

# LA GESTIONE DELLA CRISI AZIENDALE POST EMERGENZA COVID-19

*Correggio (RE)*

*8 luglio 2020*

*Webinar*

## STRUMENTI PER AFFRONTARE LA CRISI

- *Smart Working e Telelavoro*
- Ristrutturazione dei salari
  - Ammortizzatori sociali
- Licenziamenti individuali
  - Licenziamenti collettivi
  - Mobilità e mansioni
- Lavoro a tempo parziale
- Raggiungimento dei requisiti pensionistici
  - *Outsourcing* e contratti di appalto

## PREMESSA

- *Smart Working e Telelavoro*

## **«Ancora più smart e ancora più solidale il lavoro al tempo del Covid-19»**

Per gli esperti la pandemia accentuerà le divisioni ed i cambiamenti in atto nella struttura organizzativa del lavoro in azienda.



Durante i lunghi periodi di quarantena per l'emergenza sanitaria da *coronavirus* milioni di lavoratori sono stati "costretti" a lavorare in casa in modalità *Smart Working* (*rectius* Telelavoro) vuoi, soprattutto, per rigorose esigenze di tutela sanitaria dal rischio pandemico ma vuoi, anche, perché molte aziende avevano chiuso i battenti o, comunque, versavano in situazione di attività ridotta o alternata.



Forti delle esperienze vissute e, soprattutto, del fatto che tali modalità lavorative *da remoto* hanno comunque consentito lo svolgimento di tutte quelle attività che altrimenti sarebbero state obbligate alla chiusura, al rientro (graduale) alla “normalità” si è diffuso il convincimento, a volte eccessivamente entusiastico e frettoloso, che il lavoro telematico *da remoto* potesse diventare la modalità lavorativa del futuro, anche in tempi lontani dall’emergenza, con considerevoli e significativi vantaggi sia per i lavoratori che per le aziende.



La questione è però molto più complessa e articolata di quanto non possa apparire ad una prima considerazione assunta “a caldo”, con percezione talvolta anche eccessiva dei vantaggi connessi a tale organizzazione *mobile* del lavoro.

Proprio per agevolare, specialmente da parte degli operatori sociali addetti ai lavori, un approccio più ponderato alla problematica in discorso, qui di seguito ci appare opportuno illustrare le caratteristiche tecnico-giuridiche delle modalità lavorative in *Smart Working* e in *Telelavoro*, così come derivano dalla disciplina di legge allo stato vigente nella materia.



A conclusione di tale disamina della normativa, potremo poi elaborare delle sintesi più obiettive e fondate degli indiscutibili vantaggi, ma anche delle criticità (altrettanto significative e da non sottovalutare) connesse alle tipologie “flessibili e mobili” proprie dei lavori svolti in modalità *Smart*. Riscontreremo effetti diversi e spesso contrastanti.



## LAVORO AGILE *SMART WORKING*

**(Art.18-23 Legge 22 maggio 2017, n. 81)**



Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

1. esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
2. possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa
3. assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali

## **LE NOVITÀ NORMATIVE IN MATERIA DI SMART WORKING DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19**

(riferimento temporale: dal 1 marzo 2020 sino alla fine dello stato di emergenza)



Nell'ambito delle misure adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da **COVID-19 (coronavirus)**, il Governo ed il Presidente del Consiglio dei Ministri hanno emanato una serie di disposizioni (decorrenti dal 1 marzo 2020), che intervengono sulle modalità di accesso allo Smart Working e sulla gestione flessibile del lavoro in azienda.

## **D.P.C.M 1 marzo 2020 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19**

### **Art.4**

#### **Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale**



1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli dal 18 al 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro

Con il **DPCM del 26 aprile 2020** è stato raccomandato il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Ai sensi del **Decreto Legge del 17 marzo 2020, n.18 (Cura Italia)**, convertito con **Legge n. 27 del 24 aprile 2020**, sino alla fine dello stato di emergenza, i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, ai lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Ai sensi del **Decreto Legge del 19 maggio 2020, n.34 (Decreto Rilancio)**, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di 14 anni, avranno diritto al lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia un genitore non lavoratore.

**ANALISI COMPARATIVA**  
**TELELAVORO / LAVORO AGILE (Smart Working)**

**(A.I. 9/06/2004)**  
**TELELAVORO**

**(L. 22/05/2017, n. 81)**  
**SMART WORKING**

Entrambe le modalità tendono a:

- aumentare la produttività e la qualità della prestazione
  - conciliare i tempi di vita/lavoro
- aumentare il benessere e la soddisfazione del lavoratore (e quindi, dell'Azienda)
  - ottimizzare (e ridurre) i costi d'esercizio e di produzione

**MA...**

“le due modalità contrattuali non hanno, tra loro, nulla a che fare”

“Il lavoro agile (cronologicamente successivo, *ndr*) non è il telelavoro”

# **PROSPETTO COMPARATIVO DELLE DUE TIPOLOGIE**

## TELELAVORO

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il telelavoro può configurarsi come attività di lavoro autonomo, parasubordinato, subordinato

Lo Smart Working è un rapporto di lavoro subordinato

## TELELAVORO

L'attività del lavoratore viene svolta al di fuori dei locali aziendali (esterna), comunque in una sede fissa (in genere l'abitazione del lavoratore), oppure in un "posto" attrezzato "lontano" dalla sede aziendale

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'attività del lavoratore viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ma, in tale ultimo caso, non in una postazione fissa

## TELELAVORO

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

## TELELAVORO

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'accordo tra le parti può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato

L'accordo tra le parti può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato

NON DISCIPLINATO

Possono essere previste forme di organizzazione della prestazione offerta dal lavoratore per fasi, cicli ed obiettivi

## TELELAVORO

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, sostenendo tutte le relative spese (acquisto, installazione, manutenzione)

Possibilità di utilizzo, per la prestazione lavorativa, di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro

## TELELAVORO

Il telelavorista gestisce “autonomamente” l’organizzazione del proprio tempo di lavoro (è previsto soltanto l’obbligo del riposo settimanale)

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Lo smart worker svolge la propria prestazione lavorativa senza particolari vincoli di orario. Entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva

## TELELAVORO

Il datore di lavoro esercita, anche mediante modalità telematiche e accessi concordati presso la residenza (sede) del lavoratore, il potere “direttivo” e di “controllo” sull’attività svolta dal telelavorista

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Per la prestazione al di fuori dei locali aziendali devono essere definite anche le forme d’esercizio del “potere direttivo” del datore di lavoro, anche con riguardo agli strumenti utilizzati dal lavoratore agile

**TELELAVORO**

**SMART WORKING  
(LAVORO AGILE)**

NON DISCIPLINATO

Individuazione dei tempi di riposo del lavoratore e delle misure tecniche e organizzative per la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

## TELELAVORO

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il telelavorista ha tutti i diritti (normativi ed economici) garantiti dalla legge e dal CCNL applicato previsti per un lavoratore **COMPARABILE** che svolge l'attività all'interno dell'Azienda

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei lavoratori interni che svolgono le **MEDESIME** prestazioni all'interno dell'Azienda

## TELELAVORO

Il datore di lavoro garantisce al lavoratore tutte le tutele in materia di sicurezza; il lavoratore consegna all'azienda certificati di conformità alle disposizioni vigenti degli impianti elettrici installati presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione con modalità di lavoro agile. A tal fine consegna al lavoratore e al RLS con cadenza almeno annuale una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici comuni alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

## TELELAVORO

Il telelavoratore ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

## TELELAVORO

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

## TELELAVORO

I datori di lavoro che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in fase di accordi collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per e istituti. l'applicazione di particolari norme

## SMART WORKING (LAVORO AGILE)

NON DISCIPLINATO

## SMART WORKING E TELELAVORO

### **I VANTAGGI** per i LAVORATORI



- ✓ Maggiore produttività
- ✓ Maggiore discrezionalità e flessibilità nello svolgimento del *job*
- ✓ Maggiore soddisfazione e maggiore trasferimento di energie e risorse positive del lavoro alla famiglia, maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita privata
- ✓ Miglioramento della capacità di pianificazione
- ✓ Contenimento del traffico, delle spese di carburante e corrispondente riduzione dell'inquinamento

## SMART WORKING E TELELAVORO

### **I VANTAGGI** per le IMPRESE



- ✓ Maggiore produttività dei lavoratori e minore necessità di turn over del personale
- ✓ Riduzione del traffico e minor costo del carburante da rimborsare ai lavoratori
- ✓ Riduzione dei costi sociali e di (ri)strutturazione delle posizioni lavorative

## SMART WORKING E TELELAVORO

### CRITICITÀ

per i LAVORATORI



- Allentamento dei ritmi produttivi, dispersione e deconcentrazione. Minore produttività
- Perdita di efficacia della prestazione lavorativa
- Maggiore difficoltà alla realizzazione di progressioni di carriera
- Scarsa o insufficiente relazione con i capi e con i colleghi (*“Mi mancano i colleghi, le riunioni, persino il mio capoufficio che mi ha fatto venire la gastrite”!*)
- Si lavora forse più tempo ma si lavora spesso in condizioni *peggiori* non avendo accesso a risorse e competenze necessarie
- Il miglioramento della performance lavorativa avviene spesso a scapito della qualità della prestazione e delle relazioni con i capi e con i colleghi
- Difficoltà ad armonizzare le esigenze lavorative con quelle familiari (anche spazio-temporali, oltretutto personali ed affettive)

## SMART WORKING E TELELAVORO

### CRITICITÀ

per le IMPRESE



- Riduzione della produttività e della efficacia della prestazione lavorativa
- Maggiore difficoltà di *controllo* dell'attività del lavoratore e monitoraggio dei risultati ottenuti
- Collegamenti telematici non sempre agevoli ed efficaci
- Maggiori costi di formalizzazione e di pianificazione del lavoro
- Maggiori sovraccarichi di lavoro per le persone che lavorano in modalità *standard*
- Riduzione dell'equità percepita tra chi lavora in modalità *standard* e chi in modalità *Smart*
- Difficile controllo nelle ricadute delle numerose contingenze psicologiche e sociali
- Difficile controllo delle condizioni sociali, della *location* e della sicurezza dei lavoratori *in remoto*

# CONSIDERAZIONI FINALI



FORMAPP  
FORMAZIONE IN AZIENDA

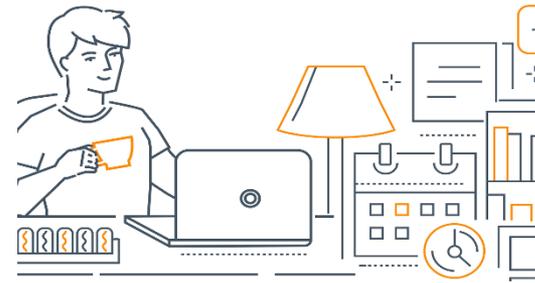
## L'utilità di una discussione critica e la necessità del superamento della retorica win-win

### Punti di attenzione per una impostazione concreta e prospettica dello **Smart Working** e del **Telelavoro**



- ✓ Attenzione alla tipologia e alle specificità dell'attività aziendale
- ✓ Analisi delle funzioni, mansioni, ruoli e compiti delle figure presenti in azienda
- ✓ Allocazione territoriale della sede aziendale e delle sedi lavorative distaccate utilizzate dai lavoratori (*"dalla città alla periferia"*)
- ✓ Possibilità di controllo delle prestazioni del lavoratore, nel rispetto dei principi della fiducia e della riservatezza
- ✓ Attenzione alla situazione familiare del lavoratore, dei suoi conviventi e della sua "organizzazione di vita"
- ✓ Verifica delle possibilità di un funzionale utilizzo degli spazi – all'interno della sede abitativa - dedicati all'attività lavorativa
- ✓ Necessità della compensazione per la perdita della condivisione
- ✓ Verifica e necessità di praticare scelte organizzative da parte dell'azienda
- ✓ Necessità di crescita della cultura manageriale per gestire con efficacia i cambiamenti organizzativi e le nuove tecnologie informatiche
- ✓ Nuovo bilanciamento tra città e province
- ✓ Possibilità di ottenere risultati diversi per attività lavorative diverse
- ✓ Necessità di monitoraggio continuo delle attività mobili in modalità Smart Working e Telelavoro

## PREMESSA



## LO SMART WORKING E IL TELELAVORO DEVONO DIVENTARE SOLUZIONI SEMPLICI A PROBLEMI COMPLESSI

## **ARGOMENTI TRATTATI:**

- Ristrutturazione dei salari
  - Ammortizzatori sociali
- Licenziamenti individuali e licenziamenti collettivi

# RISTRUTTURAZIONE DEI SALARI

# LA DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore subordinato il quale, per principio costituzionale, “ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente a garantire a lui e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa” (art. 36 Cost.).

# LA DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE

L'art. 2094 c.c. definisce il lavoratore subordinato, ma **non dà una definizione di retribuzione.**

## ATTENZIONE

Secondo l'interpretazione giurisprudenziale la retribuzione è tutto quanto il lavoratore riceve dal datore di lavoro in cambio della sua prestazione e a causa della sua personale soggezione nel rapporto.

## LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è determinata liberamente **tra le parti**, nel rispetto però di un limite minimo che la legge e la giurisprudenza, anche sulla base dell'art. 36 Cost., hanno individuato:

- nei valori della **paga base**
- negli altri **istituti economici fissati dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**

LE FORME  
DELLA  
RETRIBUZIONE  
(Art. 2099 c.c.)

- *La retribuzione del prestatore di lavoro può essere **stabilita a tempo o a cottimo.***
- *Deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, **con le modalità e nei termini** in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.*
- *Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.*

## CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE: MODALITÀ

L'ammontare della retribuzione "a tempo" ("quantità" del lavoro prestato) viene determinato per i lavoratori subordinati in funzione del tempo di lavoro (ore, giorni, mese).

A seconda della mansione, della qualifica delle modalità della prestazione, la RETRIBUZIONE viene ancora così definita:



**STIPENDIO  
SALARIO  
PAGA**

**COMPENSO O CORRISPETTIVO**

## I PRINCIPI DELLA RETRIBUZIONE

- **CORRISPETTIVITÀ**: il datore di lavoro retribuisce il lavoratore in cambio di effettiva prestazione
- **OBBLIGATORietà**: costituiscono retribuzione le somme che il datore di lavoro è obbligato a pagare, e non quelle erogate a titolo di liberalità
- **CONTINUITÀ**: rientrano nella retribuzione solo quegli elementi che vengono corrisposti con una certa frequenza e regolarità
- **IRRIDUCIBILITÀ**: in caso di passaggio ad altre mansioni il lavoratore conserva il diritto a mantenere inalterata la sua retribuzione (salvo quanto previsto dall'art. 2103 c.c., così come modificato dall'art. 3 D.Lgs. n. 81/2015)

## Tipologie:

**DIRETTA:** a normale erogazione mensile

**INDIRETTA:** erogata in assenza di prestazioni di servizio

**DIFFERITA:** erogata con periodicità superiore al mese

## GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione complessiva del lavoratore si compone di un coacervo di elementi stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi ai vari livelli (accordi interconfederali, contratti di categoria, accordi integrativi territoriali, accordi aziendali), dall'accordo individuale fra datore di lavoro e lavoratore e, infine, di compensi erogati unilateralmente dal datore di lavoro.

Elementi essenziali di base	Elementi accessori
<ul style="list-style-type: none"><li>• Minimo contrattuale</li><li>• Indennità di contingenza</li><li>• E.D.R.</li><li>• Scatti di anzianità</li><li>• Altri...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Superminimi</li><li>• Indennità specifiche</li><li>• Retribuzioni in natura e benefits</li><li>• Premi ed incentivi</li><li>• Altri...</li></ul>

## Ristrutturazione dei salari

**Le voci essenziali della retribuzione** (paga base, indennità di contingenza, 3 elemento, scatti di anzianità, altre voci prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva) sono irriducibili ed irrevocabili, in quanto si tratta di diritti (alla equa retribuzione) indisponibili ed inderogabili (art. 36 della Costituzione)

## **VOCI ACCESSORIE DELLA RETRIBUZIONE**

I superminimi, gli assegni ad personam, le indennità varie (direttamente connesse per legge o per contratto all'attività svolta), i benefit (in denaro o in natura) sono sempre riducibili e/o revocabili con il consenso del lavoratore (nel caso del superminimo, lo stesso è comunque riducibile quando ne è stata espressamente prevista l'assorbibilità o il collegamento a qualche funzione specifica poi cessata o di durata prestabilita).

In difetto di accordo con il lavoratore, anche le voci accessorie o aggiuntive (anche in natura) della retribuzione contrattuale non possono essere unilateralmente ridotte o revocate dal datore di lavoro in quanto costituiscono un “diritto economico acquisito”, per fatti concludenti (erogazione continuativa in busta paga).

# AMMORTIZZATORI SOCIALI

# **IL NUOVO SISTEMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

## **D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015**

In attuazione della delega conferita dalle Camere, il Governo ha provveduto ad emanare il Decreto Legislativo n. 148 - pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 23 settembre 2015 ed entrato in vigore il giorno seguente (24 settembre 2015) - , recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Al riguardo, va notato come precedenti interventi CIG non incidono sulla possibilità di fruire degli ammortizzatori sociali in base alla nuova normativa.

Nonostante la predetta data di entrata in vigore, il testo normativo prevede una serie di diverse decorrenze riferite ad una molteplicità di istituti (es. decorrenza dell'intervento CIGS dal 30° giorno seguente la data di presentazione della domanda, decorrente dal 1° novembre 2015)

Il nuovo Decreto Legislativo abroga espressamente, in tutto o in parte, le previgenti disposizioni in materia di integrazioni salariali (ad es., L. n. 164/1975, L. n. 427/1975, L. n. 223/1991, L. n. 92/2012)

Inoltre, con formula a dir poco ambigua, il comma 4, art. 46, D. Lgs. n. 148/2015 abroga *“ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del [...] decreto”*, lasciando colpevolmente un margine di incertezza in un contesto normativo che ha già vissuto nel corso degli anni un caotico accavallamento di norme.

## D. Lgs. n. 148/2015 – Cassa Integrazione- Disposizioni generali

### *Trattamenti di integrazione salariale*

#### *Lavoratori beneficiari*

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti (di cui *infra*), ad eccezione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

#### *Requisito di anzianità*

Per accedere alle prestazioni a sostegno del reddito, i lavoratori devono risultare in possesso di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giornate (comprese ferie, festività, infortunio, maternità), maturata presso l'unità produttiva per la quale è richiesto l'intervento.

Il predetto requisito non è necessario laddove la richiesta di integrazione salariale sia giustificata da eventi oggettivamente non evitabili.

## *Gli apprendisti*

Le nuove disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (tipologia B), ancorché con alcune particolarità:

- se l'impresa rientra nel solo campo di applicazione CIGS, gli apprendisti sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale;
- nel caso in cui l'impresa rientri sia in ambito CIGO che CIGS, ovvero nel solo ambito CIGO, agli apprendisti trova applicazione il solo trattamento ordinario di integrazione salariale.

In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato viene prorogato per un periodo di durata pari a quello della sospensione/riduzione di orario di lavoro.

## **Gli apprendisti**

### **CIGO**

La ricomprensione degli apprendisti nella sfera applicativa degli ammortizzatori sociali, fa sì che anche per tali lavoratori sia dovuta la relativa contribuzione (*cfr.* anche *infra*).

L'aliquota CIGO è determinata come di seguito esposto:

- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

## *Gli apprendisti* CIGS

Per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della sola CIGS, l'aliquota di finanziamento dovuta dal periodo di paga in corso a settembre 2015 è pari allo 0,90% (di cui 0,30% a carico dell'apprendista).

La contribuzione risulta dovuta anche dai datori di lavoro (che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove) che fruiscono dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2012 in favore dei contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

## **Durata massima complessiva**

Rilevanti modifiche sono state altresì apportate al limite di durata massima complessiva che non può superare 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva coinvolta dall'intervento di integrazione salariale

Tale limite può essere esteso a 36 mesi in caso di utilizzo del contratto di solidarietà difensivo.

Infatti, quest'ultimo viene computato per la metà rispetto al suo effettivo utilizzo quando ciò avviene entro i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (ad es.: 24 mesi di CDS corrispondenti ai primi 24 mesi di utilizzo degli ammortizzatori sociali vengono computati – ai fini del raggiungimento del limite massimo – come 12 mesi).

## Contributo addizionale

In caso di ricorso agli strumenti di integrazione salariale, le imprese che presentano la domanda sono tenute a versare un contributo addizionale, calcolato sull'importo della retribuzione globale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di effettiva prestazione resa, del seguente importo:

- 9% sino al limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% dalla 52esima alla 104esima settimana in un quinquennio mobile;
  - 15% per il restante periodo in un quinquennio mobile.

Tale contributo non è dovuto:

- in caso di interventi dovuti ad eventi oggettivamente non evitabili;
- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'art. 8, comma 8-bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le causali previste dal D. Lgs. n. 148/2015.

## *Erogazione delle prestazioni*

Il pagamento delle prestazioni avviene attraverso il meccanismo dell'anticipo e successivo conguaglio: l'impresa anticipa il trattamento ai lavoratori alla fine del periodo di paga, salvo poi conguagliare tali importi con quanto dovuto all'INPS a titolo di contribuzione obbligatoria.

## ***Pagamento diretto da parte dell'INPS***

Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento ordinario d'integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente potrà autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo le procedure attualmente in uso.

Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della opportuna documentazione richiesta

Tale modalità di erogazione delle prestazioni può essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIG e stabilita nello stesso provvedimento di concessione, salvo ovviamente il successivo invio della relativa modulistica.

## Datori di lavoro destinatari – Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria-

La disciplina delle integrazioni salariali **ordinarie** e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;

c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;

- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

## Datori di lavoro destinatari – Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria–

L'intervento **straordinario** si applica invece alle seguenti imprese:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
  
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;

c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;

d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

Affinché possano rientrare nel campo di applicazione CIGS, le citate imprese devono aver occupato più di 15 dipendenti (inclusi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale.

Il predetto limite occupazionale è elevato a 50 dipendenti per le imprese esercenti attività del commercio - comprese quelle della logistica - , per le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

Viceversa, l'intervento CIGS trova applicazione a prescindere dalla dimensione occupazionale alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale, oltre che ai partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (tuttavia, per questi ultimi la disposizione prevede dei particolari limiti di spesa).

## *I presupposti degli interventi*

### *-Le cause integrabili-*

L'integrazione salariale **ordinaria** è concessa ai lavoratori (sia sospesi, sia occupati con orario ridotto) nelle seguenti ipotesi:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
  
- situazioni temporanee di mercato.

Viceversa, l'intervento **straordinario** di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa (poi successivamente reintrodotti);
- contratto di solidarietà.

Viene tuttavia fatta salva la possibilità di richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale in caso di amministrazione straordinaria.

## Limiti temporali

Fermo restando il limite complessivo di durata di 24 mesi in un quinquennio mobile (estendibile fino a 36 mesi in caso di utilizzo del CDS), ciascun intervento ha specifici limiti temporali che di seguito verranno esaminati.

## **Intervento CIGO**

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino ad un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 52 settimane.

Ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario si applica la circolare INPS n. 58/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Nell'ipotesi in cui l'impresa abbia fruito continuativamente delle 52 settimane di CIGO, una nuova domanda di intervento ordinario può essere proposta soltanto dopo il decorso di un periodo di 52 settimane in cui sia svolta l'ordinaria attività lavorativa.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile (salvo eventi oggettivamente non evitabili).

In ogni caso la disciplina attualmente in vigore prevede che non possano essere autorizzate ore di CIGO eccedenti il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Nell'istanza di concessione dell'integrazione salariale l'impresa deve indicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti in relazione all'orario contrattuale.

## **Intervento CIGS**

La durata massima dell'intervento straordinario di integrazione salariale varia in relazione alla causale di intervento:

- riorganizzazione aziendale: durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- crisi aziendale: durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia trascorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione;
- contratto di solidarietà: durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Per il contratto di solidarietà, l'art. 21, comma 5, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che la durata dell'intervento venga computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi. In ragione di quanto appena detto la durata massima può pertanto raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel biennio mobile.

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato (il limite appena descritto entrerà in vigore una volta decorso il termine di 24 mesi dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 148/2015, ovvero da settembre 2017).

Invece, per la causale del contratto di solidarietà, la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori coinvolti.

Inoltre, per ciascun lavoratore la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quali il CDS è stipulato.

## *Esempi di durata*

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): durata massima consentita di 24 mesi;
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): durata massima consentita di 36 mesi;
- 12 mesi di CIGS (es. crisi) + 24 mesi di CDS: durata massima consentita di 36 mesi;

- 36 mesi di CDS: durata massima di 36 mesi;
- 6 mesi di CIGO + 12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS.

## **Contribuzione ordinaria obbligatoria**

### **CIGO**

Tra le novità introdotte dal *Jobs Act* si segnala il nuovo regime di contribuzione ordinaria obbligatoria previsto per le imprese rientranti nel campo di applicazione CIGO/CIGS.

A carico delle imprese per le quali trova applicazione l'intervento **ordinario** di integrazione salariale è stabilito un contributo ordinario, che varia nella percentuale dall'1,70% al 4,70% in funzione del settore di attività e della dimensione occupazionale.

## *Contribuzione ordinaria obbligatoria*

### CIGS

Per i lavoratori ai quali trova applicazione l'intervento **straordinario** di integrazione salariale è previsto un contributo ordinario dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore.

## **Misura delle integrazioni salariali**

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le zero e il limite dell'orario contrattuale.

In ogni caso, l'importo del trattamento non può superare i seguenti massimali per l' **anno 2020** (*Circolare INPS n.20/2020*):

- € 998,18 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore ad € 2.159,48;
- € 1.199,72 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore ad € 2.159,48.

I predetti importi massimi vanno aumentati del 20% in caso di trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo, dovuti ad intemperie stagionali.

Per il caso in cui sopraggiunga una malattia del lavoratore durante l'intervento CIG, la legge prevede che il trattamento di integrazione salariale sostituisca quello di malattia.

# **Ammortizzatori per COVID-19**

**Aggiornato al *D.L. 19 maggio 2020 n.34***  
***(Decreto Rilancio)***

# CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA COVID-19

*art. 19 DL n. 18 del 17 marzo 2020 ed art. 68 DL n. 34 del 19 maggio 2020*

- causale “emergenza COVID-19 “
- Durata 9 settimane (prorogabili di ulteriori 5 + 4 da D.L. *Rilancio*)
- dipendenti in forza dal 17 marzo 2020 (come modificato dal D.L. *Liquidità*)
- periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020
- non viene conteggiata nei periodo di CIGO e viene escluso contributo addizionale
- Non richiesta la previa fruizione di ferie e permessi dell’anno precedente
- **Procedura:** informazione sindacale, consultazione, esame congiunto ENTRO 3 GIORNI, INPS entro fine del mese successivo all’inizio della sospensione. Non è obbligatorio l’accordo sindacale.
- **Cosa spetta?** 80% retribuzione globale per ore non lavorate fino al massimale + contribuzione figurativa

# **AZIENDE IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA**

*Art. 20 del DL n. 18 del 17 marzo 2020 e art. 69 del DL n. 34 del 19 maggio 2020*

Possibilità di fare domanda per CIGO con causale COVID-19.  
In questo caso:

- Si sospende la CIGS già in atto
- Il periodo di CIG ordinaria per COVID-19 non viene conteggiato
- I lavoratori destinatari possono essere gli stessi
- Durata 9 settimane (prorogabili di ulteriori 5 + 4 da D.L. *Rilancio*)

# FIS ASSEGNO ORDINARIO per COVID-19

*art. 19 DL n. 18 del 17 marzo 2020 ed art. 68 DL n. 34 del 19 maggio 2020*

- Causale “emergenza COVID-19”
- Durata 9 settimane (prorogabili di ulteriori 5 + 4 da D.L. *Rilancio*)
- Dipendenti in forza dal 17 marzo 2020 (come modificato dal D.L. *Liquidità*)
- Periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro 31 agosto 2020
- Rivolto ad aziende con **mediamente più di cinque dipendenti** nei 6 mesi precedenti (compresi apprendisti)
- Non viene conteggiato nei periodi di assegno ordinario ed è escluso il contributo addizionale conto ditta
- Non richiesta la previa fruizione di ferie e permessi dell’anno precedente
  
- **Procedura:** informazione sindacale, consultazione, esame congiunto ENTRO 3 GIORNI, INPS entro fine del mese successivo all’inizio della sospensione. Non è obbligatorio l’accordo sindacale.
- **Cosa spetta?** 80% retribuzione globale per ore non lavorate fino al massimale + contribuzione figurativa – pagamento diretto dall’INPS su istanza del datore di lavoro

# CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

*art. 22 DL n. 18 del 17 marzo 2020 e art. 70 del DL n. 34 del 19 maggio 2020*

- Estensione a tutti i settori (no lavoro domestico)
- Durata 9 settimane (prorogabili di ulteriori 5 + 4 da D.L. *Rilancio*)
- Non richiesto numero minimo dipendenti
- Dipendenti in forza dal 17 marzo 2020 (come modificato dal D.L. *Liquidità*)
  
- **Procedura:** informazione sindacale, accordo sindacale solo se con più 5 dipendenti), INPS entro la fine del mese successivo
- **Cosa spetta?** 80% retribuzione globale per ore non lavorate fino al massimale + contribuzione figurativa

Nota: Dalla lettura del Decreto Rilancio, i trattamenti di integrazione salariale in deroga saranno concessi facendone domanda direttamente all'INPS senza dover passare nuovamente attraverso le Regioni.

## FSBA ASSEGNO ORDINARIO per COVID-19

- Settore Artigianato
- Anzianità dipendenti precedente il 17 marzo 2020 (come modificato dal D.L. *Liquidità*)
- Durata 9 + 5 settimane da utilizzare entro il 31 agosto 2020 attraverso un contatore aziendale delle assenze (dunque 70 giorni di assenza per aziende che lavorano su 5 giorni e 84 giorni per aziende che lavorano su 6)
- Contributi versati al fondo per i 36 mesi precedenti (requisito sanabile in sede di richiesta assegno)
  
- **Procedura:** SINAWEB + TICKET INPS – genera accordo – approvazione EBAM – protocollo domanda SINAWEB
- **Cosa spetta?** 80% retribuzione globale per ore non lavorate fino al massimale – pagamento diretto dall'INPS

# Focus sulla proroga degli ammortizzatori sociali

*Artt. 68 – 71 DL n. 34 del 19 maggio 2020*

- Il DL *Rilancio* ha previsto la proroga per tutti i tipi di ammortizzatore sociali di 5 settimane da utilizzare entro il 31 agosto 2020.
- Ulteriori 4 settimane sono poi previste per il periodo dal 1° settembre al 31 ottobre 2020.
- Il periodo ulteriore di 4 settimane è utilizzabile anche prima del 1° settembre per i settori: turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche.
- Le 5 settimane possono anche non essere continuative e non essere continuative con le prime 9.

# LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E LICENZIAMENTI COLLETTIVI

# Il licenziamento individuale

## Il recesso motivato

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera recedibilità, la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, due tipologie di licenziamenti individuali:

- licenziamento per giusta causa
- licenziamento per giustificato motivo ( soggettivo o oggettivo).

## Giusta causa e giustificato motivo: definizioni

Per giusta causa si intende un fatto grave che “non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro” (art. 2119 c.c.).

Per giustificato motivo si intende “un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero delle ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3 Legge n. 604/1966).

## Giusta causa

Gli estremi di un licenziamento per giusta causa si ravvisano quando il comportamento del lavoratore sia tale da far venir meno il vincolo di fiducia su cui è basato il rapporto con il datore di lavoro.

Le caratteristiche che identificano la giusta causa sono, pertanto, la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

## Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è riscontrabile qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di giustificato motivo:

- soggettivo
- oggettivo

## Giustificato motivo soggettivo

Il giustificato motivo soggettivo riguarda un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (la dimostrazione del quale grava sul datore di lavoro), non così grave, tuttavia, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso al lavoratore (salvo diversa previsione del CCNL).

Nei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, la tolleranza dell'inadempimento è indice della compatibilità di questo con la prosecuzione del rapporto di lavoro, secondo la stessa valutazione del datore di lavoro.

## Ipotesi

A titolo meramente esemplificativo, possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento:

- grave negligenza nello svolgimento dei compiti affidati
- l'abbandono del posto di lavoro, o il ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa;
- le critiche mosse dal lavoratore al datore di lavoro oltre i limiti della correttezza formale e della educazione e che ledono il decoro e l'immagine dell'impresa;
- l'utilizzo improprio di locali ed attrezzature aziendali.

Il licenziamento disciplinare (per giustificato motivo soggettivo), indipendentemente o no dall'obbligo di preavviso, assume la configurazione di grave provvedimento che può essere, pertanto, comminato solamente a seguito della applicazione delle procedure disciplinari.

## Giustificato motivo oggettivo

Il giustificato motivo oggettivo riguarda invece ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, e si collega necessariamente alla situazione dell'impresa, o all'organismo nel quale la prestazione di lavoro si colloca o alla funzionalità dell'organismo stesso (Relaz. Cacciatore, dal dibattito parlamentare per l'approvazione della Legge 604/1966).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è da considerarsi un rimedio estremo, al quale il datore di lavoro può ricorrere solo in mancanza di altre possibili misure. Il datore di lavoro ha l'obbligo di provare tre elementi (Cass. 17 febbraio 2003, n. 2353):

- l'effettività della ristrutturazione organizzativa;
- l'incidenza della ristrutturazione sulla prestazione svolta dal lavoratore;
- l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse (c.d. repêchage).

# **Disciplina antecedente la Riforma del Jobs Act** **ed attualmente in vigore**

(per il personale assunto prima dell'entrata in vigore -7 marzo 2015-  
del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 in materia di  
contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti,  
attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

## **Datore di lavoro che occupa meno di 15 dipendenti**

### **Licenziamento discriminatorio e/o nullo**

In caso di licenziamento discriminatorio, nullo, ovvero intimato in forma orale il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore (quest'ultimo può optare per un'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) oltre che al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura minima pari a 5 mensilità.

### **Licenziamento illegittimo (GC, GMS, GMO)**

Indennità risarcitoria da 2,5 a 6 mensilità (max 10).

## **Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti**

### **Licenziamento discriminatorio e/o nullo (indipendentemente dalle dimensioni aziendali)**

In caso di licenziamento discriminatorio, nullo, ovvero intimato in forma orale il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore (quest'ultimo può optare per un'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) oltre che al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura minima pari a 5 mensilità.

## Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

### 1) Giustificato motivo oggettivo (licenziamento “economico”)

- Obbligo di esperire la procedura di conciliazione obbligatoria presso l’ITL, prodromica al licenziamento;
  - Insussistenza delle motivazioni  
Reintegrazione del lavoratore (ovvero, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) + pagamento di un’indennità risarcitoria in misura massima di 12 mensilità;
  - Insufficienza delle motivazioni  
Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità;

## Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

### 2) Giusta causa e giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)

- **Insussistenza delle motivazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni addebitate siano sanzionate dai codici disciplinari annessi ai CCNL con provvedimento conservativo anziché espulsivo**

Reintegrazione del lavoratore (ovvero, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) + pagamento di un'indennità risarcitoria in misura massima di 12 mensilità;

- **Insufficienza delle motivazioni**

Sola indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità;

## **Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti**

### **3) Violazioni formali di procedura**

In tali casi (es. mancata indicazione delle motivazioni, mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'ITL in caso di GMO, violazione dei procedimenti disciplinari di cui all'art. 7, L. n. 300/1970) è prevista la sola indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità.

**Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23**  
**in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a**  
**tutele crescenti,**  
**attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183**

*- Per il personale assunto successivamente all'entrata in vigore del  
decreto medesimo (7 marzo 2015) –*

## Datore di lavoro che occupa meno di 15 dipendenti

### **Licenziamento discriminatorio e/o nullo**

In caso di licenziamento discriminatorio, nullo, ovvero intimato in forma orale il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore (quest'ultimo può optare per un'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) oltre che al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura minima pari a 5 mensilità.

## Datore di lavoro che occupa meno di 15 dipendenti

### **Insussistenza delle motivazioni addotte**

Il *decreto* esclude espressamente i datori di lavoro che occupano meno di 15 dipendenti dal campo di applicazione del nuovo regime sanzionatorio in caso di licenziamento dichiarato illegittimo per insussistenza delle motivazioni.

Pertanto, sembrerebbe applicabile il previgente regime (indennità risarcitoria da 2,5 a 6 mensilità - max 10).

## Datore di lavoro che occupa meno di 15 dipendenti

### ➤ **Insufficienza delle motivazioni addotte**

Indennità risarcitoria pari ad una retribuzione mensile per ogni anno di anzianità aziendale - min 2 mensilità max 6 mensilità.

### ➤ **Vizi formali e procedurali (mancata indicazione delle motivazioni o violazione del procedimento disciplinare)**

Indennità risarcitoria pari al 50% di una mensilità per ogni anno di servizio – min 1 mensilità max 6 mensilità.

### ➤ **Conciliazione facoltativa veloce (offerta di conciliazione)**

Cfr. infra.

# Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

## 1) Licenziamento discriminatorio e/o nullo

In caso di licenziamento discriminatorio, nullo, ovvero intimato in forma orale il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore (quest'ultimo può optare per un'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) oltre che al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura minima pari a 5 mensilità.

# Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

## **2) Giustificato motivo oggettivo (licenziamento “economico”)**

Non si applica l'art. 7, l. n. 604/1966 - procedura di conciliazione obbligatoria presso l'ITL, prodromica al licenziamento - .

Non è prevista la reintegrazione (in nessun caso, salvo che – qualora la normativa lo consentisse – il lavoratore riesca a dimostrare in sede processuale che il licenziamento intimatogli sia da ricondursi ad una motivazione disciplinare (insussistenza), anziché di organizzazione aziendale);

### **Insufficienza del motivo addotto dal datore di lavoro**

Indennità (assoggettata a tassazione separata ed esclusa dalla contribuzione) pari a due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità;

### **Violazione del requisito di motivazione**

Indennità (assoggettata a tassazione separata ed esclusa dalla contribuzione) pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità;

# Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

## **3) Giusta causa e giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)**

**Insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (senza tenere in conto la componente psicologica del fatto e senza tenere in considerazione i codici disciplinari annessi ai contratti collettivi nazionali di lavoro)**

Reintegrazione del lavoratore (quest'ultimo può optare per un'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità) + pagamento di un'indennità risarcitoria in misura comunque non superiore a 12 mensilità;

### **Insufficienza del motivo addotto dal datore di lavoro**

Indennità (assoggettata a tassazione separata ed esclusa dalla contribuzione) pari a due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità;

**Violazione del requisito di motivazione, ovvero della procedura di contestazione degli addebiti disciplinari ex art. 7, l. n. 300/1970**

Indennità (assoggettata a tassazione separata ed esclusa dalla contribuzione) pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità.

## **Conciliazione facoltativa veloce** **(offerta di conciliazione)**

Si applica a tutti i tipi di licenziamento (GC, GMS, GMO), indipendentemente dalle dimensioni aziendali;

E' del tutto volontaria (su iniziativa del datore di lavoro);

Può essere proposta in qualunque momento, entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla notifica del provvedimento espulsivo);

Si svolge presso tutte le sedi "protette";

Prevede un importo fisso "risarcitorio" stabilito per legge in misura pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 3 mensilità e non superiore alle 27 mensilità;

## Conciliazione facoltativa veloce (offerta di conciliazione)

Per le aziende che occupano meno di 15 dipendenti l'indennità indicata al punto precedente è ridotta del 50% e riconosciuta per un importo ricompreso tra un minimo di 1,5 ed un massimo di 6 mensilità;

La somma così riconosciuta al lavoratore (mediante assegno circolare) è integralmente esente da contribuzione previdenziale e da tassazione;

A fronte dell'accettazione dell'offerta del datore di lavoro, il lavoratore rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

Resta impregiudicata la possibilità per il lavoratore stesso di rivendicare altre questioni relative all'intercorso rapporto di lavoro. In tale ipotesi, sembrerebbe più opportuno definire ogni questione relativa al rapporto di lavoro - compresa la rinuncia all'impugnazione del licenziamento - effettuando una conciliazione *omnibus* in sede "protetta".

## Norma transitoria

### **-Campo di applicazione-**

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto attuativo del Jobs Act, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (in sintesi, più di 15 dipendenti), il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del decreto stesso.

# Il licenziamento collettivo

## Il licenziamento collettivo

La legge prevede l'obbligo per il datore di lavoro che proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro con propri dipendenti di esperire la procedura di licenziamento, nei seguenti casi:

- ✓ impresa che, ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, ritenendo nel corso del relativo "programma" di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i dipendenti sospesi risolve il rapporto di lavoro con tutti o parte degli stessi;
- ✓ impresa che occupi più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o di cessazione dell'attività, intimi almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia ("licenziamento collettivo per riduzione del personale").

Il licenziamento collettivo coinvolge le organizzazioni sindacali, nonché gli uffici del Ministero del Lavoro.

Il licenziamento collettivo deve essere fondato e giustificato. La legge individua nelle cause di ricorso al licenziamento collettivo:

- la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro;
  - la cessazione dell'attività.

## I criteri di scelta

La scelta dei dipendenti da licenziare viene operata comparando le posizioni dei singoli dipendenti rispetto alle esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali.

Schematizzando, si deve tenere conto:

- dell'attività svolta (esigenze tecnico – produttive ed organizzative);
- dei carichi di famiglia;
- dell'anzianità di servizio;
- altri criteri espressamente previsti nell'Accordo aziendale.

## Divieto di licenziamento

*Art. 46 del D.L. n.18 del 17 marzo 2020 (D.L.Cura Italia) e  
Art. 84 del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 (Decreto Rilancio)*

Con il D.L. *Cura Italia* viene introdotto un divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo della durata di 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto (18/03/2020).

Viene inoltre vietato l'avvio di procedure (avviate successivamente al 23/02/2020) atte a produrre licenziamenti collettivi, oltre che i licenziamenti derivanti da queste.

Il D.L. *Rilancio*, modificando l'art.46 del D.L. n.18/2020 proroga tali divieti per 5 mesi, ossia fino al 17 agosto 2020.

L'INPS, con il Messaggio del 1° giugno 2020 n. 2261, ha confermato che l'indennità di NASpl verrà comunque erogata a chi viene licenziato nonostante il divieto, salvo poi recuperare quanto erogato in caso di provvedimento di un giudice che dichiari illegittimo il licenziamento.

## Sovvenzioni per il pagamento degli stipendi

### *Art. 60 del DL Rilancio*

Tale norma prevede la concessione di aiuti sotto forma di regimi destinati alle imprese di determinati settori, regioni o dimensioni particolarmente colpite dalla pandemia di COVID-19. Tale sovvenzione:

- servirà per il pagamento degli stipendi per un **periodo non superiore a 12 mesi** a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione (retrodatabile al massimo fino al 1° febbraio 2020);
- è destinata ai **dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati** a seguito della sospensione o della riduzione dell'attività aziendale dovuta alla pandemia di COVID-19 a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo di concessione dell'aiuto;
- non supera l'**80% della retribuzione mensile lorda** e non potrà comunque mai consistere in trattamenti di integrazione salariale. Inoltre, la combinazione di questi aiuti con altre misure di sostegno all'occupazione non potrà mai comportare una sovracompensazione dei costi salariali relativi al personale interessato;
- viene concessa entro e non oltre il 31 dicembre 2020.
- L'adozione di tali misure è demandata a Regioni, Province autonome o Camere di commercio.

***GRAZIE***  
***PER L'ATTENZIONE !!!***