

Regno Unito: estensione del furlough

Il 3 marzo, il governo ha annunciato un'ulteriore estensione del Coronavirus Job Retention Scheme. Lo schema, la cui data di chiusura era prevista per il 30 aprile 2021, e' stato esteso fino al 31 settembre 2021.

In applicazione dello schema, i datori di lavoro possono mettere i propri lavoratori in furlough. Il furlough puo' essere full-time (nel qual caso i lavoratori non possono svolgere nessuna attivita' lavorativa per il datore di lavoro) o part-time (con il lavoratore che lavora ad orari ridotti). Nel periodo di furlough, il lavoratore deve ricevere almeno l'80% del suo salario, fino ad un massimo di £2,500 mensili.

Ad oggi, il governo paga l'80% del salario fino a £2,500 mensili per le ore non lavorate. Il datore di lavoro e' responsabile per il pagamento dei contributi previdenziali e pensionistici su tale cifra. Il datore di lavoro non e' tenuto a contribuire al pagamento del salario nel caso in cui il lavoratore non svolga alcuna attivita' lavorativa ma nel caso di furlough parziale, i datori di lavoro devono pagare lo stipendio dei lavoratori in relazione alle ore lavorate. Tali disposizioni continueranno ad applicarsi fino al 30 giugno 2021 ma il governo ha annunciato che il sussidio subira' alcune modifiche a partire dal 1° luglio 2021.

Il governo continuera' a pagare l'80% dello stipendio richiesto in applicazione dello schema fino al 30 giugno 2021. Il contributo del governo verra' ridotto a partire da luglio. Nel mese di luglio, il governo contribuira' al pagamento del 70% del salario, fino ad un massimo di £2,185.50 al mese per le ore non lavorate ed il datore di lavoro dovra' versare il 10% del salario in modo tale da permettere al lavoratore di ricevere l'80% del suo salario per le ore non lavorate.

Nei mesi di agosto e settembre, il governo contribuira' al pagamento del 60% dello stipendio, fino ad un massimo di £1,875 mensili ed il datore di lavoro dovra' pagare il 20% del salario, per permettere al lavoratore di ricevere l'80% del suo salario per le ore non lavorate. I datori di lavoro dovranno continuare a pagare i contributi previdenziali e pensionistici, oltre al normale salario per le ore lavorate durante il furlough.

Tutti i datori di lavoro nel Regno Unito possono accedere allo schema, a patto che abbiano un conto corrente nel Regno Unito e siano stati iscritti nel PAYE entro il 30 ottobre 2020.

Per i periodi antecedenti il 30 aprile 2021, i datori di lavoro potranno richiedere il sussidio per ogni persona che risultava dipendente ai fini fiscali alla data del 30 ottobre 2020. I lavoratori dipendenti licenziati dopo il 23 settembre 2020 possono essere riassunti e messi in furlough in applicazione dello schema fino al 30 aprile 2021, sempre che avessero iniziato a lavorare come dipendenti entro il 23 settembre 2020.

Dopo il 1° maggio 2021, i datori di lavoro potranno richiedere il sussidio per ogni lavoratore che risultasse tale alla data del 2 marzo 2021.

Lo schema copre non solo i dipendenti stipendiati ma anche i lavoratori occasionali o con contratti zero-hours. Lo schema si applica anche ai membri di LLP che ricevono uno stipendio, agli amministratori e agli apprendisti che sono pagati tramite il sistema PAYE.

I datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai propri dipendenti il loro salario abituale per le ore da loro lavorate. Le ore di lavoro svolte devono essere dedotte dal sussidio del governo. Per calcolare il sussidio pro-rata, il datore di lavoro deve calcolare le ore di lavoro normalmente lavorate dal dipendente e sottrarre le ore in cui il dipendente ha lavorato. Il

governo coprirà solamente le ore in cui il dipendente non ha lavorato. Il sussidio massimo previsto dallo schema sarà ridotto proporzionalmente per riflettere il numero di ore trascorse in furlough.

I lavoratori che sono in furlough a tempo pieno riceveranno l'80% del loro salario abituale fino al limite massimo di 2.500 sterline al mese (la soglia massima di sussidio concesso dal governo sarà ridotta a £2,187.50 nel mese di luglio e a £1,875 nei mesi di agosto e settembre). I lavoratori in furlough flessibile riceveranno un importo proporzionale al numero di ore di furlough. Il numero di ore di furlough è calcolato prendendo le ore abituali del lavoratore nel periodo per il quale si richiede il sussidio e sottraendo il numero di ore effettivamente lavorate in quel periodo. La frazione di ore di furlough viene quindi applicata all'80% della retribuzione.

I dipendenti in furlough continuano a maturare ferie e possono richiederle durante il furlough. Tuttavia, tali ferie dovrebbero essere pagate con la normale retribuzione del dipendente. Spetta al datore di lavoro consentire o meno ai dipendenti di prendere le ferie durante il furlough. Per i giorni festivi (bank holidays) che cadono durante il periodo di furlough, il datore di lavoro dovrà integrare la retribuzione del dipendente per arrivare alla normale retribuzione o concedere al dipendente un giorno di ferie in sostituzione.

I datori di lavoro devono concordare con il lavoratore eventuali accordi relativi al furlough e confermare tale accordo per iscritto. La guida del governo chiarisce che, sebbene eventuali accordi di furlough debbano essere concordati con i dipendenti e registrati per iscritto, i dipendenti non sono tenuti a fornire una risposta scritta che confermi il loro consenso. Ciò lascia la possibilità ai datori di lavoro di fare affidamento sul consenso implicito in alcune circostanze. Se si verifica una riduzione della retribuzione o dei benefits durante il furlough, ciò costituisce una modifica dei termini e delle condizioni contrattuali e, di conseguenza, si applicano le normali regole sulla modifica dei termini e delle condizioni contrattuali. Per i dipendenti che passano da un furlough a tempo pieno ad uno flessibile o viceversa, la guida del governo prevede la conclusione di un nuovo accordo in forma scritta. Non è del tutto chiaro se sia necessario un accordo di furlough completamente nuovo o se sia sufficiente la modifica di qualsiasi accordo preesistente. L'approccio più sicuro è quello di rilasciare al dipendente una nuova lettera di furlough quando si passa da un furlough a tempo pieno a uno flessibile. Se un dipendente ha già un accordo di furlough flessibile, questo può essere modificato per riflettere qualsiasi variazione nelle ore di lavoro concordate tra le parti. Il datore di lavoro, quindi, non deve concludere un nuovo accordo ogni volta che desidera modificare l'orario di lavoro del dipendente, potendo semplicemente emendare quello già esistente per riflettere i cambiamenti.

Durante il tempo designato come orario non lavorativo, il dipendente non deve svolgere alcuna attività lavorativa per il datore di lavoro. Il dipendente può intraprendere attività di formazione o volontariato per un'altra organizzazione purché non generi delle entrate per il datore di lavoro o fornisca servizi al datore di lavoro. I dipendenti possono anche accettare un secondo lavoro durante le ore non lavorative, a condizione che il datore di lavoro sia d'accordo e il dipendente non lavori per il datore di lavoro originale o un'entità associata. Gli amministratori in furlough possono, inoltre, continuare ad adempiere ai loro doveri statuari di depositare i bilanci della società o fornire altre informazioni in relazione all'amministrazione della società, a condizione che non svolgano altro lavoro per il datore di lavoro durante l'orario non lavorativo.

Il datore di lavoro deve conservare una registrazione scritta degli accordi di furlough. Tali accordi devono essere conservati per almeno cinque anni. Inoltre, nel caso di furlough

flessibile, i datori di lavoro devono registrare il numero di ore di lavoro svolte dal lavoratore e il numero di ore di furlough. Le registrazioni relative alle richieste di sussidio ed i relativi calcoli devono essere conservate per almeno sei anni e devono includere:

- importi richiesti e periodi di furlough per ciascun dipendente;
- numero di riferimento della richiesta;
- calcoli utilizzati per la preparazione delle richieste;
- ore che i dipendenti in furlough flessibile lavoreranno;
- ore effettive lavorate da dipendenti in furlough flessibile.

Dato il rischio di un futuro audit da parte di HMRC, i datori di lavoro dovranno valutare quali altri record creare o conservare.

Le domande di furlough dal mese di novembre 2020 in poi devono essere presentate entro il giorno 14 del mese successivo al mese a cui si riferisce la richiesta (a meno che non si tratti di un fine settimana, nel qual caso la scadenza è il giorno lavorativo successivo). Ad esempio, le richieste per maggio 2021 devono essere presentate entro il 14 giugno 2021.

I datori di lavoro possono presentare le domande di accesso allo schema tramite il portale apposito predisposto da HMRC. Quando si richiede un furlough flessibile, i datori di lavoro dovranno riportare le ore lavorate insieme alle ore abituali del lavoratore nel periodo per il quale si richiede il sussidio. Il periodo minimo per il quale è possibile richiedere il sussidio è di una settimana ed i periodi rilevanti devono iniziare e terminare nello stesso mese. E' possibile fare richiesta per un periodo inferiore a una settimana solo se il periodo richiesto comprende il primo o l'ultimo giorno del mese ed è già stata presentata una richiesta per il periodo immediatamente precedente.

I datori di lavoro possono presentare richieste prima, durante o dopo che il libro paga è stato aggiornato. I datori di lavoro possono presentare richieste fino a 14 giorni prima della fine del periodo di richiesta. Tuttavia, per il furlough flessibile, è consigliabile attendere la fine del periodo rilevante, in modo che il datore di lavoro sia certo delle ore effettive lavorate dal lavoratore durante tale periodo.

Il datore di lavoro può licenziare i dipendenti durante il periodo di furlough o in un momento successivo. Il datore di lavoro dovrebbe seguire le normali regole in materia di licenziamento e i dipendenti con almeno due anni di servizio avranno diritto all'indennità di licenziamento.

Il governo aveva inizialmente affermato che un nuovo Job Support Scheme (JSS) sarebbe entrato in funzione al termine del Coronavirus Job Retention Scheme. Tuttavia, data l'estensione dello schema fino al 30 settembre 2021, è improbabile che il JSS entri in vigore.

Il governo aveva anche annunciato un Job Retention Bonus, un bonus una tantum pagabile ai datori di lavoro pari a £ 1.000 per ogni dipendente in furlough che è rimasto impiegato in modo continuativo fino al 31 gennaio 2021. Tuttavia, il bonus è stato accantonato, data l'estensione del programma.