

EMERGENZA COVID-19 LAVORO

Il cambio dell'appalto esclude la cassa

***Rischio esclusione per chi è passato al nuovo appaltatore dal 24 febbraio
L'Inps: domanda di ammortizzatori al via con i canali online***

Al via le domande di Cigo e Fis con la causale «Covid-19 nazionale», anche se i lavoratori coinvolti nei cambi appalto che si sono verificati dopo 23 febbraio rischiano di essere esclusi dalla cassa integrazione speciale.

Con il messaggio Inps 1321 l'Istituto fornisce le istruzioni per la presentazione delle domande affinché si possa attivare il processo del pagamento ai lavoratori.

Le domande per accedere alle prestazioni di Cigo e di assegno ordinario sono disponibili nel portale Inps, www.inps.it, nei Servizi online accessibili per la tipologia di utente «Aziende, consulenti e professionisti», alla voce ««Servizi per aziende e consulenti», opzione «Cig e Fondi di solidarietà». La domanda è altresì disponibile nel portale «Servizi per le aziende ed i consulenti», con le consuete modalità.

Al momento dell'inserimento della causale per entrambi gli strumenti sarà possibile scegliere l'apposita causale denominata «Covid-19 nazionale».

Secondo l'Inps l'utilizzo di questa scelta comporterà il fatto di dover allegare alla domanda esclusivamente l'elenco dei lavoratori beneficiari.

Le domande di prestazione di Cigo e di assegno ordinario possono essere presentate per una durata massima di nove settimane, comprese nel periodo che va dal 23 febbraio al 31 agosto 2020.

Questo periodo non sarà inserito nel computo del biennio mobile né del quinquennio mobile di cui al Dlgs 148/2015 e non è dovuto il contributo addizionale.

I datori di lavoro che hanno già in corso un'autorizzazione di Cigo o di assegno ordinario o hanno presentato domanda di Cigo/assegno ordinario non ancora autorizzata, con qualsiasi altra causale (ad esempio, crisi, calo di commesse eccetera), possono ripresentare la domanda di Cigo o di assegno ordinario con causale «Covid-19 nazionale», anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite. In caso di concessione, l'Istituto provvederà ad annullare d'ufficio le precedenti autorizzazioni o le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti.

Va ricordato che la norma riconosce la cassa integrazione per i lavoratori che risultano in forza alla data del 23 febbraio presso l'azienda richiedente. E qui si pone il problema per tutte le aziende che hanno effettuato il cambio appalto dopo tale data.

Immaginando, ad esempio, il cambio appalto avvenuto con decorrenza 1° marzo e che solo nei primi giorni di marzo l'azienda subentrante ha iniziato a subire le restrizioni per il contenimento del coronavirus.

In questo caso, l'azienda subentrante non potrebbe richiedere alcuna tutela per i lavoratori poiché essi risultano assunti solo dal 1 marzo.

D'altronde non è la prima volta che il cambio appalto necessita di un intervento normativo o di prassi specifico.

In alcuni casi, a includere l'anzianità pregressa, ed è il caso dell'articolo 7 del decreto legislativo 23/2015.

La norma prevede che ai fini del calcolo delle indennità a ristoro del licenziamento si computa l'anzianità maturata anche presso i precedenti appaltatori.

In altri casi ad escludere dai benefici contributivi, come successo all'Inps con la circolare 178/2015. La circolare ha stabilito che l'incentivo dell'esonero contributivo triennale non spetta qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi.

Con riferimento alla tutela emergenziale del Covid-19, il decreto legge 18/2020 non sembra aver tenuto in considerazione la particolarità della situazione dal momento che, dopo anni di lavoro nello stesso appalto, la nuova assunzione senza soluzione di continuità da parte del nuovo appaltatore, pregiudica l'accesso agli ammortizzatori sociali.

Infatti, per come è stata costruita la norma, il rapporto instaurato dopo il 23 febbraio, pur essendo il lavoratore impiegato con continuità nell'appalto, non è coperto dagli ammortizzatori sociali.

L'unica tutela in questi casi sembrerebbe il fondo di ultima istanza di cui all'articolo 44 che però rischia di penalizzare oltremodo questi rapporti di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Enzo De Fusco