nel corso della vita lavorativa, allorché si verificano eventi che gli impediscano transitoriamente di svolgere la propria attività (ammortizzatori sociali, disoccupazione, malattia, maternità, ecc.).

Con il susseguirsi dell'emergenza Covid-19, a partire da febbraio 2020, il Governo italiano ha adottato una serie di misure straordinarie finalizzate a contrastare e tentare di contenere, non solo gli effetti strettamente connessi alla salute e sicurezza dei cittadini, ma anche alla salvaguardia del sistema produttivo ed economico del paese.



La Mappa di accesso temporale agli Ammortizzatori Da Covid

Possibilità di accesso dei lavoratori agli ammortizzatori social in base alla data di assunzione nel periodo emergenziale

Anzianità Aziendale	Ammortizzatore
Lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo (DI 23/2020) nonché i lavoratori in forza alla data del 25 marzo (DI 18/2020)	Possono entrare nei programmi di cassa integrazione aziendali anche con riferimento ai contratti rinnovati successivamente a queste date indipendentemente dai loro periodi



Anzianità Aziendale	Ammortizzatore
Lavoratori assunti dopo il 25 marzo ma in forza al 13 luglio	Dovrebbero aver diritto a entrare nei programmi di cassa integrazione anche per i contratti rinnovati successivamente



Anzianità Aziendale	Ammortizzatore
Lavoratori assunti dopo il 13 luglio e in forza al 9 novembre	Hanno diritto a entrare nei programmi di cassa integrazione relativi alle 6 settimane utilizzate dopo il 15 novembre indipendentemente se provenienti dal DI 104/2020 o dal DI 137/2020



Anzianità Aziendale	Ammortizzatore
Lavoratori assunti contratti a termine in periodi che non coincidono con una delle date sopra indicate e rinnovati dopo il 9 novembre, ovvero lavoratori assunti dopo il 9 novembre	Non hanno diritto a entrare nei programmi di cassa integrazione



Le Regole

Accesso agli ammortizzatori previsti dai decreti legge 104/2020 e 137/2020

Situazione	Ammortizzatori utilizzabili
Aziende che al 15 novembre ancora non hanno utilizzato tutte le 18 settimane di cassa integrazione prevista dal DL 104/2020	Potranno continuare a utilizzare le settimane residue anche dopo il 15 novembre e i periodi di cassa utilizzati oltre tale data e fino a fine anno si computeranno nel limite delle 6 settimane rispettando le previsioni del DL 137/2020



Le Regole

Accesso agli ammortizzatori previsti dai decreti legge 104/2020 e 137/2020

Situazione	Ammortizzatori utilizzabili
Aziende che al 15 novembre hanno esaurito interamente le 18 settimane previste dal DI 104/2020, ovvero che hanno subito restrizioni o chiusure in possesso del codice Ateco richiamato nel Dpcm 24 ottobre 2020	Hanno diritto alle 6 settimane di cassa integrazione prevista dal DI 137/2020 ma solo se sono in possesso dei codici Ateco espressamente richiamati dal Dpcm del 24 ottobre



Le Regole

Accesso agli ammortizzatori previsti dai decreti legge 104/2020 e 137/2020

Situazione	Ammortizzatori utilizzabili
<p>Sono escluse le aziende che hanno subito restrizioni o chiusure con i successivi Dpcm od ordinanze regionali. Le aziende comprese nel Dpcm 24 ottobre potranno utilizzare sicuramente la cassa senza oneri aggiuntivi. Per le altre il contributo aggiuntivo è parametrato alla riduzione del fatturato così come già previsto dal DL 104/2020</p>	



INPS: rapporto tra malattia e CIG, FIS e CIG in deroga

L'INPS ha emanato il [messaggio n. 1822 del 30 aprile 2020](#), con il quale riepiloga le disposizioni vigenti in materia di rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali (CIG), assegno ordinario (FIS) e CIG in deroga.

L'articolo 3, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, che disciplina in via generale la fattispecie, prevede che “il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista”.

La disciplina di dettaglio, che discende dalla predetta norma primaria, è contenuta nella circolare n. 197/2015, per quanto riguarda le integrazioni salariali (CIG), e nella circolare n. 130/2017, per quanto riguarda le prestazioni del Fondo di integrazione salariale (FIS).



Nello specifico, la [circolare n. 197/2015](#) prevede, al paragrafo 1.8, quanto segue:

“l’art. 3, comma 7 della riforma stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall’Istituto e che di seguito si riporta.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l’attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c’è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.



Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;

qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoranti ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.”

Le regole per la cassa integrazione salariale ordinaria si applicano in via analogica alla CIG in deroga.



La [circolare n. 130/2017](#), in materia di FIS, prevede, al paragrafo 2.4.1., per l'assegno ordinario, quanto segue:

“In caso di sospensione a zero ore è necessario distinguere l'ipotesi in cui la malattia sia insorta durante il periodo di sospensione dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione (cfr. circ. n. 82/2009).

Nel primo caso la malattia non è indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.



Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si possono verificare due casi:

- 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;
- 2) se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime (circ. 50943 GS/25 del 8.2.1973)."

Non essendo intervenute modifiche alla disciplina sopra illustrata, la stessa continua ad applicarsi anche con riguardo alle domande di prestazioni di integrazione salariale (CIG, FIS, CIGD) intervenute nel corso dell'emergenza epidemiologica per COVID-19.



Covid-19, il pagamento diretto di maternità, malattia e Anf se non provvede il datore

L'Inps, con il [messaggio 14 maggio 2020, n. 1985](#) , rende note le istruzioni operative a seguito delle numerose richieste pervenute circa la possibilità del pagamento diretto delle prestazioni di maternità, disabilità e ANF a seguito del mancato pagamento effettuato dal datore di lavoro a causa del perdurare della emergenza epidemica. E' opportuno notare come tali istruzioni siano da considerare in via del tutto eccezionale e comunque limitate al periodo emergenziale compreso tra il 31 gennaio ed il 31 luglio 2020 (nelle bozze del decreto cd. Rilancio, in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, tale periodo risulta prorogato di sei mesi).



CASISTICHE

Ipotesi A - Aziende tuttora attive che rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto

Prestazioni interessate

- Indennità per congedo di maternità/paternità;
- Indennità per congedo parentale ex art.32, D.Lgs. 151/2001;
- Indennità per congedo covid-19 ex art.23, D.L. 18/2020;
- Indennità di malattia;
- Indennità per prolungamento del congedo parentale ex art. 33, D.Lgs. 151/2001;
- Indennità per permessi ex l. 104/1992;
- Indennità per congedo straordinario ex art.42, c. 5, D.Lgs. 151/2001



CASISTICHE

Ipotesi A - Aziende tuttora attive che rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto

Prassi normale
(Inps, msg. 18.11.2010, n. 28997)

Il lavoratore diffida formalmente (a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o PEC) il datore di lavoro ad anticipare la prestazione dovuta, dandone contestualmente comunicazione formale all'Inps, entro e non oltre il termine di 30 giorni dal ricevimento del sollecito. Decorso invano il suddetto termine di 30 giorni, L'INPS provvede a pagare direttamente l'indennità.



CASISTICHE

Ipotesi A - Aziende tuttora attive che rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto

Prassi nel periodo emergenziale Covid-19
(Inps, msg.14.5.2020, n. 1985)

Non è necessaria la diffida ad adempiere e contestuale messa in mora da parte del lavoratore al datore di lavoro inadempiente e non è necessario attendere il decorso dei 30 giorni dal ricevimento della diffida da parte del datore di lavoro.



CASISTICHE

Ipotesi A - Aziende tuttora attive che rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto

Modalità operative

Il lavoratore deve presentare apposita istanza all'INPS (da inoltrare via PEC o raccomandata) contenente:

- la dichiarazione, sotto la propria responsabilità, di non aver ricevuto da parte del proprio datore di lavoro alcuna somma in relazione alla domanda presentata all'INPS (con esplicita indicazione del tipo di prestazione richiesta, e del numero di protocollo e della data di presentazione),
- ovvero di aver ricevuto dal datore di lavoro la parziale erogazione delle indennità richieste per il medesimo titolo;
- l'indicazione della modalità con cui effettuare il pagamento tra quelle previste nella relativa procedura gestionale.



CASISTICHE

Ipotesi A - Aziende tuttora attive che rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto

Documentazione da allegare alla istanza (a pena di improcedibilità)

- **dichiarazione del datore di lavoro nella quale si attesti l'impossibilità alla erogazione diretta della prestazione e l'impegno a non procedere ad un successivo conguaglio della stessa**
- **copia del documento di identità del soggetto dichiarante (datore di lavoro stesso o suo delegato);**
- **copia del documento di identità del richiedente.**



CASISTICHE

Ipotesi B – Pagamento delle prestazioni mentre l'Inps sta effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga

Prestazioni interessate

Sono tutte quelle elencate nella ipotesi A nell'ambito delle casistiche di integrazione salariale con la specifica causale "covid-19 nazionale" previste dalla circolare INPS 47/2020, compreso l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà erogati dai Fondi di solidarietà ai sensi del D.Lgs. 14.9.2015, n.148.



CASISTICHE

Ipotesi B – Pagamento delle prestazioni mentre l'Inps sta effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga

**Prassi nel periodo emergenziale Covid-19
(Inps, msg.14.5.2020, n. 1985)**

È possibile effettuare il pagamento diretto delle prestazioni, in luogo dell'anticipo da parte del datore di lavoro, solo se l'integrazione salariale di cui usufruisce il datore stesso è a pagamento diretto.



CASISTICHE

Ipotesi B – Pagamento delle prestazioni mentre l'Inps sta effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga

Modalità operative

È necessaria una apposita istanza del lavoratore alla sede INPS territorialmente competente a mezzo Posta Elettronica certificata o tramite raccomandata con le medesime dichiarazioni e gli stessi allegati di cui alla ipotesi A.



CASISTICHE

Ipotesi B1 – Pagamento delle prestazioni durante il trattamento di integrazione salariale con pagamento non diretto, ossia a mezzo anticipo del datore di lavoro

Prassi nel periodo emergenziale Covid-19 (Inps, msg.14.5.2020, n. 1985): pagamento non diretto ma il datore non anticipa la prestazione

Se la prestazione deve essere erogata in forma di anticipo del datore di lavoro ma quest'ultimo risulta inadempiente, il lavoratore può comunque chiedere il pagamento diretto della prestazione. Ma in tal caso non può servirsi della procedura semplificata ossia deve procedere all'invio al datore di lavoro della diffida ad adempiere e contestuale messa in mora. Decorso invano il termine di 30 giorni, L'INPS provvede a pagare direttamente l'indennità.



CASISTICHE

Ipotesi C - aziende attive che rifiutino espressamente di pagare le somme dovute come assegni per il nucleo familiare agli aventi diritto per periodi ANF correnti o pregressi

Prassi ordinaria (Inps, circ. 2783 G.S./10 Ris. 25.9.1951 e msg. 2.5.2006, n. 12790)

In caso di datore inadempiente l'INPS, dopo aver esperito infruttuosamente ogni formalità idonea ad interessare il datore di lavoro stesso, segnala l'azienda agli organi ispettivi. Accertata l'impossibilità per il lavoratore di ricevere quanto dovuto a titolo di prestazione familiare da parte del datore di lavoro, la struttura periferica dell'INPS provvede al pagamento diretto della prestazione.



CASISTICHE

Ipotesi C - aziende attive che rifiutino espressamente di pagare le somme dovute come assegni per il nucleo familiare agli aventi diritto per periodi ANF correnti o pregressi

Prassi nel periodo emergenziale Covid-19 (Inps, msg.14.5.2020, n. 1985)

In caso di inadempimento del datore di lavoro, l'INPS può procedere al pagamento diretto di una domanda di ANF anche in assenza di diffida ad adempiere e segnalazione all'Ispettorato del lavoro.



CASISTICHE

Ipotesi C - aziende attive che rifiutino espressamente di pagare le somme dovute come assegni per il nucleo familiare agli aventi diritto per periodi ANF correnti o pregressi

<p>Modalità operative</p>	<p>Il lavoratore deve inoltrare domanda telematica nel portale dell'Istituto, servizio di "Invio OnLine di Domande di prestazioni a Sostegno del reddito" - funzione ANF Pagamenti Diretti per Aziende".</p>
----------------------------------	---



CASISTICHE

Ipotesi C - aziende attive che rifiutino espressamente di pagare le somme dovute come assegni per il nucleo familiare agli aventi diritto per periodi ANF correnti o pregressi

**Allegati alla domanda
(a pena di improcedibilità)**

Alla istanza va allegata:

- **copia del documento d'identità**
- **la dichiarazione del datore di lavoro nella quale si attesti l'impossibilità alla erogazione diretta della prestazione per il periodo ANF richiesto e l'impegno a non procedere ad un successivo conguaglio della stessa e la dichiarazione di responsabilità dello stesso relativa a tipo di contratto, percentuale del part-time, giorni lavorati, orario effettuato da parte del lavoratore richiedente.**



NOTA BENE

Il lavoratore deve in ogni caso dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non aver ricevuto da parte del proprio datore di lavoro alcuna somma in relazione ad eventuale domanda di ANF DIP presentata all'INPS per l'analogo periodo richiesto nella domanda (con esplicita indicazione del numero di protocollo e della data di presentazione).



I controlli sull'utilizzo degli ammortizzatori per Covid-19

I controlli sulla legittimità della fruizione degli ammortizzatori sociali e degli assegni ordinari da parte di aziende e lavoratori corrisposti in base all'art. 68 del Decreto Rilancio sono operati nell'ambito della programmazione della vigilanza presso il Ministero del Lavoro. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la [circolare n. 532 del 12 giugno 2020](#) ha avviato un programma di monitoraggio. La collaborazione tra Inps e INL - si legge - permetterà di fornire tutti i dati che hanno permesso l'erogazione degli ammortizzatori sociali con causale specifica "Covid-19" al fine di contrastare **eventuali fenomeni elusivi e fraudolenti**. In particolare, verrà posta attenzione verso quelle aziende che non hanno subito interruzioni o hanno operato in deroga alle misure restrittive. Gli accertamenti urgenti, come di consueto, saranno attivati previa comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato e in seguito rendicontati in Commissione regionale. Per gli accertamenti non urgenti, invece, le Commissioni regionali assicureranno il coordinamento delle azioni di vigilanza nei riguardi di: aziende che hanno richiesto la cassa integrazione ordinaria, fondo di integrazione salariale e cassa integrazione in deroga; domande di indennità di sostegno al reddito presentate da lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, da lavoratori agricoli e autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria. La circolare, infine, riferendosi alle aziende in questione, precisa che le liste saranno fornite dall'Inps ed elenca le categorie su cui sarà necessario porre particolare attenzione in fase di programmazione.



Le prestazioni indebite

• L'esigenza di una disciplina speciale (rispetto a quella civilistica) per l'indebito pensionistico nasce dalla necessità di attenuare la rigidità dell'obbligazione restitutoria in presenza di somme spesso destinate al soddisfacimento dei bisogni primari

Riguardano pagamenti non dovuti per:

- prestazioni prive dei necessari requisiti;
- prestazioni incumulabili o incompatibili con altre prestazioni;
- prestazioni non dovute per limiti reddituali;
- prestazioni incumulabili con redditi da lavoro;
- prestazione erogate dopo la chiusura del rapporto (revoca recesso datoriale);
- altro.





Evoluzione normativa sull'indebitato e relativo recupero

Secondo l'articolo 2033 del Codice Civile "chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto di ripetere ciò che ha pagato. Ha inoltre diritto ai frutti e agli interessi dal giorno del pagamento, se chi lo ha ricevuto era in mala fede, oppure, se questi era in buona fede, dal giorno della domanda."

L'articolo 1886 del Codice Civile stabilisce però che "le assicurazioni sociali sono disciplinate dalle leggi speciali. In mancanza si applicano le norme del codice civile." La storia degli indebitati in previdenza è lunga e complessa; il diritto alla loro ripetizione è stato disciplinato, nel corso del tempo, da disposizioni che, derogando al principio di carattere generale stabilito dall'articolo 2033 c.c., hanno regolamentato la sanatoria di molte indebite erogazioni di prestazioni pensionistiche.



In materia si sono succedute le seguenti disposizioni:

- Il principio ispiratore inizialmente è quello della SOLUTI RETENTIO (art. 80.3, r.d.l. 1422/1924), salvo il dolo del beneficiario
- La giurisprudenza pone dei limiti escludendo dalla disciplina i casi di assoluta assenza del diritto

L'indebito: elemento soggettivo

- Nell'indebito il dolo non opera nel momento di formazione della volontà negoziale, ma nella fase esecutiva. L'ente previdenziale non può attivarsi per prendere conoscenza della situazione personale e patrimoniale di tutti i suoi creditori senza la collaborazione di questi. Dunque integra il dolo anche il mero silenzio ossia la mancata comunicazione all'ente degli elementi sostanziali ad ottenere il beneficio in godimento (Cass. n. 12097/2013)



L'indebito in assenza di valida posizione assicurativa

- Si è posto il problema di individuare la normativa applicabile in materia di indebito quando sia stata rilevata l'estraneità delle somme indebitamente corrisposte rispetto ad un rapporto assicurativo inesistente o per l'insussistenza del rapporto di lavoro che aveva dato luogo alla posizione assicurativa in relazione alla quale si è formato l'indebito oppure perché il rapporto assicurativo si è chiuso ad es. per morte del titolare. Recente contrasto giurisprudenziale tra due tesi



L'indebito in assenza di valida posizione presso i fondi di appartenenza

- A) Secondo una prima tesi in tema di indebitto previdenziale non è dato distinguere tra i vari tipi indebitto, in mancanza di una relativa previsione legislativa. Ne deriva che anche nel caso di inesistenza della posizione assicurativa deve farsi luogo alla ripetizione di quanto erogato secondo le regole speciali dell'indebito previdenziale e non secondo quanto previsto dal codice civile Cassazione civile sez. lav. 16 maggio 2013 n. 11922



L'indebitato in assenza di valida posizione presso i fondi di appartenenza

- B) la tesi contraria ritiene che debba applicarsi, in tema di pensione indebitamente corrisposta, non già la speciale disciplina dell'indebitato previdenziale, bensì l'ordinaria disciplina dell'indebitato civile, nell'ipotesi in cui l'I.N.P.S. abbia continuato ad erogare i ratei della pensione di invalidità, pur dopo il decesso del beneficiario, accreditandoli sul conto corrente cointestato al coniuge invalidità, pur dopo il decesso del beneficiario, accreditandoli sul conto corrente cointestato al coniuge superstite, trattandosi di erogazione di somme estranee ad un rapporto previdenziale facente capo al percettore. Cassazione civile sez. lav. 19 settembre 2013 n. 21453. Le esigenze cui mira la regola della irripetibilità (art. 38 Cost.) non sono ravvisabili laddove l'erogazione non sia collegata ad un sottostante rapporto previdenziale o assistenziale.

Qualora sia riconosciuto il dolo del soggetto che abbia indebitamente percepito i trattamenti INPS, INAIL, il recupero di cui ai commi 260, 261 e 264 si esegue sull'intera somma.



Modalità di recupero delle prestazioni indebite di sostegno al reddito

In caso di indebita percezione di prestazioni di sostegno al reddito l'Inps procederà al recupero mediante compensazione impropria oppure attraverso l'emissione di una nota di debito.

Col [messaggio 734 del 25 febbraio 2020 l'istituto di previdenza](#) richiama una precedente determinazione del 2017 con cui ha stabilito le regole per procedere al recupero dell'indebito, illustrando le caratteristiche delle due modalità.

Si tratta di prestazioni di disoccupazione o per cassa integrazione, per esempio, indebitamente erogate magari per carenza dei presupposti contributivi.

La prima modalità di recupero è quella della cosiddetta compensazione impropria, che opera quando il credito da parte del percettore è riferito ad arretrati sulla stessa prestazione e consente il recupero dell'indebito senza soggiacere al limite della misura del quinto della somma dovuta. Ad esempio al debitore spettano degli arretrati sull'indennità Naspi la quale però è stata erogata per una somma maggiore del dovuto e che l'Inps intende recuperare.



Con lo strumento invece della nota di debito l'Inps notifica al debitore una diffida a restituire, in unica soluzione, la somma (gravata degli interessi legali nei soli casi di dolo, ossia nelle ipotesi di indebito di condotta) entro 30 giorni dalla ricezione dell'avviso.

Trascorsi infruttuosamente i 30 giorni dal ricevimento della nota di debito da parte del debitore, l'Inps darà luogo al recupero dell'indebito secondo le seguenti modalità e ordine di priorità:

- trattenuta su prestazioni in corso di pagamento;
- pagamento diretto.

In caso di recupero su una prestazione in corso di pagamento, la trattenuta deve essere contenuta nei limiti del quinto della prestazione al lordo delle ritenute fiscali.



Recupero con Pagamento rateizzato

Se il recupero avviene tramite pagamento diretto del debitore, è ammesso il pagamento rateale entro i seguenti limiti:

- 24 mesi se si tratta di indebiti dovuti a condotte dolose o negligenti come nel caso di disconoscimento del rapporto di lavoro a cui sia conseguita la prestazione indebita;
- 36 mesi se si tratta di indebiti legato ad altri fattori come la mancanza di legittimazione dell'interessato;
- 72 mesi quando l'indebiti deriva da errati calcoli di determinazione della prestazione.



Prescrizione del diritto alla ripetizione dell'indebitito

Il diritto alla ripetizione dell'indebitito soggiace al termine ordinario di prescrizione decennale.

Tale termine decorre dalla data in cui è stato effettuato il pagamento indebitito, ovvero dalla data della comunicazione dell'interessato, incidente sul diritto o la misura della prestazione.

La prescrizione deve essere eccepita dal debitore.



Le controversie in materia di integrazione salariale rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo in caso di revoca del provvedimento di ammissione dell'impresa alla cassa integrazione guadagni

In materia di integrazione salariale, le posizioni di diritto soggettivo nascenti, a favore dei privati, dal provvedimento di ammissione dell'impresa alla cassa integrazione guadagni degradano, di nuovo, a posizioni di interesse legittimo - con conseguente devoluzione delle relative controversie al giudice amministrativo - qualora intervengano atti amministrativi di annullamento o di revoca di tale provvedimento, trattandosi di atti che sono espressione del potere discrezionale esercitato dall'Amministrazione nell'ambito della tutela dell'interesse pubblico ad essa affidato (...), non può venire in questione l'istituto della disapplicazione, poiché ciò che, sostanzialmente, diviene oggetto di discussione è l'esercizio del potere di autotutela e oggetto dell'azione del privato è non già la tutela di una sua posizione di diritto soggettivo tuttora perdurante ma la rimozione dell'atto amministrativo (di annullamento o di revoca), di modo che sia reintegrata, a tutti gli effetti, la posizione di diritto soggettivo (venuta meno) della quale era precedentemente titolare.



Le controversie in materia di integrazione salariale rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo in caso di revoca del provvedimento di ammissione dell'impresa alla cassa integrazione guadagni

In tale contesto, pertanto, il giudice ordinario non può dichiarare il proprio difetto di giurisdizione, ma solo decidere sulla base della situazione attuale di fatto e di diritto (sopravvenuto annullamento o revoca del decreto di concessione della C.I.G. e, dunque, insussistenza in capo al privato delle posizioni di diritto soggettivo delle quali chiede la tutela sulla base del provvedimento autorizzativo) Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile, Sentenza del 16 novembre 2009, n. 24194.



Collocazione in CIG, violazione dei criteri di rotazione e danno non patrimoniale da forzata inattività - altri oneri latenti

Nell'ipotesi di accertata violazione dei criteri di rotazione per la collocazione in cassa integrazione, cui sia correlata anche la totale privazione di mansioni, il risarcimento del danno patrimoniale da illegittima sospensione - ristorato con il pagamento delle differenze fra il trattamento in CIG e le retribuzioni maturate nei relativi periodi - non assorbe il danno non patrimoniale sofferto per la forzata inattività - da liquidare in base a valutazione equitativa, anche mediante il ricorso alla prova presuntiva - quale lesione del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino nonché dell'immagine, della dignità e della professionalità del dipendente. (massima ufficiale) Cassazione civile, sez. IV, lavoro, 28 Settembre 2020, n. 20466. Pres. Berrino. Est. Matilde Lorito.

(fonte tabelle: Sole 24 Ore - Ipsoa)