

LAVOROdi **MARIO TAURINO****Cassa integrazione in deroga: attenzione al calendario? e non solo**

Nonostante le indicazioni dell'Inps, il caos continua a regnare sovrano: le scadenze da rispettare, i termini entro cui utilizzare il trattamento e, soprattutto, la scarsa chiarezza in merito al concetto di "effettiva fruizione".

Con la circolare n. 86/2020, l'Inps ha proposto un sunto della normativa vigente in materia di Cassa in deroga con causale " COVID-19 nazionale ".

Il primo aspetto che merita attenzione è quello della **durata**, con relativi periodi entro cui utilizzare l'ammortizzatore:

- **9 settimane** di integrazione salariale per sospensione o riduzione di orario per i datori di lavoro interessati (che sono quelli che non possono accedere ad ammortizzatori specifici, ivi comprese le aziende fallite) possono essere fruite **tra il 23.02 e il 31.08** ;

- **ulteriori 5 settimane** , da utilizzare nel medesimo periodo, possono essere riconosciute ai soli datori ai quali siano state **autorizzate le prime** 9 settimane. Rispetto a questo, il computo del periodo di Cassa autorizzato dalle singole Regioni (o dal Ministero del Lavoro per le imprese plurilocalizzate) va effettuato secondo i criteri fissati dal messaggio 15.07.2020, n. 2825 e cioè considerando come interamente autorizzate le richieste fatte per un numero di giorni che va da 57 a 63 (9 settimane) oppure da 85 a 91 (13 settimane per le c.d. " *zone gialle* ") o, ancora, da 148 a 154 (22 settimane per le c.d. " *zone rosse* "), in quanto la settimana si considera di 7 giorni;

- **ulteriori 4 settimane** , utilizzabili anche prima del 1.09 ma comunque **entro il 31.10.2020** , a condizione che le aziende abbiano interamente fruito delle 14 settimane entro il 31.08.

Stante quanto descritto, emergono con una certa evidenza numerose complicazioni operative e logistiche: in primo luogo, perché diviene necessario **fruire di 14 settimane entro il 31.08 per poter beneficiare di altre 4** e, a parere di chi scrive, questo risulta essere un provvedimento che ha dell'assurdo poiché capace soltanto di danneggiare coloro che, nonostante le difficoltà, hanno provato fin da subito (o comunque quanto prima) a " *camminare con le loro gambe* " e che non tiene conto di quelli che possono e potranno essere i riflessi, anche indiretti, del *lockdown* nel medio-lungo periodo; in seconda istanza, il **termine " fruito "** porta con sé una serie di problematiche in merito alle modalità di computo che, ancora oggi, l'Inps non ha del tutto chiarito; in terzo luogo, le questioni qui descritte non riguardano soltanto la CIG in deroga ma anche gli altri ammortizzatori sociali (CIGO e FIS, in primis) per i quali, addirittura, anche l'accesso alle ulteriori 5 settimane è condizionato dall'" *effettiva fruizione* " delle prime 9.

Passando oltre, un altro aspetto rilevante in materia di CIGD è quello che riguarda i **lavoratori beneficiari** : se è, infatti, vero che non viene richiesto alcun requisito di anzianità, possono beneficiare dello strumento " *soltanto* " coloro che risultano essere **occupati alla data del 25.03.2020** .

Stiamo parlando di tutti i dipendenti delle imprese destinatarie, compresi gli **apprendisti** , i **lavoratori a domicilio** , nonché i **lavoratori intermittenti** (nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti) e con esclusione del solo personale con qualifica dirigenziale.

La Cassa riguarda anche i lavoratori presenti in un **appalto** poi passati ad altro datore subentrante o che sono stati trasferiti a seguito di cessione di azienda o ramo di essa (art. 2112 C.C.) e, non meno importante, lo strumento potrà essere richiesto anche per lavoratori per i quali sia stato **revocato il licenziamento** , alla luce di quanto previsto D.L. 34/2020 (come convertito dalla L. 77/2020) in materia di divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ulteriore elemento di vitale importanza per gli ammortizzatori Covid-19 è quello inerente al **termine di decadenza per la presentazione delle domande** : il termine ultimo è rappresentato dalla fine del mese successivo a quello nel quale ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario, con l'eccezione rappresentata dai datori di lavoro che si sono visti respingere le istanze per aver sbagliato " *canale integrativo* " o per errori e omissioni che ne hanno impedito la loro accettazione a cui saranno concessi **30 giorni dalla comunicazione di rigetto per riformularle correttamente** .