

# DECRETO RILANCIO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

## PREMESSA

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, recante *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”* (D.L. cosiddetto Rilancio), è intervenuto sulla platea degli ammortizzatori sociali a carattere emergenziale previsti dal D.L. n. 18/2020 prevedendo un ampliamento dei termini di durata a talune condizioni oltre che numerose modificazioni procedurali. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro approfondisce nel presente documento le principali modifiche introdotte, offrendo una disanima delle stesse.

## 1. LE MODIFICHE ALLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E ALL’ASSEGNO ORDINARIO

L’art. 68 del D.L. Rilancio ha provveduto a modificare e integrare le disposizioni dettate dall’art. 19 del D.L. n. 18/2020, estendendo le provvidenze della CIGO e dell’assegno ordinario anche ai lavoratori assunti fino alla data del 25 marzo 2020.

In primo luogo, le modifiche intervenute prevedono una proroga della durata della cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e dell’assegno ordinario.

Secondo la nuova versione della prima parte dell’art. 19, *“I datori di lavoro che nell’anno 2020 sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all’assegno ordinario con causale ‘emergenza COVID-19’, per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro*

*che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter”.*

Sono così previsti due periodi di proroga:

- il primo per la durata di 5 settimane da fruito entro il 31 agosto 2020;
- il secondo per la durata di 4 settimane, generalmente usufruibili, nel bimestre settembre-ottobre 2020, condizionate alla sussistenza dei fondi.

La proroga di cinque settimane è tuttavia permessa ai *“soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane”* o il maggior periodo (3 mesi) previsto per i soggetti datoriali di cui all'art. 19, comma 10-*bis* del D.L. Cura Italia. L'integrale fruizione, secondo la costruzione normativa, sembra costituire *“condizione di procedibilità”* imponendo la presentazione di una preliminare domanda per la richiesta di eventuali residui, in base ai principi espressi dalla circolare INPS n. 58/2009. Sarebbe necessaria sul punto una urgente presa di posizione da parte della prassi dell'Istituto volta a semplificare la procedura di richiesta in quanto, secondo l'interpretazione normativa, sembrerebbero necessarie almeno tre distinte domande (e tre correlate autorizzazioni): una per il residuo di quanto già autorizzato, una seconda per le 5 settimane e una terza per le 4 collocabili dopo il 31 agosto 2020.

Per i soli datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche è prevista la possibilità di utilizzare la proroga genericamente prevista per il bimestre settembre-ottobre 2020 anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso. Ai beneficiari dell'assegno ordinario di cui all'art. 19 del D.L. n. 18/2020 è concesso *“in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, l'assegno per il nucleo familiare”*.

È stato inaspettatamente reintrodotta l'obbligo della procedura sindacale di cui all'art. 19, comma 2, attraverso la riproposizione della frase inerente al *“l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva”* che era stata soppressa in sede di conversione del D.L. n. 18/2020.

Diverse modifiche riguardano anche la presentazione della domanda il cui termine è stato ridotto *“entro la fine del mese successivo”* a quello in cui si registra l'inizio della contrazione dell'orario di lavoro con accesso all'ammortizzatore sociale. Qualora la domanda sia presentata dopo tale

termine, il trattamento d'integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Viene, altresì, fissato al 31 maggio il termine per la presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020. La tardività della domanda comporta, anche in questa circostanza, la decorrenza del beneficio per periodi non anteriori di una settimana rispetto al giorno di presentazione dell'istanza. Inoltre, viene potenziata la CISOA con il riconoscimento di un trattamento speciale per il settore agricolo che compete a quadri, impiegati e operai assunti con contratto a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti di cui all'articolo 2 del D.Lgs. n. 148/2015 per un periodo massimo di 90 giorni, dal "23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020", neutralizzato ai fini delle successive richieste. Anche in questo caso è stabilito al 31 maggio 2020 il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020. Per i lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento CISOA, può essere presentata domanda di concessione della CIG in deroga ex art. 22 del D.L. n. 18/2020.

## **2. LE MODIFICHE ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CIGO PER LE AZIENDE GIÀ IN CIGS**

L'art. 69 del D.L. n. 34/2020 ha modificato l'art. 20 del D.L. n. 18/2020 ampliando, nella stessa logica dell'art. 19, il periodo in cui le aziende in CIGS sono abilitate a sospendere tale ammortizzatore per utilizzare la CIGO ivi prevista. Sono pertanto concesse ulteriori 9 settimane (5 entro il 31 agosto 2020 e 4 nel bimestre settembre-ottobre 2020).

Attesa l'alternanza tra periodi di CIGO e periodi di CIGS, sarà necessaria la presentazione di istanze separate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo le disposizioni dettate dalla circolare n. 8/2020. Anche in tale circostanza sarebbe opportuno che il Dicastero, nell'auspicabile intento di individuare soluzioni volte alla semplificazione, emanasse un atto di prassi per delineare procedure amministrative volte a snellire il procedimento.

## **3. LA MANCATA PROROGA DELL'ASSEGNO ORDINARIO IN LUOGO DELL'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

Dall'esame delle novelle versate nell'ordinamento dal D.L. n. 34/2020, non si individuano disposizioni relative alla proroga del periodo di 9 settimane concesso per l'assegno ordinario alle aziende già in assegno di solidarietà, di cui all'art. 21 del D.L. n. 18/2020. Secondo tale disposizione, modificata dalla legge di conversione del Cura Italia, "I datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 per un periodo non superiore

*a nove settimane. La concessione dell'assegno ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso. La concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro”.*

#### **4. LE MODIFICHE ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA**

Anche con riferimento alla cassa integrazione in deroga, è stato introdotto l'articolato meccanismo per il prolungamento del periodo di concessione della misura per ulteriori nove settimane, con le prime cinque da fruire entro il 31 agosto 2020 e le ulteriori quattro (subordinate alla sussistenza dei fondi disponibili) soltanto a partire dal primo settembre, ampliando la portata dell'ammortizzatore ai lavoratori già in forza alla data del 25 marzo 2020. Il primo comma dell'art. 70 del decreto Rilancio, che alla lettera a) apporta le modifiche all'art. 22 del D.L. n. 18/2020, così come convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020, reca però una differenza non insignificante rispetto alla analoga previsione per la CIGO e per l'assegno ordinario. Infatti, laddove in quei casi l'art. 68 del D.L. n. 34/2020, integrando l'art. 19 del D.L. n. 18/2020, subordina la concessione dell'ulteriore periodo di cassa integrazione ordinaria (e assegno ordinario) al fatto che il periodo originario di nove settimane sia stato interamente *“fruito”*, in questa circostanza, a proposito della possibilità di richiedere ulteriori cinque settimane per la cassa in deroga, è sufficiente che il medesimo sia stato interamente *“già autorizzato”*. Fatta salva l'eventualità di un rifiuto incidentale, qui sembra che, con la distinzione operata, il Governo abbia voluto prevedere due diverse ipotesi, subordinando soltanto per la CIGO l'effettiva fruizione del primo periodo per il riconoscimento delle ulteriori settimane, in termini difforni dalla fattispecie relativa alla cassa in deroga. Viene ripristinata l'originaria impostazione normativa per quanto concerne l'accordo sindacale, dal quale non sono più esonerati i datori di lavoro *“che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (come previsto dalla legge di conversione dal D.L. n. 18/2020)”*.

In merito, peraltro, fermo restando quanto precisato dall'INPS all'interno della circolare n. 47/2020<sup>1</sup>, si ritiene opportuno attendere puntuali chiarimenti da parte degli organi competenti. Stante il tenore letterale della norma, infatti, non si comprende appieno la volontà del legislatore circa la necessità o meno dell'accordo sindacale per i trattamenti ulteriori rispetto alle prime 9 settimane che saranno richiesti secondo le nuove disposizioni.

L'art. 71 introduce, poi, nell'ambito del D.L. *“Cura Italia”*, l'art. 22-*quater*, sulla scorta del quale la richiesta della cassa integrazione in deroga deve essere effettuata direttamente all'INPS, senza il passaggio intermedio con

<sup>1</sup> *“Si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1”, circolare INPS n. 47 lettera F) del 28 marzo 2020*

le regioni. Il procedimento previsto dall'art. 22-*quater* si applica per la concessione della proroga riferita alle ulteriori nove settimane ("5 + 4") per qualsiasi forma di ammortizzatore sociale emergenziale (*inde*).

Il nuovo procedimento, a regime, prevede la trasmissione della domanda della proroga, per le settimane ulteriormente concesse per effetto del D.L. n. 34/2020, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. La prima applicazione è fissata dallo stesso decreto Rilancio a trenta giorni dalla sua entrata in vigore, con la conseguenza che le domande per le ulteriori cinque settimane non possono essere trasmesse prima del 18 giugno 2020.

In riferimento al conteggio delle settimane di cassa integrazione, si segnala che l'INPS, durante il Tavolo Tecnico tenutosi in modalità telematica, tra i rappresentanti del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e quelli della Direzione Generale dell'INPS, in data 11 maggio 2020, diversamente da quanto precedentemente asserito con messaggio n. 1525 del 7 aprile 2020, ha precisato che la possibilità di estendere il criterio, di cui alla circolare dell'Istituto n. 58/2009, anche alla cassa integrazione in deroga, oltre che per cassa integrazione e/o dell'assegno ordinario, sono in corso approfondimenti con il Ministero del Lavoro. L'auspicio, data l'impossibilità di conoscere con certezza l'arco temporale con cui terminerà la situazione emergenziale, sia dal punto di vista sanitario sia economico, è che tale criterio possa essere previsto anche per i datori di lavoro per cui sono riconosciuti trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga.

#### **5. DATORI DI LAVORO CON SEDE IN UN'UNICA REGIONE O PLURILocalizzati, PER I QUALI IL TRATTAMENTO È RICONOSCIUTO DALL'INPS**

Il quarto comma del citato art. 22-*quater* prospetta un sistema che ambisce ad assicurare certezza e celerità alla liquidazione concreta delle misure di sostegno al reddito, prevedendo una anticipazione, corrisposta dall'INPS, calcolandola sulla base del 40 per cento delle ore autorizzate, entro 15 giorni dal ricevimento della domanda. Questa deve essere trasmessa dal datore di lavoro entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali.

A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro (che deve avvenire in ogni caso entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipazione), l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. Nell'eventualità in cui tale termine non venisse rispettato, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente, come disposto dall'art. 44, comma 6-*ter*, del D.Lgs. n. 148/2015, cui fa esplicito rinvio il quarto comma dell'art. 22-*quater*.

Il procedimento in discorso è applicabile qualora il datore di lavoro si avvalga del pagamento diretto, come premesso dal citato. Tale aspetto sembra, quindi, contraddire quanto previsto dall'art. 22-*quater*, comma 3, sul termine di presentazione della domanda entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, che per l'ammortizzatore in deroga, sembrerebbe essere residualmente riferito ai soli casi in cui non è previsto il pagamento diretto e, pertanto, per le imprese plurilocalizzate, attesa la nuova previsione dell'art. 22, comma 6-*bis*.

È prevista, infine, una *deadline* per le domande dei datori di lavoro che richiedono il pagamento diretto della *presentazione* (ma forse il legislatore avrebbe voluto dire "*prestazione*") riferita a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, già autorizzate dalle amministrazioni competenti. In questo caso i datori di lavoro, ove non abbiano già provveduto, comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni "*con le modalità indicate dall'Istituto entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto* (art. 22-*quater*, comma 4, ultimo periodo)".

La disposizione recata dall'art. 22-*quater*, comma 4, ultimo periodo non è molto dissimile dalla previsione dell'art. 22, comma 6, ultimo periodo, la quale prevede che "*il datore di lavoro è, in ogni caso, obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale*". In questo caso, il termine di 20 giorni assume rilevanza nei confronti dei datori di lavoro e ci si chiede se, la diversa impostazione grammaticale denotata dall'assenza delle virgole a circoscrivere l'inciso "*secondo le modalità stabilite dall'Istituto*" sia o meno una svista del legislatore da correggere in sede di conversione del D.L. n. 34/2020.

Così come ci si chiede se – in materia di pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario – il rinvio operato dall'art. 22-*quinquies* all'art. 22-*quater*, comma 3, sia pertinente o meno, essendo forse più logico, anche sotto il profilo sistematico, il rinvio all'art. 22-*quater*, comma 4.

Per spiegare meglio l'annotazione, siamo ad osservare che l'art. 22-*quinquies* stabilisce che "*Le richieste di integrazione salariale a pagamento diretto previste agli articoli da 19 a 21 presentate a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono disciplinate dalla procedura di cui all'articolo 22-*quater*, comma 3*".

L'art. 22-*quater*, comma 3 non disciplina una *procedura* ma detta il termine per la presentazione della domanda ivi prevista. La *procedura* è del resto quella stabilita, ai fini del pagamento diretto della CIG in deroga, al comma 4 del medesimo art. 22-*quater*.

A conferma ulteriore che il riferimento al richiamato comma 3 sarebbe pleonastico, si evidenzia l'ulteriore circostanza che esso prevede il termine di presentazione della domanda, per la proroga della CIG in deroga, *“entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa”*.

Se così fosse, si dovrebbe ritenere che il legislatore voglia significare che le domande per la CIGO e l'assegno ordinario, analogamente a quella per la richiamata proroga della CIG in deroga, debbano essere presentate entro il medesimo termine della fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Ma tale opzione normativa sarebbe una ripetizione di quanto già è stato previsto nella seconda parte dell'art. 19 del D.L. n. 18/2020, così come modificata dal D.L. Rilancio, a mente della quale per la CIGO e l'assegno ordinario *“La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148”*.

#### **6. DATORI DI LAVORO PLURILocalizzati PER I QUALI IL TRATTAMENTO È RICONOSCIUTO DAL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Il decreto legge n. 34/2020 ha disposto che, per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome, il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, precisando che con decreto del Dicastero stesso, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro 15 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero.

In merito a tale fattispecie, si rammenta che il primo decreto di riparto delle risorse precisante il numero di regioni o province autonome in cui devono essere localizzate le unità produttive per le aziende plurilocalizzate è stato il D.I. del 24 marzo 2020, che fa riferimento a datori aventi unità produttive in 5 o più regioni o province autonome.

Sul tema anche l'INPS, con la circolare n. 58 del 7 maggio 2020, facendo seguito alla circolare n. 47 del 3 aprile 2020 e richiamando quanto indicato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 8 del 8 aprile 2020, ha ribadito che, nel caso di datori di lavoro richiedenti la prestazione di cassa integrazione in deroga con unità produttive o punti vendita site in 5 o più regioni o province autonome, l'azienda debba inviare la richiesta d'intervento al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sulla base della domanda disponibile sul sito del Ministero stesso). Non si comprende del tutto, dunque, la volontà del legislatore, in quanto, a prescindere dalla necessità di distribuire le risorse economiche tra i differenti soggetti

istituzionali, la scelta di rinviare a successivo decreto interministeriale la definizione del numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal Ministero del Lavoro, è fonte di ulteriore incertezza e non mirata al tanto auspicato percorso di semplificazione.

Per quanto concerne le modalità di richiesta e di concessione del trattamento salariale riferito alle nuove disposizioni, previste agli artt. 70 e 71 del decreto legge n. 34/2020, sarà infatti necessario attendere il più volte citato decreto interministeriale, contenente le modalità di attuazione della novella disciplina nonché la ripartizione del limite di spesa complessivo tra i differenti soggetti istituzionali preposti al riconoscimento del trattamento salariale. Si ricorda che il riparto delle risorse in esame concerne la concessione dei trattamenti salariali per i periodi (fino ad un massimo di cinque settimane) successivi alle prime nove settimane, mentre le risorse per i trattamenti relativi a ulteriori quattro settimane (ancora successive) sono attivate con decreti ministeriali ai sensi dell'ultimo capoverso dell'articolo 22-ter così come introdotto dall'articolo 71, comma 1, del D.L. n. 34/2020.

Sul tema, peraltro, si evidenzia che il cd. decreto Rilancio ha previsto che, esclusivamente per i datori di lavoro per i quali il trattamento è riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la fattispecie in commento possa, altresì, essere concessa con la modalità di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 148/2015. Pertanto, in tali casi, è così consentito il pagamento delle integrazioni salariali effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga, con il successivo rimborso dell'INPS all'impresa o il conseguente conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Ferma restando la sopra analizzata novità, in attesa di ulteriori istruzioni da parte degli organi competenti, le aziende ancora impegnate nella gestione delle prime 9 settimane introdotte dal cd. Cura Italia, devono presentare un'unica istanza per la cassa integrazione in deroga con causale "*COVID-19 nazionale*" alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro del Ministero del Lavoro, utilizzando il canale della "*CIGSonline*".

Le domande devono essere corredate dall'accordo sindacale come previsto espressamente al comma 1 dell'articolo 22 del decreto legge n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e successivamente modificato dal D.L. n. 34/2020<sup>2</sup>, e dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario dal quale emerga la quantificazione totale delle ore di sospensione (con suddivisione a seconda

---

<sup>2</sup> L'articolo 22 del decreto legge n. 18/2020, come convertito in legge, ha escluso dall'obbligo di accordo sindacale, oltre ai datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, anche i datori di lavoro che abbiano chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Tale previsione, tuttavia, è stata soppressa dall'art. 70, lett. a), ultimo periodo, del D.L. n. 34/2020

della tipologia di orario prescelto, ad esempio full-time, part-time) con il relativo importo, i dati relativi all'azienda (denominazione, natura giuridica, indirizzo della sede legale, codice fiscale, numero matricola INPS, i dati anagrafici del rappresentante legale), i dati relativi alle unità aziendali che fruiscono del trattamento, la causale di intervento per l'accesso al trattamento e il nominativo del referente della domanda con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo e-mail<sup>3</sup>.

Riguardo ai limiti di spesa programmati, si considera, per l'anno 2020, come importo medio orario della prestazione di integrazione salariale in deroga per aziende plurilocalizzate il valore di 8,90 euro, comprensivo di contribuzione figurativa e ANF. Terminata la compilazione di tutti i dati richiesti, la procedura telematica "CIGSonline" prevede due tipi di invio della domanda: "invio cartaceo e/o invio digitale". Si precisa che, nel caso di "invio cartaceo", deve essere allegata la scansione della prima pagina del modulo dell'istanza contenente la firma autografa unitamente ad un documento di riconoscimento in corso di validità. Non si terrà conto di domande inoltrate in modalità diversa. Una volta presentata la domanda, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, così come precisato dall'INPS con la circolare n. 47/2020, dovrà effettuare l'istruttoria entro 30 giorni. Qualora venga accertata la sussistenza dei presupposti, lo stesso Dicastero dovrà quantificare l'onere previsto e trasmettere il tutto all'INPS, attraverso un provvedimento di concessione emanato con apposito decreto. A seguito dell'avvenuta emanazione del decreto ministeriale, l'azienda invia la domanda di integrazione salariale "modello IG\_15\_deroga" (cod. "SR100") all'INPS sulla piattaforma "CIGWEB" con il sistema del "ticket" indicando, tra gli altri dati, il numero del decreto di concessione ministeriale. Le domande dovranno essere trasmesse in relazione alle singole unità produttive censite dall'Istituto, anche qualora il decreto abbia autorizzato diverse unità operative.

Sul tema, tuttavia, lo stesso Istituto previdenziale ha successivamente precisato che è consentita la possibilità di concentrare l'istanza "modello IG\_15\_deroga" (cod. "SR100") su un'unica unità produttiva a scelta, sempreché vi sia identità di numero di matricola. È opportuno, comunque, precisare che tale possibilità però comporta per l'impresa un unico conteggio delle settimane utilizzate (cd. contatori CIG aziendali) che, invece, nel caso di invio dei modelli IG\_15 per ciascuna unità produttiva, sarebbe distinto per ciascuna di queste. La medesima procedura, peraltro, potrà essere effettuata anche qualora vi fossero diverse unità operative presenti nell'anagrafica aziendale, che risultino collegate ad un'unica unità produttiva<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> In merito a tale procedura, si evidenzia, peraltro, che il Ministero del Lavoro ha aggiornato e risolto, evidenziandolo con continui avvisi sul portale di riferimento, le numerose criticità che erano state evidenziate dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro all'interno della circolare n. 9/2020

<sup>4</sup> Riunione Tavolo Tecnico tenutosi in modalità telematica, tra i rappresentanti del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e quelli della Direzione Generale dell'INPS in data 11 maggio 2020

L'INPS, effettuata l'istruttoria, emette l'autorizzazione inviandola all'azienda a mezzo PEC. Successivamente alla ricezione del provvedimento di autorizzazione, i datori di lavoro dovranno infine inoltrare all'Istituto la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del modello "SR41" semplificato, al fine di consentire alle Strutture territoriali di erogare le prestazioni in argomento, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, così come disposto all'art. 70, primo comma, lettera f) del D.L. n. 34/2020.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

*A cura di:  
Simone Cagliano  
Francesco Duraccio  
Mauro Marrucci  
Pasquale Staropoli*