

## Non recuperabili le giornate di CIG in deroga COVID-19 non fruite

Le cinque settimane "aggiuntive" vanno richieste in presenza di autorizzazione per le prime nove, a prescindere dall'effettivo utilizzo

/ Paolo BONINI

Mentre è ancora in corso la conversione del DL [34/2020](#) (c.d. decreto "Rilancio"), il legislatore è intervenuto di nuovo sulle integrazioni salariali **COVID-19** con il DL [52/2020](#), in vigore dal 17 giugno scorso.

L'intervento riguarda, tra l'altro, i tempi di fruibilità del secondo gruppo di **9 settimane** di integrazione salariale, aggiunte alle prime 9 dal c.d. decreto "Rilancio".

In tale ultimo provvedimento ([artt. 68 e 70](#)), si prevedeva, in particolare, la distribuzione delle ulteriori 9 settimane in due gruppi: il primo, di **5 settimane**, fruibile entro il 31 agosto 2020, a condizione che fossero state interamente utilizzate le prime 9; il secondo, pari a **4 settimane**, utilizzabile solo a partire dal 1° settembre ed entro il 31 ottobre 2020 previo esaurimento delle 14 settimane (9+5).

L'[art. 1](#) del DL 52/2020 prevede, come già avveniva nei settori del turismo e dello spettacolo, che le ultime 4 settimane possano essere richieste anche prima del **1° settembre** 2020. Si tratta dunque di un solo parziale rimedio, in mancanza di ulteriori interventi, rispetto all'eventualità di un periodo non coperto da ammortizzatori sociali in un contesto in cui vige peraltro il divieto di **licenziamento** fino al 17 agosto 2020 ([art. 80](#) del DL 34/2020).

Tuttavia, si deve ravvisare una differenza di trattamento per la CIG in deroga rispetto agli altri strumenti. Essa trae presumibilmente origine nella differente formulazione degli [artt. 19 e 22](#) del DL 18/2020, come modificati appunto dal decreto "Rilancio". L'art. 19 infatti, relativamente a CIGO e assegno ordinario, subordina l'accesso alle 5 settimane, successive alle prime 9, alla condizione che sia stato "interamente **fruito** il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane"; l'art. 22, relativamente alla cassa in deroga, stabilisce che l'accesso alle ulteriori 5 settimane sia riservato ai "datori di lavoro ai quali sia stato interamente già **autorizzato** un periodo di 9 settimane".

D'altra parte, le ulteriori 5 settimane di **CIG in deroga**, in base all'[art. 22-quater](#) del DL 18/2020 (introdotto dallo stesso DL [34/2020](#)), non dovranno essere più richieste alle Regioni, ma all'INPS. L'Istituto, con il messaggio n. [2489/2020](#) del 17 giugno scorso, in cui ha reso noto il rilascio delle procedure di presentazione delle domande, ha accolto questa impostazione, comunicando che le aziende che hanno ottenuto un'autorizzazione CIG in deroga per tutte le iniziali 9 settimane richiederanno all'INPS le ulteriori 5 settimane "a **prescindere** da quanto effettivamente fruito".

Ci si dovrà dunque rivolgere alle Regioni solo nel caso

in cui si disponga di decreti concessori regionali per periodi inferiori alle 9 settimane, allo scopo di chiedere il residuo, prima di presentare all'INPS la domanda di accesso per le ulteriori 5 settimane.

Ciò comporta una ingiustificata **disparità** di trattamento tra le aziende che hanno accesso alla CIG in deroga e le altre, determinando di fatto, per le prime, la perdita delle giornate autorizzate ma non effettivamente fruite. La questione potrà comunque essere risolta se, come auspicato, vi saranno nuovi interventi volti al **finanziamento** di ulteriori periodi di integrazione salariale.

Dallo scorso 18 giugno, dunque, è possibile presentare la domanda di CIG in deroga direttamente sul sito INPS. Gli adempimenti relativi ai trattamenti in deroga, essendo a pagamento diretto, sono soggetti ai **nuovi termini** introdotti dal DL 34/2020 e dal DL 52/2020.

**Dal 18 giugno la domanda di CIG in deroga si può presentare sul sito INPS**

In caso di richiesta di anticipo del **40%** delle ore richieste da parte dell'INPS (anticipo disposto dall'[art. 22-quater](#) comma 4 del DL 18/2020 e che sembra reso facoltativo dall'INPS, a seguito dell'opzione inserita nelle procedure di domanda), la domanda dovrà essere presentata entro **15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione di orario. Per le sospensioni e riduzioni iniziate prima del 18 giugno, il termine di presentazione è fissato al **3 luglio** 2020 (messaggio INPS n. 2489/2020).

Il datore di lavoro che opta per l'**anticipo** da parte dell'INPS dovrà comunicare il codice fiscale dei lavoratori interessati, il relativo IBAN e le ore richieste per singolo lavoratore. L'INPS procederà all'anticipo entro i 15 giorni successivi alla data della domanda.

L'[art. 1](#) comma 3 del DL 52/2020 stabilisce che l'invio dei modelli **SR41** dovrà avvenire non oltre la fine del mese successivo a quello di riferimento o, al più, non oltre 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione, se successivo. Per gli invii relativi ai periodi fino al 31 maggio 2020, la scadenza è spostata al successivo **17 luglio**.

Oltre tali termini, il pagamento delle prestazioni e dei relativi oneri (contribuzione figurativa) resteranno a carico del **datore di lavoro**. Inoltre, nel caso in cui l'anticipazione erogata dall'INPS risulti superiore a quanto effettivamente spettante, l'INPS procederà al **recupero** delle relative somme nei confronti del datore di lavoro stesso.