

LAVOROdi **ROBERTA JACOBONE****Slalom tra decreti e divieti per migliorare la gestione dei dipendenti**

Valutare le opportunità in scadenza a fine anno e pianificare una proficua gestione del personale che alleggerisca le imprese già in difficoltà. Per esempio, è bene iniziare a fare calcoli di convenienza e accedere alla cassa integrazione nelle prossime settimane solo se inevitabile.

In questi mesi complicati i vasi Decreti anti-Covid hanno introdotto procedure e semplificazioni per sostenere le imprese impegnate ad affrontare ogni tipo di difficoltà, sia economica che organizzativa. Per ottimizzare anche economicamente la gestione d'impresa roviando a fare il punto sugli strumenti disponibili, alcuni di imminente scadenza.

Cassa integrazione Covid entro 31.12.2020 : vanno fruite ed esaurite le 18 settimane di CIG fissate dal D.L. 104/2020 che, peraltro, dal 15.11 si incrociano con le nuove 6 settimane introdotte dal D.L. 137/2020 fruibili entro il 31.01.2021 da chi aveva già esaurito le precedenti 18.

Esonero contributivo alternativo alla CIG entro il 31.12.2020 : le imprese che non hanno mai richiesto la cassa integrazione del D.L. 104/2020 possono chiedere un esonero contributivo, reso operativo dall'Inps con il messaggio n. 4254/2020. L'esonero, pari al doppio delle ore di cassa integrazione fruite nei mesi di maggio e/o giugno, va goduto entro dicembre (flusso Uniemens di fine gennaio 2021). L'impresa incapiente deve intervenire in correzione sulle denunce previdenziali nei mesi scorsi e generare un credito. Analogo esonero, anche se in misura inferiore, è previsto per le imprese che non richiederanno le 6 settimane di CIG del D.L. 137/2020. Per questo bisognerà attendere un'altra autorizzazione UE, ma è bene già cominciare a fare calcoli di convenienza e accedere alla cassa integrazione nelle prossime settimane solo se inevitabile.

Assunzioni agevolate entro 31.12.2020 : l'art. 6 D.L. 104/2020 ha previsto un esonero totale di 6 mesi dei contributi datoriali per assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni di contratti a termine non oltre il 31.12.2020. Destinatari sono i datori di lavoro non agricoli e i lavoratori che già non fossero alle dipendenze della medesima impresa nei 6 mesi precedenti. Chi intende stabilizzare deve valutare bene questa opportunità perché l'esonero del 50% già previsto nella bozza di legge di Bilancio sarà una mera proroga dell'incentivo L. 205/2017 e quindi con durata triennale ma condizioni soggettive più stringenti.

Proroga acausale dei rapporti a termine entro 31.12.2020 : l'art. 8 D.L. 104/2020 ha previsto la possibilità di prorogare i contratti a tempo determinato per una sola volta e per un massimo di 12 mesi senza l'apposizione delle causali art. 19 D.L. 81/2015, fermo restando il limite massimo di 24 mesi con il medesimo lavoratore. Il datore di lavoro che non si fosse ancora avvalso di questa opportunità può garantirsi ulteriori 12 mesi dei lavoratori in scadenza entro la fine dell'anno senza dover motivare la proroga.

Smart working con procedura semplificata fino al 31.01.2021 : il lavoro agile può essere gestito con una semplice comunicazione al Ministero del Lavoro fino alla fine del periodo di emergenza, come da proroga contenuta nella legge di conversione del D.L. 125/2020. Si auspica che vengano semplificate le numerose condizioni che datore di lavoro e lavoratore dovrebbero pattuire in un contratto individuale ai sensi della L. 81/2017.

Divieto di licenziamento e accordo incentivato entro il 31.01.2021 : l'impresa costretta a ridurre il personale può raggiungere un accordo con le organizzazioni sindacali territoriali (non bastano le RSA o RSU aziendali) per proporre un incentivo all'esodo ai dipendenti che vorranno aderire volontariamente. Questa possibilità accompagna il divieto di licenziamento che la bozza di legge di bilancio prevede di prolungare fino al 31.03.2021.