Cassa integrazione Covid-19 e scenari 2021

cassa-integrazione-1-04f07629

Il *leit motiv* che ha caratterizzato le misure adottate dal Governo nel 2020 per arginare la situazione emergenziale, protrattasi per tutto l'anno, è stato la Cassa Integrazione Covid-19 o più propriamente quella che il settore dei pubblici esercizi ha imparato a conoscere come Fondo d'Integrazione Salariale e Cassa Integrazione in Deroga. La legge di bilancio 2021 entrata in vigore dal 1° gennaio ha proseguito su tale falsariga, prorogando gli strumenti di ammortizzazione sociale con causale Covid-19. I datori di lavoro possono così presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario del fondo d'Integrazione salariale (pubblici esercizi che occupano più di 5 dipendenti) e del trattamento di integrazione salariale in deroga (pubblici esercizi che occupano meno di 5 dipendenti), per una durata massima di dodici settimane che devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate come di consueto all'INPS e in caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS stesso, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale. Inoltre, ai datori di lavoro privati che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020. Alla proroga degli strumenti di cassa integrazione il governo ha deciso di prolungare ulteriormente fino al 31 marzo 2021 il divieto di avvio delle procedure di licenziamento ad esclusione di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione anche parziale dell'attività. Viene confermata inoltre l'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tramite accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo in questione, a cui è comunque riconosciuto il trattamento di disoccupazione. La sintesi delle principali novità in tema di ammortizzatori sociali e del divieto di licenziamento a questi collegato, apre ovviamente la riflessione sugli scenari prossimi, da primavera in poi, che le imprese dovranno valutare. In particolare, la FIPE nell'interlocuzione con i rappresentanti del Governo sta sostenendo la necessità di accompagnare questa fase di grande incertezza con interventi straordinari proprio in materia di ammortizzatori sociali, tali da accompagnare le imprese

verso una ripartenza quanto mai attesa. Gestire la transizione e attutirne gli effetti già drammatici sul settore è quello che la Federazione auspica, in attesa di una campagna di vaccinazione di massa che possa condurre ad una ripartenza vera e propria.