

# STUDIO MENGUCCI

## ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

*Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro*

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43  
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653  
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004  
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)  
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail [info@studiomengucci.it](mailto:info@studiomengucci.it) [www.studiomengucci.it](http://www.studiomengucci.it)  
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

*Consulente Tributario*

*Revisore Legale*

Filippo Mengucci

*Avvocato*

*Dottore Ragioniere Commercialista*

*Consulente del Lavoro*

*Revisore Legale*

Francesco Mengucci

*Dottore Commercialista*

*Consulente del Lavoro*

*Revisore Legale*

Roma, 24/07/2020

Alla Gentile Clientela  
nostra assistita  
Settore Lavoro  
loro indirizzi

*informativa per la clientela*

Prot. N. 396/L/2020

1L

## OGGETTO: ESAURITE LE SETTIMANE DI CASSA INTEGRAZIONE – COME AFFRONTARE IL PERDURARE DELLA CRISI

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, il perdurare della crisi economica legata all'**emergenza sanitaria da Covid-19** impone alle aziende attente riflessioni in ottica di conservazione dell'attività lavorativa.

In considerazione del **divieto di licenziamento**, attualmente in essere fino al 17 agosto con una concreta ipotesi di proroga e dell'esaurimento dei trattamenti di integrazione salariale messi in campo dal Governo per affrontare la crisi, occorre valutare altri strumenti.

## Divieto di licenziamento: Problematiche e scenario

Il D.L. Cura Italia n. 18/2020 ha introdotto il divieto di effettuare licenziamenti per motivi economici, a partire dal 17 marzo e, al momento, fino al 17 agosto, con una concreta ipotesi di proroga, che, come era prevedibile, sta comportando non pochi problemi nella gestione del perdurare della crisi economica, derivante dall'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha investito il paese negli ultimi mesi.

Le criticità investono le più diverse realtà aziendali:

- **Aziende chiuse che dopo il lockdown** non hanno più riaperto le attività (bar, mense aziendali, piccolo commercio, ristoranti, alberghi soggetti ad attività prettamente stagionali, economie legate fortemente alla presenza di lavoratori che non ci sono più perché impegnati nel lavoro agile da casa, ecc...);
- **Aziende che hanno riaperto dopo il lockdown** ma che lavorano con difficoltà per i restringimenti delle normative sulla sicurezza e del distanziamento sociale;
- **Aziende che hanno terminato le 18 settimane di ammortizzatori COVID** e:
  - 1) terminati i residui di ferie e permessi, non sanno come retribuire i lavoratori in eccedenza in vigore del divieto di licenziamento;
  - 2) tentano di accedere agli ammortizzatori ordinari sopportandone gli oneri di una gestione ordinaria (contributo aggiuntivo, gestione del rapporto di lavoro, TFR, costo amministrativo del professionista che li assiste ecc...);
  - 3) Non possono accedere agli ammortizzatori ordinari perché esclusi dal regime ordinario di spettanza.

Tutte le tipologie di ammortizzatori sociali derivanti dall'emergenza Covid-19, regolamentate dal D.L. 18/2020 modificato dalla L. 27/2020, dal D.L. 34/2020 modificato dalla L. 77/2020 e dal D.L. 52/2020 non convertito ma integrato nella L. 77/2020, si differenziano dagli ammortizzatori ordinariamente previsti sotto diversi aspetti, tutti regolamentati dal D.Lgs n. 148/2015.

L'accesso agli ammortizzatori sociali con causale Covid-19 prevede diverse facilitazioni:

- non è dovuto il pagamento del contributo addizionale;
- non rientra nel limite del periodo massimo fruibile, essendo il relativo periodo neutro ai fini di successive richieste non Covid;
- non è richiesta ai lavoratori l'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva;
- opera la dispensa dalle procedure sindacali, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

**OSSERVA** - Considerato quanto sopra, le aziende che avessero già interamente fruito dei periodi massimi di ammortizzatori Covid, qualora aventi diritto, possono optare per le comuni tipologie di ammortizzatori non Covid disciplinate dal D.Lgs. n. 148/2015, soggiacendo a tutte le limitazioni imposte dal citato Decreto.



In costanza di queste evidenti difficoltà di gestione, appare più che lecito domandarsi come sarà possibile portare avanti le attività lavorative, senza rischiare di aggravare ulteriormente una situazione già al limite.

**Possibili soluzioni:**

**Aspettativa non retribuita**

L'aspettativa non retribuita è un periodo di astensione da lavoro, richiesto dal lavoratore ed eventualmente concesso dall'azienda, durante il quale il lavoratore non matura alcun diritto, né retributivo, né giuridico. Durante tale periodo il rapporto risulta sospeso e cristallizzato, mentre il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ve ne sono di varie tipologie:

- aspettativa per gravi motivi familiari (art. 4 L. 53/2000 e artt. 2 e 3 D.M. n. 278/2000);
- aspettativa non retribuita per cariche pubbliche, elettive etc. (art. 31 L. n. 300/700, artt.77, 79, 81 D.Lgs. n. 267/2000);
- aspettativa per formazione professionale (artt. 5 e 6 L. 53/2000);
- aspettativa per i lavoratori tossicodipendenti o loro familiari (art. 124 DPR n. 309/90);
- aspettativa in coda al periodo di comporta per malattia, regolamentata dai vari CCNL.
- aspettativa per motivi personali, regolamentata dai vari CCNL

**NOTA BENE** - Per tutte le tipologie di aspettativa, la richiesta andrà opportunamente formalizzata per iscritto al datore di lavoro, il quale ugualmente formalizzerà, per iscritto, l'accoglimento o il diniego, argomentandone le ragioni.

#### **Assenze non retribuite**

Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare un periodo di assenza non retribuita nei casi in cui si siano esaurite le ferie residue a disposizione del lavoratore e il datore di lavoro non sia nelle condizioni di anticipare giornate di ferie non ancora maturate.

I periodi di assenza non retribuita tuttavia, per quanto non prevedano la corresponsione della retribuzione, sono in ogni caso soggetti al pagamento degli oneri previdenziali.

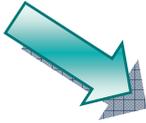
Con la Sentenza della Corte di Cassazione n. 15120/2019 è stato stabilito che, in caso di assenza non retribuita, la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che sarebbe dovuta al lavoratore in applicazione del contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Le assenze dal lavoro, dunque, non esonerano il datore dal pagamento dei premi assicurativi e dai contributi previdenziali.

In costanza del perdurare del divieto di licenziamento stabilito nel D.L. 18/2020 modificato dalla L. 27/2020, attualmente in vigore fino al 17/08/2020 ed in mancanza di ulteriori strumenti di sostegno alle aziende, l'imprenditore ha l'obbligo di tutelare la continuità

aziendale, pertanto, alla luce della vigente normativa, nei casi di impossibilità di ripresa dell'attività lavorativa per cause legate al Covid, si ritiene percorribile la soluzione di una sospensione dell'attività mediante l'istituto delle assenze non retribuite.

**RICORDA** - il rapporto di lavoro si fonda su un contratto sinallagmatico, l'assenza di prestazione lavorativa costituisce mancanza dell'obbligazione del lavoratore verso il datore di lavoro, e di conseguenza, manca il presupposto che dà luogo alla contro obbligazione da parte del datore di lavoro di corrisponderne la relativa retribuzione.



Nel caso specifico, questa soluzione opera in costanza di un evento straordinario ed imprevedibile, non imputabile ad alcuna delle parti.

### **Accesso agli ulteriori trattamenti di integrazione salariale**

I trattamenti di integrazione salariale messi in campo dal Governo in occasione dell'emergenza sanitaria da Covid-19, hanno avuto una durata massima di nove settimane, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementata di ulteriori cinque settimane, nel medesimo arco temporale e, per i soli datori di lavoro che hanno interamente fruito del trattamento di integrazione salariale ordinario o di assegno ordinario per l'intero periodo massimo di quattordici settimane (9 + 5), sono state concesse ulteriori quattro settimane di ammortizzatori, da utilizzarsi anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuta non poteva, in ogni caso, superare le **diciotto settimane complessive**, così suddivise:

- **9 settimane**, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020;
- **5 settimane**, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle prime nove settimane;
- **4 settimane**, limitatamente alle aziende che abbiano fruito del trattamento di integrazione salariale per l'intero periodo massimo di quattordici settimane (9 + 5), anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

In attesa di ulteriori strumenti a sostegno delle imprese e dei lavoratori, esaurite le settimane disponibili per causale Covid-19, sarà possibile valutare l'accesso agli ammortizzatori ordinari.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci