

Regno Unito: Covid19 e agevolazioni finanziarie per le imprese

✘ Il Coronavirus Job Retention Scheme (CJRS) è stato modificato, aggiornato ed esteso numerose volte a partire dalla sua introduzione. Dal momento che l'applicazione di tale schema sta volgendo al termine, cosa devono sapere i datori di lavoro e i dipendenti?

Il CJRS dovrebbe terminare il 31 ottobre 2020, a seguito di una riduzione del sostegno e dell'introduzione del furlough flessibile il 1 ° luglio 2020. Il furlough flessibile consente ai dipendenti di lavorare per un numero di ore che meglio si adatta alle esigenze dell'azienda, consentendo allo stesso tempo ai datori di lavoro di richiedere una sovvenzione ai sensi del CJRS per quei periodi durante i quali i dipendenti rimangono in congedo.

Dalla data della sua introduzione, sono state emanate numerose direttive, insieme alla guida pubblicata da HMRC. L'ultima Direttiva, pubblicata il 25 giugno 2020, è stata introdotta per modificare l'effetto del CJRS e per fornire ulteriori dettagli sullo Schema del furlough flessibile.

Il Governo ha comunicato che i punti chiave del CJRS, allo stato attuale, sono i seguenti:

- Lo schema non sarà più applicabile dopo il 31 ottobre 2020;
- dal 30 giugno 2020, i datori di lavoro possono far tornare al lavoro i dipendenti che sono stati precedentemente messi in furlough a prescindere dal periodo di tempo e dai turni di lavoro, e allo stesso tempo potranno richiedere il finanziamento per le ore in cui i dipendenti non hanno lavorato.
- da settembre, i datori di lavoro dovranno pagare il 10% del sussidio e, ad ottobre, il 20%. Tuttavia, a partire dal 1 ° agosto, ai datori di lavoro non saranno più rimborsati i contributi di National Insurance e i contributi pensionistici a loro carico;
- nessun periodo di congedo non retribuito precedentemente concordato sarà coperto dal sussidio;
- i dipendenti a cui si applica il TUPE sono coperti dallo Schema del furlough flessibile; tuttavia, il cessionario può richiedere la sovvenzione solo se i dipendenti sono stati messi in furlough per tre settimane prima del 10 giugno dal cedente;
- per richiedere l'indennità di furlough flessibile per un dipendente, quest'ultimo deve essere stato istruito a non svolgere alcun lavoro per il datore di lavoro o il suo gruppo per i periodi in cui rimane in congedo. Tale comunicazione deve essere effettuata in forma scritta o confermata per iscritto dal datore di lavoro (è consentita la posta elettronica);
- l'accordo di cui sopra per la cessazione parziale o totale del lavoro può essere stipulato mediante un contratto collettivo tra il datore di lavoro e un sindacato;
- un datore di lavoro non può trasferire un dipendente dall'indennità di malattia legale (SSP) al furlough. Deve, invece, attendere la fine del periodo di SSP, sebbene il datore di lavoro e il dipendente possano concordare reciprocamente di terminare il periodo di congedo per malattia.
- se un dipendente che guadagna in media 520 sterline al mese ritorna al lavoro e rimane impiegato fino al 31 gennaio 2021, il datore di lavoro avrà diritto a ricevere un bonus di 1.000 sterline per ciascuno di tali dipendenti, che verrà corrisposto a febbraio 2021.