

INDENNITÀ INPS Nella circ. 125/2021 i chiarimenti sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali

Covid-19, come si calcola la quarantena in busta paga

Dario Ceccato

Founding partner Ceccato Tormen & Partners

Elisa Boscaro

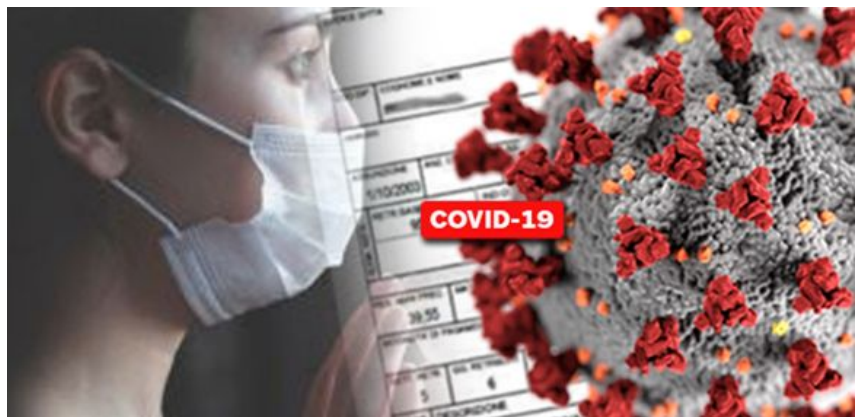
Senior partner Ceccato Tormen & Partners

Un agosto caldo, non solo climaticamente, ha imperversato sul bel paese. Volendo rappresentare cronologicamente gli eventi, dapprima in data 6 agosto l'INPS, con il messaggio n. 2842, ha sancito, *opera legis*, la non indennizzabilità della quarantena ed isolamento domiciliare fiduciario e successivamente, in data 9 agosto 2021, mezzo circolare n. 125, il già citato ente ha fornito chiarimenti (e non solo) in riferimento all'utilizzo degli ammortizzatori sociali dell'industria di cui ai decreti-legge n. 73/2021 e n. 99/2021, poi convertiti a mezzo legge n. 106/2021.

Sovvertendo l'ordine temporale e cominciando dagli ammortizzatori, vediamo cosa è successo.

La circolare Inps n. 125/2021

Composta da 27 pagine ed un allegato, il provvedimento in parola chiarisce i presupposti e i termini per accedere alle seguenti misure:



1) Trattamento Cigs (forse meglio dire “mini solidarietà”) ai sensi dell’art. 40, comma 1, del d.l. n. 73/2021, rivolto ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 10 del d.lgs n. 148/2015), a prescindere dalle dimensioni dell’organico aziendale.

La misura può essere richiesta per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021.

2) Trattamento di integrazione salariale senza contributo addizionale ai sensi dell’art. 40, comma 3, del d.l. n. 73/2021, richiedibile fino al 31 dicembre 2021 da parte dei datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria, nonché dei datori di

lavoro, sempre appartenenti al settore industriale che, in relazione al requisito occupazionale, quindi media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 20 del d.lgs n. 148/2015).

3) Trattamento Cigs ai sensi dell’art. 40 bis del d.l. n. 73/2021, diretto ai medesimi datori di lavoro destinatari della misura prevista dall’art. 40, comma 1 del decreto “sostegni bis” che, come riporta la norma citata “*non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148*”.

Il beneficio può avere una durata massima di 13 settimane, fruibili nel periodo dal 1° luglio

2021 al 31 dicembre 2021.

L'Istituto ricorda che in questo caso alle aziende che accedono a tale trattamento, resta preclusa la facoltà di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

4) Proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica, ai sensi dell'art. 44, comma 1 bis, del d.l. n. 109/2018, dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021, per un massimo di 6 mesi.

La misura è rivolta alle aziende che cessano l'attività produttiva, qualora le attività necessarie al completamento del processo di cessazione aziendale avviato e alla salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità. È necessaria la stipula di un ulteriore accordo aziendale in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione interessata.

5) Proroga di ulteriori 6 mesi del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività delle aziende operanti nel settore aereo (ai sensi dell'art. 94, commi 2 e 2 bis, del d.l. n. 18/2020, come modificato dal d.l. n. 104/2020 e, successivamente, dall'art. 50 bis, comma 1, del decreto sostegni bis).

La proroga può essere richiesta dal 30 giugno 2021 fino al 31 dicembre 2021, previo accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la

partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico, del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e delle Regioni interessate.

6) Ulteriore periodo di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (art. 50 bis, comma 2, del decreto sostegni bis) in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili,

Quarantena indennizzata, in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dello stanziamento di risorse per il 2021

confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili per interruzione o riduzione dell'attività produttiva nel periodo tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, per una durata massima di 17 settimane, senza versamento di contributo addizionale. Anche per tali datori di lavoro è sospesa, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

L'INPS chiarisce, inoltre, che anche le imprese appartenenti a tali settori che alla data del 30 giugno 2021 avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinaria e che devono ulteriormente sospendere il programma di cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario in questione.

Le disposizioni trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 30 giugno 2021.

7) Infine, il trattamento di integrazione salariale ordinario in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale (ai sensi del d.l. 103/2021), con un numero di dipendenti non inferiore a mille unità, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021, senza versamento di contributo addizionale e con la preclusione, tra le altre, di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Le disposizioni trovano applicazione in favore dei lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 21 luglio 2021.

Osservazioni - Letta la circolare, ciò che secondo chi scrive la caratterizza, è una particolarità riferita alla cassa straordinaria in deroga di cui all'art. 40 bis.

La disposizione di cui trattasi, giova ricordarlo, si rivolge ai datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che, si badi bene, "non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148". Tale locuzione, dapprima prevista dal d.l. n. 99/2021 e poi confermata dalla legge di conversione, consegna 13 settimane di integrazione salariale a quei datori di lavoro che non possono ricorrere agli

ammortizzatori ordinari, nei limiti di un fondo di 351 milioni di euro. Il concetto di impossibilità alla richiesta di integrazioni ortodosse, non risulta descritto dal dettato normativo nè sembra legato a particolari condizionalità: il presupposto è un concetto di non fruizione (forse meglio dire di non richiedibilità) ovvero di consapevolezza, per l'azienda, che, nel caso di domanda verso l'INPS, la stessa non troverebbe accoglimento in difetto dei presupposti giuridici (quali, ad esempio, la mancanza delle cause integrabili ex DM 15 aprile 2016 n.95442).

Una simile lettura del disposto normativo, consentirebbe, tra le altre cose, di veder maggiormente attuata quell'intesa derivante dall'avviso comune del 30 giugno 2021 (sottoscritta tra organizzazioni sindacali, datoriali e governo) a merito della quale spingere, in luogo dei licenziamenti, alla fruizione di integrazioni salariali. Solamente se si superasse la tematica delle cause integrabili sarebbe possibile, anche nelle eventuali sedi amministrative di procedure ex art 4 e 24 della L. n.223/1991, convergere verso tale scopo.

Di diversa lettura, l'INPS.

L'ente ha infatti precisato, accogliendo parere del Ministero del Lavoro, nella circolare n. 125/2021 come:

- › per poter utilizzare questa nuova integrazione “straordinaria ed in deroga” sia necessario che il datore di lavoro abbia superato i requisiti di fruizione del biennio mobile in anni 5;

- › ad ogni modo riferendo come il soggetto “autorizzatore” è, per natura, il Ministero del Lavoro;

Per dovizia di particolare, per spiegare il riferimento al quinquennio mobile, bisogna risalire alle novità apportate alla normativa cigo e cigs dal d.lgs. n. 148/2015: la durata massima della cig e della cigs non può superare i 24 mesi nel quinquennio.

Nessun riferimento al difetto di cause integrabili nell'ambito di una gestione ordinaria “pre” fruizione del biennio, nei fatti vanificando l'intento di quell'avviso comune del 30 giugno e rilegandolo ad una possibilità di richiesta di ammortizzatori straordinari derogatori quale *extrema ratio* solo per le realtà critiche.

Lavoratori in quarantena Covid

Venerdì 6 agosto, ha trovato luce un messaggio il n. 2842 che di certo non è passato inosservato (e probabilmente è stato anche male interpretato).

Come noto il decreto legge n. 18/2020, cd. “Cura Italia”, ha previsto all'articolo 26 tutele speciali per i lavoratori subordinati del settore privato in quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Quarantena e isolamento sono importanti misure di salute pubblica attuate per evitare l'insorgenza di ulteriori casi secondari dovuti a trasmissione di SARS-CoV-2 e per evitare di sovraccaricare il sistema ospedaliero.

Utilizzando i dettami del Ministero della Salute

“la quarantena si attua ad una persona sana (contatto stretto) che è stata esposta ad un caso COVID-19, con l'obiettivo di monitorare i sintomi e assicurare l'identificazione precoce dei casi” così come l'isolamento *“consiste nel separare quanto più possibile le persone affette da COVID-19 da quelle sane al fine di prevenire la diffusione dell'infezione, durante il periodo di trasmissibilità”*.

Il Legislatore, non ha mai dato una definizione positiva del concetto di quarantena o isolamento domiciliare. Mai.

Ciò che si è scelto (si badi bene, non è la prima volta che accade - la mente rifugge alla disciplina delle collaborazioni a progetto ex D.Lgs. n. 276/2003, che nell'intento di definire il progetto stesso ometteva di consegnare una definizione di collaborazione coordinata e continuativa) è equiparare l'assenza in quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva alla malattia “ai soli fini economici”.

Di ciò ne è la riprova il fatto che il dettato normativo precisa come tali periodi non siano utili ai fini del comportamento, dato che non si tratta di malattia in senso normativo ma solo in senso monetario.

L'INPS, con il messaggio n. 2842/2021 dello scorso 6 agosto, ha solamente comunicato al Legislatore di non aver previsto per l'anno 2021 nessuno stanziamento destinato alla tutela della indennità di malattia per assenze per la quarantena di cui al comma 1 dell'articolo 26.

Dal 1° gennaio 2021 pertanto per i lavoratori in quarantena e permanenza domiciliare ex art.

26, c. 1, le assenze non “dovrebbero” essere più a carico dell’Istituto e qualora fossero state gestite come tali a livello teorico andrebbero rettificate (circostanza che riteniamo pragmaticamente non sussistere).

A chi spetta l’indennità a carico Inps

Le norme generali ricordano come l’indennità di malattia a carico dell’INPS spetti agli operai del settore industria, agli operai ed impiegati settore terziario e servizi, ai lavoratori dell’agricoltura, agli apprendisti, ai lavoratori dello spettacolo, ai lavoratori marittimi e a poche altre categorie minori.

La regola diversamente stabilisce che l’indennità non competa agli impiegati dell’industria; ai quadri (industria e artigianato) e ai dirigenti.

Nel caso quindi di alcune figure, come i lavoratori con qualifica di impiegato del settore industriale, l’Istituto non avrebbe comunque dovuto erogare la sua parte di indennità di malattia e conseguentemente il datore di lavoro si troverà a parità di condizioni a corrispondere due trattamenti diversi: da una parte,

se previsto dal contratto collettivo applicato, pagare il trattamento di malattia all’impiegato in quarantena, dall’altro lascerà senza retribuzione l’operaio nella medesima situazione di assenza, con il medesimo certificato di messa in quarantena (ammesso che se ne possa scindere al presenza di quarantena), in quanto esauriti ad oggi i fondi ex art 26, comma 5.

Cosa fare quindi?

Prioritariamente deve segnalarsi come, alla data di redazione della presente, appare di prossima emanazione un articolo 2ter, inserito nella legge di conversione del DL n. 111/2021, relativo ad uno stanziamento per un valore di 900 milioni di euro, bastevoli per le coperture della quarantena anno 2021.

Inoltre, per effetto delle previsioni di cui al DL n. 105/2021, anche i lavoratori fragili ex art 26 del DL n. 18/2020 hanno rivisto ripristinata, fino al 31 ottobre, l’indennità del ricovero ospedaliero nel caso di assenza dal luogo di lavoro.

Ad ogni buon conto ad oggi si ritiene, per i lavoratori per i quali l’indennità era già a carico

dell’azienda, di continuarne l’erogazione (nulla è cambiato) mentre di sospenderla temporaneamente per la parte a carico dell’istituto previdenziale per quelle figure ove prevista, in attesa di rifinanziamento pubblico.

Qualora durante il periodo di quarantena la persona dovesse sviluppare sintomi, il Dipartimento di Sanità Pubblica, che si occupa della sorveglianza sanitaria, provvederà all’esecuzione del tampone per la ricerca di SARS-CoV-2.

In caso di esito positivo dello stesso bisognerà attendere la guarigione clinica ed eseguire un test molecolare dopo almeno 3 giorni senza sintomi. Se il test molecolare risulterà negativo la persona potrà tornare al lavoro, altrimenti proseguirà l’isolamento.

Da ultimo è necessario precisare come siano sempre indennizzabili, anche nell’anno 2021, gli eventi certificati come malattia conclamata da Covid-19 (articolo 26, comma 6, del DL 18/2020) in ragione delle specifiche indicazioni da parte del Ministero, come riportate dall’Inps nel messaggio n. 1667/2021.

IL LIBRO UNICO DEL LAVORO VOCE PER VOCE

ESEMPIO 1

Lavoratore in quarantena covid non indennizzata

VOCE	DESCRIZIONE	ORE/GG./NUM.	VAL.UNIT./NEUTRA	COMPETENZE	TRATTENUTE
0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA	26,00	123,07692	3.200,00	
0012	QUARANTENA COVID	11,00	153,84000		1.692,24

CONTRIB.	IMP.LE F.P.L.D.	1508,00	IMP.LE	IMP.LE		TOTALE COMPETENZE	3200,00	
	CTR. F.P.L.D.	138,59	CTR. E.BIL.TE	0,60	CTR.	TOTALE TRATTENUTE	1692,84	
	CTR. F.DO EST	2,00	CTR.			TOTALE TRATT.SOCIALI	140,59	
FISCALE	IMPONIBILE IRPEF LORDA	1367,17	TRATTENUTA IRPEF LORDA	319,14	DETRAZIONI	120,96	TOTALE TRATT.FISCALE	253,95
	IMP.LE TASSAZ SEPARATA		TRATT.TASSAZ SEPARATA		TRATTENUTA IRPEF NETTA	198,18	CONGUAGLIO IRPEF	
	IMP.LE ARRETRATI A.P.		ALIQUOTA MEDIA A.P.		TRATTENUTA ARRETRA.P.		ARROTOND. PRECED.	0,98
	ADD.REGIONALE A.P.	35,00	ADD.REGIONALE A.C.		ADD.COMUNALE ACCONTO	7,41	ARROTOND. ATTUALE	0,36
	ADD.COMUNALE A.P.	13,36	ADD.COMUNALE A.C.				DATA	21/09/21
PROGR.	IMPONIBILE IRPEF ANNUO	25459,61	IRPEF LORDA ANNUA	6825,65	RITENUTA IRPEF PAGATA	6064,89	ORA	09:39
	DETRAZIONI IRPEF ANNUE	760,76	IRPEF NETTA ANNUA		IRPEF NON RIMBORSABILE			
	IMPONIBILE INAIL	874,00	DETR.LAV.DIPENDENTE	62,11	GG.DETRAZIONI	18		
STATISTICI	ORE INAIL	76,00	DETR. CONIUGE		GG. DM/ORE PART-TIME	76		
	RETRIBUZIONE PER T.F.R.	3200,00	DETR. FIGLI N. 1 50%	30,51	GG. MIN/ORE MIN. PART-TIME	76		
	MENSILITA' LIQUIDATE	9	DETR. ALTRI N.		GG. LAVORATI/SETTIMANE	12,00/ 2		
			ALTRE DETRAZIONI		ORE ORDINARIE	76,00		
							NETTO	1112,00

ESEMPIO 2

Lavoratore in quarantena covid indennizzata dall'Inps ed integrata

VOCE	DESCRIZIONE	ORE/GG./NUM.	VAL.UNIT./NEUTRA	COMPETENZE	TRATTENUTE
0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA	18,00	123,07692	2.215,38	
0252	QUARANTENA COVID INPS	9,00		559,99	
0253	INTEGRAZIONE DITTA	8,00		121,79	

CONTRIB.	IMP.LE F.P.L.D.	2337,00	IMP.LE	IMP.LE		TOTALE COMPETENZE	2897,16	
	CTR. F.P.L.D.	214,77	CTR. E.BIL.TE	0,93	CTR.	TOTALE TRATTENUTE	0,93	
	CTR. F.DO EST	2,00	CTR.			TOTALE TRATT.SOCIALI	216,77	
FISCALE	IMPONIBILE IRPEF LORDA	2680,39	TRATTENUTA IRPEF LORDA	711,88	DETRAZIONI	89,62	TOTALE TRATT.FISCALE	678,03
	IMP.LE TASSAZ SEPARATA		TRATT.TASSAZ SEPARATA		TRATTENUTA IRPEF NETTA	622,26	CONGUAGLIO IRPEF	
	IMP.LE ARRETRATI A.P.		ALIQUOTA MEDIA A.P.		TRATTENUTA ARRETRA.P.		ARROTOND. PRECED.	0,98
	ADD.REGIONALE A.P.	35,00	ADD.REGIONALE A.C.		ADD.COMUNALE ACCONTO	7,41	ARROTOND. ATTUALE	0,55
	ADD.COMUNALE A.P.	13,36	ADD.COMUNALE A.C.				DATA	21/09/21
PROGR.	IMPONIBILE IRPEF ANNUO	26772,83	IRPEF LORDA ANNUA	7218,39	RITENUTA IRPEF PAGATA	6488,97	ORA	09:50
	DETRAZIONI IRPEF ANNUE	729,42	IRPEF NETTA ANNUA		IRPEF NON RIMBORSABILE			
	IMPONIBILE INAIL	1380,00	DETR.LAV.DIPENDENTE	43,93	GG.DETRAZIONI	26		
STATISTICI	ORE INAIL	76,00	DETR. CONIUGE		GG. DM/ORE PART-TIME	120		
	RETRIBUZIONE PER T.F.R.	3200,00	DETR. FIGLI N. 1 50%	23,76	GG. MIN/ORE MIN. PART-TIME	96		
	MENSILITA' LIQUIDATE	9	DETR. ALTRI N.		GG. LAVORATI/SETTIMANE	12,00/ 4		
			ALTRE DETRAZIONI		ORE ORDINARIE	76,00		
							NETTO	2001,00