Rassegna Stampa

martedi 06 luglio 2021

Pensioni e previdenza

Colf e badanti, vacanze con l'Inps

VITTORIO **SPINELLI**

Ferie estive irrinunciabili per le 920 mila colf e badanti che, secondo le più recenti registrazioni dell'Inps, risultano assicurate con un regolare contratto di lavoro accompagnato dai contributi pensionistici. Alle lavoratrici domestiche spettano ogni anno 26 giorni di ferie (in genere due settimane tra giugno e settembre) ma in ogni caso da concordare per tener conto delle esigenze della famiglia presso cui lavorano. Soltanto le colf e le ba-danti extracomunitarie possono saltare le ferie annuali e cumularle con quelle dell'anno successivo, per favorire un rientro temporaneo nel Paese di provenienza.

Chiaro il diritto ai riposi, ma non mancano le complicazioni. La realtà presenta una situazione alquanto diffusa, come quella della colf che lascia il servizio senza possibilità di utilizzare le ferie maturate. Preso atto della fine del rapporto di lavoro, come comportarsi con i versamenti all'Inps? Lo stesso Istituto di previdenza ha risolto da poco questo dubbio, ri-chiamando sia l'attuale Contratto nazionale per il lavoro domestico sia al-cune ripetute pronunce della Corte di Cassazione. Le ferie infatti non pos-sono essere monetizzate, salvo i giorni non goduti che residuano alla ces-sazione del rapporto di lavoro. Essendo il riposo un diritto irrinunciabile della colf e di tutti i lavoratori, quanto viene liquidato (monetizzato) a ti-tolo di ferie non godute ha natura retributiva, essendo strettamente riferito al rapporto di lavoro.

Sulle ferie maturate e non godute – precisa l'ente – sono quindi dovuti i normali contributi insieme a quelli relativi all'ultimo periodo lavorato. Questi versamenti rientrano nel trimestre contributivo dell'ultima paga.

Il preavviso. A un disaccordo totale con la lavoratrice si aggiunge talvolta la mancanza del preavviso che precede la fine del rapporto giuridico. Anche qui sono dovuti i contributi Inps sull'indennità che sostituisce il preavviso e che vanno però aggiunti dopo l'ultimo periodo di paga. Infatti poiché il normale preavviso sarebbe stato retribuito prima della fine del rapporto, i contributi sull'indennità sostitutiva vanno riferiti a giorni successivi alla reale conclusione del servizio. Di qui la necessità di scaricare dal Portale Inps due diversi Avvisi PagoPa per i contributi, uno relativo alla paga e alle ferie, il secondo all'indennità sul mancato preavviso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Peso:11%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
476-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 94.517 Diffusione: 149.810 Lettori: 742.000

Rassegna del: 06/07/21
Edizione del:06/07/21
Estratto da pag.:4
Foglio:1/1

Cig anche alle imprese sotto i 15 dipendenti, verifica sulle risorse

Ammortizzatori

Domani confronto tra Orlando e Franco, stimati 10 miliardi di costi

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Novità in arrivo per le piccole aziende sotto i 15 dipendenti: avranno diritto fino a 12 mesi di trattamento di integrazione salariale nel quinquennio mobile. Queste aziende potranno avere la cassa straordinaria per evitare licenziamenti (contratti di solidarietà), in presenza di una crisi sul territorio o nel settore, o se devono riconvertire l'attività per esigenze di mercato (le nuove causali di cigs affiancano le attuali: riorganizzazione aziendale; crisi aziendale; contratto di solidarietà).

La novità è contenuta nella bozza di riforma degli ammortizzatori elaborata dal ministro del Lavoro, Andrea Orlando, che punta a portare in Cdm un articolato entro luglio, dopo un'interlocuzione con Mef e parti sociali. Resta da capire quali saranno i livelli di contribuzione, e dunque che impatto avrà sul costo del lavoro l'estensione di questa tutela per i lavoratori delle Pmi. Del nodo risorse e coperture - visto che gradualmente si tratterà di far pagare contributi a chi finora ha potuto contare sulla copertura della fiscalità generale - parlerà il ministro Orlando domani nell'incontro con il titolare del ministero dell'Economia, Daniele Franco.

Il tema è delicato, visto che le ultime stime parlano di una richiesta che si avvicina ai 10 miliardi. La bozza conferma poi che per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario non possono superare i 24 mesi in un quinquennio mobile. Confermata anche per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, e di escavazione e lavorazione di materiale lapideo, la durata massima di 30 mesi nel quinquennio mobile. Secondo la bozza, inoltre, l'intervento di integrazione salariale (con gli obblighi contributivi) si applica alle imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti. Ma qui si apre una possibile criticità: «Estendere l'impianto della cigo che è pensato per il mondo industriale - fanno notare da De Fusco&Partners - alle imprese sopra i 50 dipendenti del settore del commercio e dei servizi rischia di far incrementare il costo del lavoro di queste aziende senza ottenere adeguate prestazioni». Novità per i contratti di solidarietà stipulati dal 1° gennaio 2022: come per il dl Sostegni il tetto della riduzione media oraria sale all'80% (dal 60%). Sempre per i contratti di solidarietà stipulati dal 1 gennaio 2022 che prevedono una riduzione dell'orario superiore al 20% l'impresa ha diritto alle riduzione del 35% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, nei limiti del Temporary framework (che però trova applicazione fino alla fine dell'anno).

Manca ancora un collegamento tra la riforma degli ammortizzatori e le politiche attive. «Bisogna costruire un sistema universale di tutele, sia per assicurare la tutela in costanza del rapporto di lavoro, sia per i disoccupati - sostiene Pierangelo Albini, direttore dell'area Lavoro, Welfare e Capitale umano di Confindustria -. Bisognerebbe considerare l'ipotesi per settori come l'industria dove, nonostante la crisi, la cig ordinaria ha ancora una dotazione attiva di risorse, di usarle attraverso i fondi interprofessionali per far decollare le politiche attive del lavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Peso:14%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
488-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 94.517 Diffusione: 149.810 Lettori: 742.000

Rassegna del: 06/07/21
Edizione del:06/07/21
Estratto da pag.:25
Foglio:1/1

Tredici settimane di Cigs extra, esaurito il contatore ordinario

Ammortizzatori/1

Antonino Cannnioto
Giuseppe Maccarone

Per bilanciare la fine, a far tempo dal 1° luglio 2021, della cassa integrazione ordinaria targata Covid nel settore industriale e, parallelamente, sostenere le situazioni di difficoltà che ancora possono interessare le imprese del comparto, il decreto legge 99/2021 introduce due misure. Con la prima - a sostegno delle sole aziende operanti negli ambiti produttivi maggiormente colpiti dagli effetti della pandemia - si prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore periodo di Cigo Covid (per un massimo di 17 settimane nell'arco temporale compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021 (si veda l'altro articolo in pagina).

La seconda è contenuta nell'articolo 4, comma 8, del Dl 99/2021 che, inserendo l'articolo 40-bis nel Dl 73/2021, consente alle imprese industriali, comprese le edili e quelle del settore lapideo, di richiedere un trattamento straordinario di integrazione salariale per un periodo massimo di 13 settimane da utilizzare nell'arco temporale che va dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, se hanno esaurito il plafond massimo di fruizione degli ammortizzatori previsto dal Dlgs 148/2015 e quindi non possono ricorrere agli ammortizzatori sociali ordinariamente previsti in costanza di rapporto di lavoro (Cigo/Cigs).

Atteso che tutta la normativa di cassa Covid - dal febbraio 2020 - non incide sul limite delle 52 settimane di Cigo nel biennio mobile previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo 148/2015, i destinatari del nuovo intervento dovrebbero essere circoscritti a coloro che potrebbero aver esaurito il limite complessivo di 24/36 mesi nel quinquennio mobile stabilito dall'articolo 4 del decreto di riforma.

La nuova misura - che deroga ad alcuni pilastri del Dlgs 148/2015, quali la durata complessiva e singola dei trattamenti, e il versamento del contributo addizionale – può essere richiesta anche per far fronte a situazioni di particolare difficoltà economica rappresentate e gestite dal ministero dello Sviluppo economico.

Come sempre, in questi casi, il sostegno è garantito entro un limite di spesa definito dalla norma stessa, pari a 351 milioni per l'anno 2021. Considerato che con queste risorse devono essere coperte sia le integrazioni salariali che la relativa contribuzione figurativa utile ai fini pensionistici, si ritiene che la platea delle aziende interessate non debba essere di particolare consistenza (la relazione tecnica stima 120mila lavoratori beneficiari).

Sul fronte operativo, la norma non aggiunge ulteriori specificazioni. Conseguentemente, trattandosi di Cigs, si ritiene che a gestire le domande di concessione debba essere il ministero del Lavoro (piattaforma Cigs online) e che il procedimento da seguire sia quello dettato dall'articolo 25 del Dlgs 148/2015. Ovviamente, la gestione materiale della misura è affidata all'Inps che, in relazione a quanto stabilito nel decreto di concessione, provvederà a pagare direttamente il trattamento ovvero a consentire il recupero dei relativi importi anticipati dai datori di lavoro, attraverso il consolidato sistema del conguaglio contributivo.

Ricordiamo, infine, che, per il settore industriale, alle due disposizioni introdotte dal decreto 99/2021, si affiancano gli interventi previsti dall'articolo 40, commi 1 e 3 del decreto Sostegni-bis (Dl 73/2021); in particolare, il comma 3 prevede la possibilità, per i datori di lavoro del settore, di ricorrere - nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021 - agli ordinari strumenti di integrazione salariale (Cigo-Cigs), senza obbligo di versamento del contributo addizionale, nel limite di spesa di 163,7 milioni di euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Estensione fruibile anche dalle aziende in crisi con tavoli aperti presso lo Sviluppo economico

L'evoluzione del divieto di licenziamento

Tempi e modalità del blocco, previsti dai decreti legge, in relazione agli ammortizzatori sociali o allo sgravio contributivo

DECRETO		AMMORTIZZATORE	UTILIZZO	BLOCCO LICENZIAMENTI
Dl 41	art. 8	13 settimane Cigo Covid	entro il 30 giugno	Fino al 30 giugno a prescindere dall'uso di Cigo
		28 settimane Cigd o assegno ordinario Covid	entro il 31 dicembre	Fino al 31 ottobre a prescindere dall'uso di Cigd o Aso
Dl 73	art. 40	Cigo e Cigs ordinarie senza contributo	entro 31 dicembre	Fino al 31 dicembre, per la durata dell'ammortizzatore
		26 settimane di contratto di solidarietà	entro 31 dicembre	Per la durata del contratto di solidarietà
	art. 43	Sgravio contributivo turismo, terme e commercio	entro il 31 dicembre	Fino al 31 dicembre se chiedono lo sgravio
Dl 99	art. 4	17 settimane Cigo - tessili	entro il 31 ottobre	Fino al 31 ottobre a prescindere dall'uso della Cigo
		13 settimane Cigs	entro il 31 dicembre	Fino al 31 dicembre, per la durata della Cigs

Telpress Servizi di Media Monitoring
Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
472-001-001

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE
Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 94.517 Diffusione: 149.810 Lettori: 742.000
Rassegna del: 06/07/21
Edizione del:06/07/21
Estratto da pag.:25
Foglio:1/2

Licenziamenti, per il divieto test fra regole ed eccezioni

La mappa. In alcuni casi il blocco scatta se si ricorre agli ammortizzatori sociali o agli sgravi, in altri si applica a prescindere dall'utilizzo

Aldo Bottini

Alla fine, la fatidica data del 30 giugno ha portato a uno sblocco parziale dei licenziamenti o, se si preferisce, a un blocco a macchia di leopardo. Proviamo a riassumere la situazione dopo i decreti legge 41/2021 (Sostegni), 73/2021 (Sostegni-bis) e, soprattutto, dopo il Dl 99/2021.

Decreto Sostegni

Rispetto al blocco generalizzato già in essere tanto per i licenziamenti collettivi quanto per quelli individuali per giustificato motivo oggettivo (indipendentemente dal numero dei dipendenti), il Dl 41/2021, nello scorso marzo, ha introdotto una bipartizione fondata sulla tipologia di ammortizzatore sociale disponibile per l'azienda. Per le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigo (articolo 10 del Dlgs 148/2015), la data di cessazione del blocco è stata fissata al 30 giugno 2021. Per tutti gli altri datori di lavoro è stato previsto il mantenimento del divieto di licenziamento fino al 31 ottobre 2021.

Un blocco dunque differenziato che, sino alle date previste, prescinde dall'effettivo utilizzo degli ammortizzatori sociali concessi dal medesimo decreto a entrambe le categorie di imprese; la soluzione, sia pur discutibile quanto a opportunità e legittimità costituzionale, era però tutto sommato di facile applicazione.

Sostegni-bis

Con l'approssimarsi della scadenza del 30 giugno, sono state progressivamente introdotte eccezioni varie al venir meno del divieto di licenziamento. Con riferimento alle imprese che hanno accesso alla Cigo, e pagano quindi il relativo contributo, già il Dl 73/2021 ha introdotto due eccezioni allo sblocco previsto per il 1° luglio 2021. La prima riguarda le imprese che ricorrono alla Cigo o alla Cigs per il periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021. In questo caso, i licenziamenti, tanto individuali quanto collettivi, sono preclusi anche successivamente al 30 giugno, ma solo per il periodo di effettiva fruizione dell'ammortizzatore, per il quale non si richiede il versamento di alcun contributo addizionale. La lettera della legge fa ritenere che il divieto di licenziamento si estenda, però, all'intera azienda, anche in caso di utilizzo della cassa integrazione solo in alcune unità produttive.

Una seconda eccezione riguarda le imprese che, avendo subito nel primo semestre del 2021 un calo di fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, ricorrono al contratto di solidarietà difensivo, al quale si può accedere, in virtù della stessa norma, per 26 settimane nel periodo 26 maggio-31 dicembre 2021, senza versamento del contributo addizionale. In questo caso, è la dichiarata finalità dello strumento («mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica») a far ritenere che siano preclusi i licenziamenti per tutta la durata dell'accordo di solidarietà.

Un'eccezione è stata introdotta anche per le imprese dei settori turismo, stabilimenti termali e commercio che richiedano l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021. Per queste aziende, già "bloccate" in via generale sino al 31 ottobre, il divieto si estende fino al 31 dicembre 2021 in caso di richiesta dell'esonero.

Ultimo intervento

Il Dl 99/2021 del 30 giugno, emanato "in zona Cesarini" sotto una crescente pressione politica e sindacale, ha in via generale mantenuto la fine del blocco alle date già previste (30 giugno per imprese in area Cigo e 31 ottobre per tutte le altre), aggiungendo però a quelle già esistenti due ulteriori eccezioni. La prima riguarda le industrie tessili, di abbigliamento e di

Peso:43%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
472-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

pelletteria, identificate con i codici Ateco 13, 14 e 15, alle quali è data la possibilità di richiedere ulteriori 17 settimane di Cigo Covid, da fruire nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021. A queste aziende restano preclusi i licenziamenti, sia collettivi che individuali per giustificato motivo oggettivo, sino al 31 ottobre 2021. E ciò a prescindere, stando alla lettera della legge, dall'effettivo utilizzo dell'ammortizzatore.

La seconda eccezione riguarda le imprese che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali previsti dal Dlgs 148/2015 e che richiedano, anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Mise, ulteriori 13 settimane di trattamento straordinario di integrazione salariale, fruibili sino al 31 dicembre 2021. Per queste ultime il blocco vige per il periodo di effettiva fruizione dell'ammortizzatore, e si estende all'intera azienda anche se la cassa viene usata solo per una parte di essa.

Una situazione frastagliata quindi, alla quale si aggiunge, per completare il quadro, una sorta di moral suasion contenuta nell'avviso comune del 29 giugno 2021 con il quale le parti sociali (Confindustria, Confcooperative, Cna e Confapi da una parte e Cgil-Cisl-Uil dall'altra) si impegnano a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in alternativa ai licenziamenti.

Sono rimaste nel frattempo inalterate tutte le deroghe generali al blocco dei licenziamenti, inserite nei decreti che si sono succeduti da quasi un anno a questa parte. I casi che sfuggono al divieto sono quelli del personale coinvolto in un cambio di appalto al quale si applichi una "clausola sociale", i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'impresa (con o senza liquidazione della società), i licenziamenti per fallimento (quando non sia disposto l'esercizio provvisorio dell'impresa), e soprattutto le risoluzioni del rapporto di lavoro incentivate nell'ambito di accordi collettivi aziendali, con riconoscimento della Naspi, che hanno costituito, in pendenza del blocco, un'importante valvola di almeno parziale flessibilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

536,4

RISORSE
Per finanziare le trenta settimane di ammortizzatori sociali mirati su situazioni particolari sono stati previsti oltre 500 milioni di euro

COSTI ABBATTUTI
Prosegue la linea di intervento di sostegno al reddito senza applicazione del contributo aggiuntivo a carico del datore

Da un divieto generalizzato si è approdati a un quadro frastagliato e complesso

Peso:43%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
472-001-001
Telpress Servizi di Media Monitoring