

Cassa COVID19 selettiva

Il nuovo decreto “Agosto” introduce selettività nel fatturato di impresa. E se invece la si facesse sull’importo della mancata retribuzione che deve essere integrata?

Il decreto “Agosto”, che adesso si avvia al suo *iter* parlamentare, contiene, tra altre cose, anche il rinnovo della Cassa integrazione a causale COVID19. Rispetto alla Cassa COVID19 attivata dai tre DL 18/2020, 34/2020 e 52/2020, il rinnovo è selettivo nella variazione di fatturato registrata dell’impresa, con le imprese più danneggiate che continuano a beneficiare di integrazioni gratuite (pagate interamente dalla fiscalità generale), e quelle meno danneggiate a cui è richiesto un *copay* (una variante del *ticket* di tiraggio che già esiste nella normativa *Jobs Act*). Ci sono in particolare due problemi. In primo luogo, i dati sul fatturato non sono disponibili subito (tranne quelli della fatturazione elettronica che però copre solo gli scambi “b2b”) ed è necessario affidarsi all’autocertificazione (con verifica *ex-post*). Inoltre, la dinamica del fatturato non necessariamente è sincrona con i problemi derivanti dalla crisi COVID19; potrebbero essere fatturate oggi prestazioni già avvenute in periodi precedenti, come potrebbero essere fatturate in anticipo e in acconto prestazioni che si completeranno in periodi successivi. Non necessariamente, inoltre, fatturazione implica incasso dei corrispettivi (dilazioni, ritardi, illiquidità delle controparti, etc.). E allora potrebbe essere utile riflettere, a stretto giro vista l’urgenza della misura, se non sia il caso di riferire la selettività, invece che al fatturato del datore di lavoro, al valore della mancata retribuzione che deve essere integrata, rivedendo *pro-tempore* percentuale di calcolo e tetti del *Jobs Act*.

Il decreto “Agosto”, che adesso si avvia al suo *iter* parlamentare, contiene, tra altre cose, anche il rinnovo della Cassa integrazione a causale COVID19 per una durata massima di 18 settimane sino alla fine del 2020 ¹.

Rispetto alla Cassa COVID19 attivata dai tre DL 18/2020, 34/2020 e 52/2020, il rinnovo è adesso selettivo nella variazione di fatturato registrata dell’impresa, con le imprese più danneggiate che continuano a beneficiare di integrazioni totalmente gratuite (pagate dalla fiscalità generale), e quelle meno danneggiate

a cui è richiesto un *copay* che si configura come una variante del cosiddetto *ticket* di tiraggio che già esiste nella normativa *Jobs Act*).

La variazione del fatturato è misurata dal rapporto tra fatturato nel primo semestre 2020 e fatturato nel primo semestre 2019. Sono esentate dal *copay* le imprese che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento; sono altresì esentate le attività avviate successivamente al 1° gennaio 2019, indipendentemente

¹ Per i dettagli si rimanda al testo del DL disponibile sul sito dell’ASTRID (www.astrid-online.it).

dall'andamento del loro fatturato. Le imprese con riduzione di fatturato inferiore al 20 per cento devono corrispondere un *copay* del 9 per cento, mentre quelle che non hanno subito riduzione (o hanno addirittura migliorato) un *copay* del 18 per cento¹.

La selettività è necessaria per ottimizzare l'allocazione delle risorse, concentrandole laddove ve n'è più bisogno. Le indennità *una-tantum*, per parasubordinati, autonomi, liberi professionisti e figure marginali del lavoro dipendente (stagionali, intermittenti, etc.), si sono già evolute verso una maggior selettività, passando dal DL 18/2020 al DL 34/2020 al DL 52/2020. Adesso, lo snodo si presenta anche per le integrazioni salariali² che sinora sono state riconosciute senza alcun vincolo.

~ ~ ~

L'applicazione della selettività su fatturato di impresa non è scevra da complicazioni:

1. I dati sul fatturato non sono disponibili subito (tranne quelli della fatturazione elettronica che però copre solo gli scambi "b2b"). È il motivo per cui il DL si affida all'autocertificazione del datore di lavoro cui seguirà verifica *ex-post*;
2. Se *ex-post* dovessero emergere dinamiche di fatturato diverse da quelle autocertificate, potrebbe risultare difficile ottenere il pagamento in sanatoria del *copay* (o del maggior *copay*), soprattutto se le condizioni di crisi continuassero nel tempo coinvolgendo anche i primi mesi del 2021;
3. Il fatturato del primo semestre è già chiuso (in agosto è un dato di fatto, anche se non immediatamente misurabile). Comportamenti opportunistici e fraudolenti per occultarlo non dovrebbero essere più possibili. Tuttavia, restano possibili, almeno in linea di principio, sul fatturato successivo (da agosto in poi) e potrebbero essere incentivati come mezzo per giustificare *ex-post* la richiesta di non corrispondere il *copay* se i dati di autocertificazione si dimostrassero sottostimati³;
4. Più in generale, la dinamica del fatturato non necessariamente è sincrona con l'impatto della crisi COVID19 sulla produzione e sulle vendite: potrebbero essere fatturate oggi prestazioni già avvenute in periodi precedenti, come potrebbero essere fatturate in anticipo e in acconto prestazioni che si completeranno in periodi successivi; così come il fatturato di oggi potrebbe riguardare prestazioni già frutto di attività lavorativa nei mesi precedenti, prima dei rallentamenti connessi a COVID19 e al *lockdown*;
5. Anche se si confrontano periodi omologhi (il primo semestre 2019 e 2020, la variazione di tendenza), questo non necessariamente permette di escludere le normali variazioni che possono esserci nel ciclo di produzione e fatturazione anche in capo alla medesima impresa. Nel primo semestre del 2019 potrebbe essersi verificata, per esempio, alta/bassa concentrazione di fatturazioni rispetto alla media semestrale degli ultimi anni, così rendendo meno significativo il confronto con il primo semestre 2020⁴;

² Per una completa disamina delle misure per il mercato del lavoro durante la crisi da COVID19, si veda UPB (2020), "Rapporto sulla programmazione di bilancio", terzo capitolo (www.upbilancio.it).

³ I datori di lavoro potrebbero sostenere che la dinamica negativa del fatturato era stata prevista a meno di

sfasamento temporale di alcuni mesi. Diverrebbe poco credibile il *claw-back* del *ticket* di tiraggio.

⁴ E così generando differenze di trattamento tra imprese, settori e territori.

6. Se è vero che il fatturato del primo semestre è già maturato (il precedente punto 3.), non si può escludere che le condizioni gravi e straordinarie da COVID19 abbiano allentato un po' la *compliance* fiscale, almeno nei mesi in cui l'impatto è stato più acuto (marzo, aprile, maggio). Se così fosse, la selettività sul fatturato danneggerebbe coloro che, in proporzione, pur di fronte a cali delle vendite si sono sforzati del pieno rispetto della normativa fiscale;
7. È anche possibile che fatturazioni teoricamente collocabili nel primo semestre siano state spostate in avanti di settimane o di mesi, per venire incontro a difficoltà di pagamento dei clienti connesse all'impatto di COVID19. Questo fenomeno (in linea di principio coinvolgente che le relazioni "b2b") porterebbe a scambiare dilazioni di fatturazione *tout court* per cadute di produzione e fatturato, con effetti plausibilmente non omogenei tra imprese, settori e territori.
8. Infine, un punto molto importante, sulla base della aneddotica raccolta parlando con imprenditori di vari settori. Fatturato non implica necessariamente pagato e incassato. È possibile che, nel primo semestre 2020 colpito da COVID19, una percentuale delle fatture emesse non sia stata onorata e sia a rischio di non esserlo neppure nei mesi successivi. Considerare quel fatturato come andato *tout court* a buon fine allontanerebbe dalla raffigurazione precisa della realtà in cui si muovono le singole imprese⁵.

Probabilmente non si esauriscono qui difficoltà e contraddizioni di impostare la selettività della cassa integrazione COVID19 sul fatturato dell'impresa datrice di lavoro.

⁵ È anche possibile che il pagamento di fatture già emesse nel 2019 e con pagamento atteso/ritardato nel

Anche se alcune approssimazioni possono essere accettabili visto che si tratta di misure temporanee a fronte di un evento straordinario, meritava probabilmente qualche riflessione in più l'opzione di non fare riferimento al fatturato, per non toccare un "ganglio" così sensibile ma anche non univocamente connesso con lo stato di salute dell'impresa.

A stretto giro, vista l'urgenza di dare piena operatività alla misura, si potrebbe valutare se non sia preferibile riferire la selettività, invece che al fatturato del datore di lavoro, al valore della mancata retribuzione che deve essere integrata per il lavoratore. La causale COVID19 è in deroga sui cosiddetti "contatori" della Cassa e cade al di fuori della natura assicurativa propria della Cassa integrazione, assumendo veri e propri connotati redistributivi. Anche le prestazioni possono, di conseguenza, discostarsi da quelle assicurative previste dal *Jobs Act*, per essere adattate alle circostanze straordinarie e rese selettive.

~ ~ ~

La **proposta Reforming** è la seguente:

1. La durata delle nuove integrazioni COVID19 sarebbe la stessa stabilita dal DL "Agosto";
2. L'accesso alle integrazioni COVID19 non dipende dalla dinamica del fatturato di impresa;
3. Dipende, invece, dal valore della mancata retribuzione che deve essere integrata mensilmente a favore del lavoratore con orario di lavoro sospeso o ridotto;

2020 non siano state, per le sopravvenute difficoltà connesse a COVID19, ancora effettivamente pagate.

4. La retribuzione mensile (lorda) persa, per sospensione/riduzione delle ore, è rimpiazzata al 80 per cento per i primi 500 euro, al 50 per cento nella fascia superiore a 500 euro e inferiore a 1.000 euro, al 20 per cento al di sopra di 1.000 euro⁶. Si applica un semplice meccanismo per scaglioni;
5. L'integrazione mensile (lorda) non può superare il tetto di 1.000 euro lordi, già espresso al netto dell'aliquota del 5,84 per cento di generica contribuzione a titolo IVS e SSN⁷;
6. Il tetto è unico *erga omnes*⁸ e si riferisce alla sospensione integrale delle ore lavorative per un mese; nel caso di riduzione parziale dell'orario, il tetto va riproporzionato;
7. A tutti i datori di lavoro è richiesto un *ticket* di tiraggio pari al 5 per cento delle integrazioni di cui beneficiano i suoi dipendenti; si tratta di un *copay* moderatore che serve, oltre che a contribuire alla copertura delle spese, anche a veicolare l'informazione sullo sforzo che le finanze pubbliche compiono per rendere possibile la causale COVID19⁹;
8. Diversamente da quanto accade nella normativa del *Jobs Act*, il *ticket* di tiraggio viene corrisposto direttamente al lavoratore come incremento della sua integrazione salariale *pre* applicazione del tetto (di cui ai precedenti punti 4. e 5.)¹⁰.

In particolare, la regola di calcolo e il tetto unico per tutti si premunirebbero di dare integrazioni in percentuale più elevate ai percettori di retribuzioni basse e medio-basse e via via decrescenti nel livello retributivo, accentuando, rispetto al *Jobs Act*, la funzione redistributiva che adesso ha la causale COVID19.

Per esempio, a fronte di una sospensione per un intero mese, un lavoratore con retribuzione (lorda) pari a 2.000 euro/mese otterrebbe 850 euro di integrazione (lorda), cui si dovrebbe aggiungere il 5 per cento a carico del datore, per un totale di poco più di 890 euro (lordi)¹¹.

Invece, se la medesima sospensione toccasse a un lavoratore con retribuzione (lorda) pari a 4.000 euro/mese, l'integrazione (lorda) ammonterebbe a 1.000 euro/mese¹², cui si dovrebbe aggiungere il 5 per cento a carico del datore (applicato al valore *pre* tetto

⁶ Nel *Jobs Act* la percentuale è unica e sempre pari all'80 per cento.

⁷ Il trattamento integrativo è equiparato a reddito da lavoro dipendente, soggetto a imposizione progressiva personale (IRPEF), e sconta un'aliquota del 5,84 per cento di generica contribuzione a titolo IVS e SSN. Sulla parte di retribuzione pagata dal datore di lavoro, continuano gli obblighi contributivi ordinari. I periodi di trattamento integrativo sono coperti da contribuzione figurativa e sono validi sia per il diritto a pensione sia per il *quantum* della stessa. Per l'aggiornamento più recente dei parametri relativi al calcolo delle integrazioni, si veda la Circolare INPS n. 20/2020.

⁸ Nel *Jobs Act* il tetto è distinto secondo due scaglioni di retribuzione lorda mensile, maggiorata dei ratei relativi alle eventuali mensilità aggiuntive (13^a e 14^a). Il primo tetto è pari a 939,89 euro lordi, mentre il secondo tetto è pari a 1.129,66 lordi (in entrambi i casi già al netto dell'aliquota contributiva IVS/SSN del 5,84 per cento).

⁹ La totale gratuità (con carico intero sulle finanze pubbliche) non veicolerebbe questo messaggio alla stessa maniera. Il *ticket* di tiraggio è significativamente più basso del 9 e del 18 per cento a oggi previsti dal DL "Agosto" che appaiono in verità valori troppo alti, che potrebbero indurre sottostime/sottovalutazioni nelle autocertificazioni proprio al fine di evitarli nell'immediato (e nella speranza di eluderli anche per il futuro). Inoltre, nella misura in cui la variazione tendenziale di fatturato potrebbe non essere del tutto esplicativa dell'impatto negativo subito dall'impresa a causa di COVID19 (le motivazioni sintetizzate a pagina 2-3), applicare un *copay* elevato su basi incerte introdurrebbe ulteriori distorsioni.

¹⁰ Il 5 per cento si applica all'importo teorico dell'integrazione salariale qualora non valesse il tetto unico *erga omnes*.

¹¹ Circa il 45 per cento della retribuzione.

¹² In questo caso interviene il razionamento del tetto.

dell'integrazione), per un totale di poco più di 1.060 euro (lordi)¹³.

~ ~ ~

Sui parametri adottati si può certamente discutere, ma il punto centrale della proposta è sganciare la selettività delle integrazioni COVID19 dal fatturato del datore di lavoro (come invece è adesso nel DL "Agosto"), e basarla invece sull'ammontare della mancata retribuzione per il lavoratore, attraverso percentuali di integrazione decrescenti e un tetto unico *erga omnes*, con poche temporanee modifiche alle regole di calcolo fissate dal *Jobs Act*.

Si eviterebbero le approssimazioni e le controindicazioni implicate dal riferimento al fatturato, dato conoscibile solo con ritardo e, soprattutto, non sempre in fase o temporalmente coincidente con l'andamento della produzione, delle vendite e dei pagamenti. Si eviterebbe altresì di passare attraverso l'autocertificazione e la sanatoria *ex-post*.

Tutto considerato (percentuali decrescenti e tetto unico), la percentuale finale di integrazione sarebbe significativamente maggiore per i percettori di retribuzioni basse e medio-basse, che è una delle finalità della casuale COVID19 che si muove al di fuori dei normali "binari" assicurativi della CIG.

Tuttavia, questa accentuata capacità distributiva si realizzerebbe in un contesto in

cui le prestazioni CIG sono meno generose che nella normalità del *Jobs Act*, soprattutto per le fasce retributive elevate.

Da un lato le prestazioni CIG si adeguerebbero alle difficoltà del momento¹⁴; dall'altro lato si assegnerebbe un compito più importante al contrasto di interessi tra datori di lavoro e lavoratori, che può essere molto utile per evitare il ricorso a Cassa quando le condizioni non lo richiedono e i problemi possono essere fronteggiati e superati con sforzi organizzativi interni. Preazioni meno generose di Cassa stimolerebbero i lavoratori (soprattutto quelli delle fasce retributive più elevate) ad affrontare il contraddittorio col datore di lavoro che volesse usare impropriamente la Cassa o che, autorizzato, tirasse le ore autorizzate anche se ne frattempo le condizioni fossero evolute in meglio.

In questa fase di applicazione della casuale COVID19, in cui le procedure della Cassa sono semplificate e velocizzate e le richieste autorizzate *tout court*, una maggior responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti è auspicabile. E la proposta appena descritta tenta di andare proprio in questa direzione, sia con la riformulazione del calcolo della integrazione per scaglioni, sia con il *ticket* di tiraggio modesto ma applicato a tutti i datori.

<http://www.reforming.it>
e-mail: info@reforming.it
twitter: [reformingit](https://twitter.com/reformingit)

¹³ Poco più del 26 per cento della retribuzione.

¹⁴ Sinora, il lavoro dipendente privato regolare ha avuto, solo per fare un esempio, una tutela più ampia di quella offerta, tramite le indennità *una-tantum*, a

parasubordinati, autonomi, liberi professionisti e lavoratori intermittenti, stagionali e domestici, categorie sulle quali la crisi da COVID19 ha comunque avuto conseguenze negative.

