



Articolo 1, comma 309-311, Legge n. 178/2020 - in vigore dal 1° gennaio 2021

# **Procedure di uscita volontaria dei lavoratori**

a cura di Roberto Camera

# Divieto di Licenziamento



## DIVIETO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PER GMO

*articolo 1, comma 309-310, Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021)*

La norma prevede, **sino al 31 marzo 2021**, il **divieto** di:

- ▶ avviare le **procedure di licenziamento collettivo** (artt. 4, 5 e 24, Legge n. 223/1991)
- ▶ **concludere** eventuali **procedure di licenziamento collettivo** avviate dopo il 23 febbraio 2020
- ▶ procedere a **licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo**
- ▶ avviare **procedure di conciliazione obbligatoria** (art. 7 della Legge n. 604/1966)
  - conciliazione obbligatoria presso la Commissione di Conciliazione dell'ITL, prevista per i lavoratori a tutele reali (ante *jobs act*), per i quali l'azienda voglia procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

# Divieto di Licenziamento



Sono **esclusi dal blocco dei licenziamenti**, le seguenti **risoluzioni**:

- ▶ Licenziamento per **motivi disciplinari**
  - ▶ Licenziamento per **giusta causa**
  - ▶ Licenziamento per **giustificato motivo soggettivo**
- ▶ Licenziamento per **superamento del periodo di comporta**
- ▶ Licenziamento durante o alla fine del **periodo di prova**
- ▶ Licenziamento per **raggiungimento del limite massimo di età** per la fruizione della pensione di vecchiaia
- ▶ Licenziamento del **lavoratore domestico**
- ▶ Licenziamento del **dirigente**
- ▶ La risoluzione dell'apprendista **al termine del periodo di apprendistato**
- ▶ Licenziamento dell'**ex socio di una cooperativa** di produzione e lavoro, qualora vi sia stata una previa risoluzione dal rapporto associativo, secondo le specifiche previste dallo statuto societario e dal regolamento della Coop
- ▶ La **risoluzione consensuale**
- ▶ Le **dimissioni per giusta causa**

# Divieto di Licenziamento

## Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

*articolo 1, comma 311, Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021)*

### 1. Cambio di appalto

- quando è previsto per **legge**, per **CCNL** o per **clausola** dello stesso **contratto di appalto**, l'obbligo del nuovo appaltatore a riassumere il personale in forza al momento del subentro

### 2. Fallimento

- quando **non è previsto l'esercizio provvisorio** dell'impresa. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso

### 3. Liquidazione

- **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società **senza continuazione**, anche parziale, dell'attività.
- Il licenziamento è legittimo ad eccezione del caso in cui durante la liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa (ai sensi dell'articolo 2112 c.c.)

## Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

articolo 1, comma 311, Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021)

### 4. Accordo collettivo aziendale

Sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale

#### Caratteristiche

➤ La **controparte** datoriale deve essere rappresentata dalle **OO.SS. territoriali**

○ No RSA/RSU??

- quando il legislatore ha dato la possibilità alle rappresentanze sindacali aziendali lo ha esplicitato

#### ***Art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi***

*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i **contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.***

○ basta la firma anche di una sola delle organizzazioni sindacali (Inps, mess. 689/2021)

# Divieto di Licenziamento



## Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

*articolo 1, comma 311, Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021)*

### 4. Accordo collettivo aziendale

Sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale

#### Caratteristiche

- deve essere previsto un **incentivo** alla risoluzione del rapporto di lavoro
- l'accordo deve prevedere una **adesione dei singoli lavoratori**
  - questo può avvenire attraverso un accordo individuale in **«sede protetta»**
- è riconosciuta al lavoratore la **NASpi**, anche nel caso in cui l'accordo preveda la **risoluzione consensuale**
  - il lavoratore, nella **domanda di NASpi**, dovrà allegare l'accordo collettivo aziendale e l'accordo individuale di adesione (circolare INPS n. 111/2020)

# Divieto di Licenziamento



## Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

*articolo 1, comma 311, Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021)*

### 4. Accordo collettivo aziendale

Sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale

#### Caratteristiche

- l'azienda dovrà corrispondere il cd. **Ticket licenziamento**
  - Il **contributo**, per l'anno **2021**, è pari a **503,30 euro per ogni anno di lavoro effettuato**, fino ad un **massimo di 3 anni** (l'importo massimo del contributo è pari a **1.509,90 euro** per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi)
  - Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time: la quota mensile è pari a **41,94 euro/mese** (503,30/12)

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

*ai sensi dell'articolo 1, comma 311, della Legge n. 178/2020*

In data \_\_\_\_\_ presso la Sede di \_\_\_\_\_ si sono incontrati:

La Direzione Aziendale rappresentata \_\_\_\_\_ assistita da \_\_\_\_\_

e

Le OO.SS. \_\_\_\_\_, rappresentate rispettivamente da \_\_\_\_\_

### PREMESSA

- Le Parti condividono l'attuale divieto di licenziamento, in virtù della previsione di cui all'art. 1, commi 309 e 310, della L. 178/2020, in quanto trattasi di una tutela temporanea della stabilità dei rapporti atti a salvaguardare la solidità del mercato e del sistema economico e quale misura di politica del mercato del lavoro e di politica economica collegata ad esigenze di ordine pubblico.
- Detto divieto porta alla preclusione dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo, di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. 223/1991, e dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della L. 604/1966.
- Sulla scorta di tale premessa, le Parti hanno accolto con favore la deroga introdotta al comma 311 dell'art. 1, della L. 178/2020, a mente del quale le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 309 e 310, della medesima norma, non si applicano nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, riconoscendo agli stessi il trattamento di cui all'art. 1, del D.L.vo n. 22/2015.

**Le Parti intendono dunque fruire della delega riconosciuta in loro favore** e, alla luce di quanto innanzi premesso concordano, stipulano e pattuiscono quanto segue.



## ACCORDO

### Articolo 1 – Premesse

**1.1** Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### Articolo 2 - Finalità dell'accordo

**2.1** È intenzione delle Parti esercitare la delega di cui all'articolo 1, comma 311, della Legge n. 178/2020, e definire, in via generale, le condizioni alle quali i Lavoratori della Società avranno facoltà di aderire, qualora intendano risolvere consensualmente il rapporto di lavoro in essere.

# Divieto di Licenziamento



## Articolo 3 - Oggetto dell'accordo

**3.1** È intenzione della Società addivenire alla risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro prevalentemente con personale che sia prossimo al raggiungimento dei requisiti per l'accesso a trattamenti pensionistici, per cui la stessa potrà in ogni caso rifiutare la sottoscrizione dell'accordo motivata dalla assenza di tale presupposto, ovvero dalla necessità che il singolo Lavoratore aderente resti in organico per ragioni tecniche, produttive o organizzative.

**3.2** L'accordo di **risoluzione consensuale** dovrà essere **stipulato entro e non oltre il \_\_\_\_\_** in una delle **sedi di cui all'art. 410 e 411 c.p.c.** e dovrà altresì **avere ad oggetto anche la transazione generale e novativa del pregresso rapporto di lavoro.** La sottoscrizione dell'accordo in tale sede costituisce elemento condizionante la volontà della Società di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro.

**3.3** La risoluzione del contratto di lavoro prevederà l'**esonero dall'obbligo di rispettare il preavviso** contrattualmente dovuto, sicché la relativa indennità sostitutiva non sarà erogata e/o trattenuta.

**3.4** Le Parti concordano che ai lavoratori che intendano aderire al presente accordo, manifestando la propria volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, sarà corrisposta una somma, a titolo di **incentivazione all'esodo** ed in aggiunta al trattamento di fine rapporto,

*esempi:*

- di \_\_\_\_\_ euro per ogni anno di servizio prestato presso la Società.
- pari al \_\_\_\_% della RAL

**3.5** Ai lavoratori che intendano aderire al presente accordo manifestando la propria volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, sarà corrisposta, in aggiunta a quanto previsto al punto precedente ed in aggiunta al trattamento di fine rapporto, una somma pari a \_\_\_\_\_ euro ovvero la possibilità di accedere a un percorso di ricollocazione tramite Società di Outplacement.

# Divieto di Licenziamento



## Articolo 4 - Validità, efficacia e durata dell'accordo

4.1 Il presente accordo è valido ed efficace a far data dalla sua sottoscrizione e **cesserà di produrre i propri effetti al \_\_\_\_\_.**

4.2 E' esclusa la proroga tacita dell'accordo.

*Luogo e data*

La Società

---

Le Organizzazioni Sindacali

---

---

---

Le RSA/La RSU

---

# Accordo individuale di Conciliazione



## Accordo individuale in «**sede protetta**»

**Commissione di  
Conciliazione  
c/o ITL**

*artt. 410 c.p.c.*

**Conciliazione in sede  
sindacale**

*art. 411 c.p.c.*

**Commissione di  
certificazione**

*art. 82, D.L.vo 276/2003*

**Giudice istruttore**

*art. 185 c.p.c.*

**Le sedi previste dai  
CCNL**

*art. 412-ter c.p.c.*

**Collegio di Conciliazione  
ed Arbitrato irrituale**

*art. 412-quater c.p.c.*

# Domanda presso la Commissione di conciliazione dell'Ispettorato territoriale del Lavoro



Modulo INL 21.2

## RICHIESTA TENTATIVO DI CONCILIAZIONE CONGIUNTA

(ai sensi dell'art. 410 c.p.c., così come modificato dall'art. 31 della L.183/2010)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_

CAP \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

PEC \_\_\_\_\_

Il sottoscritto /a \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

Quale titolare /legale rappresentante della Ditta/Società \_\_\_\_\_

Con sede nel comune di \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

CAP \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

CF/P.IVA \_\_\_\_\_ CCNL applicato \_\_\_\_\_

attività svolta \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_ n. dipendenti occupati presso l'azienda \_\_\_\_\_

### CONGIUNTAMENTE

Al lavoratore Sig/ra \_\_\_\_\_

nato/a \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

Residente in \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

## CHIEDONO

In relazione al rapporto di lavoro prestato dal (GG/MM/AA) \_\_\_\_\_ al (GG/MM/AA) \_\_\_\_\_

In qualità di \_\_\_\_\_  
qualifica \_\_\_\_\_

che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art.410 c.p.c., così come modificato dall'art. 31 della L.183/2010 per i seguenti motivi:

Adesione all'accordo aziendale del \_\_\_\_\_ disposto in conformità di quanto previsto dall'articolo 1, comma 311, Legge n. 178/2020

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

Informativa Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate"  
L'informativa INL-GDPR03.21 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

firma datore di lavoro

\_\_\_\_\_

firma lavoratore

## La Competenza Territoriale

La competenza territoriale è individuata dal **2° comma dell'art. 413 cpc** il quale prevede 3 criteri da seguire, in alternativa e concorrenza fra di loro, a scelta dell'attore:

- il **foro dell'azienda**, il luogo nel quale si accentrano i poteri direttivi ed amministrativi dell'impresa;
- il **foro della dipendenza dell'azienda** al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- il **foro del luogo in cui è sorto il rapporto** inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa.

## Composizione

1 presidente (direttore della ITL o suo delegato)

---

1 rappresentante dei datori di lavoro

1 rappresentate dei lavoratori



## Procedura

Al tentativo di conciliazione in sede sindacale **non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410 c.p.c.** (relativamente ai tempi e le procedure)

---

L'avvio del procedimento è **informale**

La formalità avviene soltanto durante la stesura del verbale di accordo

Il processo verbale di avvenuta conciliazione va depositato presso l'ITL a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale, al fine dell'esecutività

Il **sindacalista** deve essere **iscritto nell'elenco dei sindacalisti conciliatori** presso l'ITL

Non è necessario che il datore di lavoro sia assistito dalla sua associazione

Il **sindacalista** deve aver avuto un **ruolo effettivo**, non essendo sufficiente una generica **assistenza sindacale**

## ASSISTENZA SINDACALE

### Cassazione sentenza n. 24024/2013

*«in materia di atti abdicativi di diritti del lavoratore subordinato, **le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro** previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che **l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva**, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evincano la questione controversa oggetto della lite e le reciproche concessioni in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 del Codice civile»*

## ASSISTENZA SINDACALE

**Tribunale di Roma** sentenza n. 4354 dell'8 maggio 2019

La conciliazione è impugnabile entro 180 giorni, se il rappresentante sindacale non fornisce **effettiva attività di assistenza**, con la **spiegazione** al lavoratore interessato, in maniera **approfondita ed esaustiva**, le conseguenze delle rinunce.

Nel caso di specie, il Tribunale ha ritenuto che nella vicenda fosse mancato un **contegno concretamente protettivo** nei confronti del lavoratore da parte del sindacalista, un **comportamento** cioè **idoneo a renderlo realmente consapevole della portata dell'atto che si accingeva a sottoscrivere**.

nello specifico il sindacalista si era limitato a presenziare alla conciliazione, a dare lettura del verbale ed a spiegare che con la firma non sarebbe più stato possibile svolgere successive contestazioni.

in particolare, il sindacalista non ha illustrato la **portata della decisione di aderire alla conciliazione sul piano dei costi/benefici**, limitandosi ad affermare l'irrevocabilità della scelta.

## ASSISTENZA SINDACALE

### Verbale conciliativo

---

#### *Premesse*

In data \_\_\_\_\_ l'azienda ha sottoscritto, con le **organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, un **accordo collettivo aziendale**, così come prescritto dall'articolo 1, comma 311, della Legge n. 178/2020, al fine di **disapplicare legittimamente il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** disposto dall'articolo 1, comma 311, della medesima legge.

Su **richiesta volontaria del lavoratore**, le parti si sono incontrate per **risolvere consensualmente il rapporto di lavoro**, secondo quanto stabilito dal richiamato accordo collettivo aziendale del \_\_\_\_\_.

Le Parti hanno, inoltre, rilevato l'opportunità di **dirimere transattivamente ogni ulteriore ragione di eventuale contenzioso** con riferimento al rapporto di lavoro sopra indicato, ricorrendo a reciproche concessioni ed espresse rinunce, al fine di evitare un'eventuale controversia in sede giudiziale nonché definire in ogni sua parte tale rapporto, ai sensi dell'art. 1965 c.c. e in base agli artt. 410 e 411 c.p.c. e 2113 c.c.;

## ASSISTENZA SINDACALE

### Verbale conciliativo

---

#### *Premesse*

A tal fine, **il conciliatore**, accertata l'identità delle parti, nonché la loro capacità e potere di conciliare, **dopo averle preventivamente avvertite circa gli effetti propri della conciliazione in sede sindacale**, giusto il combinato disposto dell'art. 2113 c.c., 4° comma, e dell'art. 411 c.p.c., 3° comma, da corso al tentativo di amichevole e definitiva composizione della controversia.

**Il lavoratore riconosce di essere stato edotto in modo esaustivo circa le conseguenze e gli effetti discendenti dalla sottoscrizione del presente accordo e quindi dichiara di aver compreso**, per il tramite dell'assistenza sindacale ricevuta, **le conseguenze delle rinunce in termini di costi e benefici**;

....

## Deposito del verbale di conciliazione

- Ai fini del deposito del verbale di conciliazione presso l'ITL il sindacalista deve essere in possesso di una **specificità rappresentativa**.
- L'**autenticità del verbale** di conciliazione deve essere **accertata dal direttore dell'ITL** o da un suo delegato
  - Soltanto dopo che sia stata effettuata tale verifica è possibile procedere con il deposito del verbale di conciliazione presso la cancelleria del tribunale e ottenere, su istanza della parte interessata, il decreto di esecutività da parte del giudice (art. 411, comma 3, c.p.c.)
  - L'Ispettorato suggerisce la soluzione della "**responsabilizzazione**", cioè dell'autodichiarazione del soggetto sindacale in ordine al possesso del requisito della maggiore rappresentatività (INL nota n. 163/2018)

## INCENTIVO ALL'ESODO

### Contribuzione

#### *INPS – circolare n. 6/2014*

- ▶ Sono **esclusi dalla base imponibile ai soli fini contributivi** le somme corrisposte **in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo** dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità sostitutiva del preavviso
  - ▶ non sono dovuti i contributi INPS, né da parte del lavoratore né da parte del datore di lavoro

### Tassazione

#### *Agenzia delle Entrate – interpello n. 490/2020*

- ▶ L'incentivo all'esodo si sostanzia in un'offerta, da parte del datore di lavoro, di somme aggiuntive rispetto a quelle dovute al dipendente per legge e/o contratto, che accetta di risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro.
- ▶ Per questo motivo, **l'incentivo all'esodo dovrà essere assoggettato a tassazione separata con l'aliquota applicata al Trattamento di Fine Rapporto.**
  - ▶ l'imposta si applica separatamente, anche qualora le somme corrisposte a titolo di incentivo all'esodo siano erogate in più soluzioni.

## UNIEMENS

### *INPS, messaggio n. 528/2021*

Per le interruzioni dei rapporti di lavoro intervenute a seguito di accordo collettivo aziendale (dal 15 agosto 2020), l'INPS ha istituito il nuovo codice **<TipoCessazione> "2A"**, che i datori di lavoro devono utilizzare nell'invio del flusso Uniemens.

I datori di lavoro che hanno utilizzato un **codice <TipoCessazione> diverso**, dovranno procedere alle necessarie correzioni, attraverso la **procedura di regolarizzazione** per i mesi interessati alla modifica.

La risoluzione consensuale comporta il **Ticket di licenziamento**

il contributo deve essere **versato in unica soluzione** entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

Per le **cessazioni intervenute prima del 5 febbraio 2021** (data pubblicazione messaggio INPS n. 528/2021), il datore di lavoro ha **tempo sino al 16 aprile 2021** per il pagamento, senza l'applicazione di ulteriori oneri.



# Divieto di Licenziamento



## Licenziamento GMO durante il divieto

### *Tribunale di Mantova – sentenza n. 112 dell'11 novembre 2020*

**AZIENDA:** Licenziamento per GMO «*per chiusura della sede operativa e successiva cessazione dell'attività dell'azienda*»

**REALTÀ:** mancata chiusura della sede operativa e mancata cessazione dell'attività aziendale

**GIUDICE:** Trattasi di una **tutela temporanea** della stabilità dei rapporti **per salvaguardare la stabilità del mercato** e del **sistema economico** ed è una misura di politica del mercato del lavoro e di politica economica collegata ad **esigenze di ordine pubblico**. Dal carattere imperativo e di ordine pubblico ne consegue la **nullità del licenziamento** adottato.

### **SANZIONI:**

- ▶ ripristino del rapporto di lavoro per nullità (art. 1418 c.c. - art. 18, 1° co, L. 300/1970 - art. 2, D.L.vo 23/2015)
- ▶ perdita della CIG per il lavoratore
- ▶ pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione
- ▶ pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali
- ▶ pagamento delle spese di lite

# Divieto di Licenziamento



## Licenziamento GMO durante il divieto

### *Tribunale di Rovigo (sentenza 27 novembre 2020)*

**AZIENDA:** licenziamento motivato «*dall'improvviso mancato rinnovo del contratto di affitto in essere con il gestore del centro commerciale relativo al negozio suindicato*»

**REALTÀ:** mancata sussistenza del GMO in quanto l'indisponibilità dei locali era temporanea

**REALTÀ:** mancato *repechage*

**AZIENDA:** dichiara la revoca del licenziamento ai sensi dell'art. 14, comma 4 del DL n. 104/2020 e la messa in FIS del lavoratore

**REALTÀ:** mancata comunicazione al lavoratore della revoca e messa in FIS solo dal 30/10/2020, dopo la soppressione della norma

**GIUDICE:** il licenziamento non è mai stato revocato e deve ritenersi nullo, in quanto effettuato durante il periodo di blocco dei licenziamenti per GMO.

### **SANZIONI:**

- ▶ ripristino del rapporto di lavoro per nullità (art. 1418 c.c. - art. 18, 1° co, L. 300/1970 - art. 2, D.L.vo 23/2015)
- ▶ pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione
- ▶ pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali
- ▶ pagamento delle spese di lite

# Divieto di Licenziamento



## Licenziamento GMO durante il divieto

### *Tribunale di Ravenna (sentenza 7 gennaio 2021)*

**AZIENDA:** licenziamento per «*inidoneità fisica sopravvenuta*» del lavoratore dalle mansioni, accertata dal medico competente

**REALTÀ:** mancato *repechage*

**GIUDICE:** stando alla lettera del disposto normativo, sono interdetti tutti i licenziamenti «*per giustificato motivo oggettivo*» secondo lo schema dell'articolo 3 della Legge 604/1966. Inoltre, il legislatore ha evidenziato ragioni di tutela sociale ed economica che sono alla base della decretazione emergenziale, la quale si prefigge di evitare che i lavoratori restino privi di occupazione in un momento di emergenza sanitaria.

### **SANZIONI:**

- ▶ ripristino del rapporto di lavoro per nullità (art. 1418 c.c. - art. 18, 1° co, L. 300/1970 - art. 2, D.L.vo 23/2015)
- ▶ perdita della CIG per il lavoratore
- ▶ pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione
- ▶ pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali
- ▶ pagamento delle spese di lite

## Conciliazione ordinaria in sede protetta senza il previo accordo aziendale

Il presupposto è sempre l'articolo 2113 Codice civile

---

### Articolo 2113

*Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro **derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi** concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.*

*L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.*

*Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.*

*Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli **185, 410, 411, 412 ter e 412 quater** del codice di procedura civile.*

**Attenzione:** nel caso in cui la procedura si concluda con una «**risoluzione consensuale**» il lavoratore **non** avrà la **NASPI**

**Attenzione:** **no** a risoluzioni effettuate al di fuori delle cd. «**sedi protette**», in quanto le eventuali rinunce e transazioni potranno essere impugnate dalle parti per il loro disconoscimento

## ATTENZIONE

Verbalizzare un **licenziamento per GMO** può avere ripercussioni su:

### ➤ Assunzioni agevolate

- **Under 36:** *«non devono essere effettuati nei 6 mesi precedenti e nei 9 mesi successivi all'assunzione agevolata, licenziamenti per GMO ovvero licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva.»*
- **Donne:** Il licenziamento per GMO si ripercuote sull'**incremento occupazionale netto**

### ➤ Tirocini

Per poter ospitare un tirocinante rimane l'obbligo di **non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio**, salvo quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

## ATTENZIONE

Verbalizzare un **licenziamento per GMO** può avere ripercussioni su:

### ➤ **Diritto di precedenza**

**Il lavoratore licenziato per GMO ha un diritto di precedenza** (art. 5, co 6, L. 264/1949), sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei sei mesi precedenti fatte per le medesime mansioni

### ➤ **Rapporti a termine**

- **Contratti a tempo determinato:** È fatto divieto apporre un termine alla durata di un contratto di lavoro presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 20, D.L.vo 81/2015)
- **Somministrazione:** Il contratto di somministrazione è vietato presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro (articolo 32, D.L.vo 81/2015)

## RISOLUZIONE CONSENSUALE

La **risoluzione consensuale** permette, al lavoratore, di percepire la **NASpl solo** qualora sia previsto al termine dei seguenti tentativi di conciliazione:

### 1. Al termine della procedura prevista dall'articolo 7 della Legge 604/1966

- licenziamento per GMO di lavoratore in tutela reale

### 2. Rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici (INPS, circolari n. 163/2003 - 108/2006 - 142/2012 - 44/2013)

- La nuova sede deve essere distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici
- Ciò in quanto la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento in altra sede della stessa azienda
- I lavoratori rientrano nel computo dei 5 per la verifica per la configurabilità della procedura di licenziamento collettivo (Cassazione, ordinanza n. 15401/2020)

### 3. Procedura prevista per bypassare il divieto di licenziamento per GMO durante il periodo di emergenza da COVID-19

- articolo 1 - comma 311 - Legge 178/2020 (Legge «Bilancio 2021»)

## Ferie e quarantena - Licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata

### *Tribunale di Trento – ordinanza n. 496/20 del 21 gennaio 2021*

Il lavoratore, essendo pienamente consapevole che al rientro in Italia da una vacanza all'estero avrebbe dovuto effettuare la quarantena (una ulteriore periodo di assenza dal lavoro di 14 giorni), si è reso responsabile di tale comportamento che integra una giusta causa di licenziamento.

Il comportamento del lavoratore va valutato sotto il:

- ▶ **profilo oggettivo:** la durata dell'assenza (14 giorni) ha portato a conseguenti disfunzioni dell'organizzazione dell'attività produttiva esercitata dalla società datrice di lavoro.
- ▶ **profilo soggettivo:** va considerata la noncuranza che il lavoratore ha manifestato nei confronti delle esigenze dell'azienda alle quali ha manifestamente anteposto i propri interessi personali.

## Violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede nel rapporto di lavoro



## GARANTE PRIVACY - FAQ

### **Il datore di lavoro può chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione?**

No. Il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni o documenti che comprovino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19.

### **Il datore di lavoro può chiedere al medico competente quali sono i dipendenti vaccinati?**

No. Il datore di lavoro può acquisire i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati (art. 18, co 1, lett. c), g) e bb), D.L.vo 81/2008).

### **La vaccinazione anti Covid-19 dei dipendenti può essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di determinate mansioni?**

Ad oggi non sussiste una norma che pone la vaccinazione anti Covid-19 come requisito per lo svolgimento di determinate professioni, attività lavorative e mansioni.

Nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come nel contesto sanitario, si applicano le disposizioni vigenti sulle "misure speciali di protezione" previste per tali ambienti lavorativi (art. 279 del d.lgs. n. 81/2008). In questi casi, solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario e il contesto lavorativo, può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti. Il datore di lavoro deve quindi limitarsi ad attuare, sul piano organizzativo, le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità.

# Verifica avvenuta vaccinazione



## Gradualità di intervento da parte del datore di lavoro

- ▶ verificare la possibilità che la prestazione lavorativa possa avvenire da remoto (**smart working**)
- ▶ **spostare** il lavoratore **ad altre attività**, compatibili con una prestazione «in sicurezza» (es. rispetto del distanziamento con altri soggetti) e con la professionalità posseduta
- ▶ **spostare** il lavoratore **ad altre mansioni**, anche inferiori, rispetto a quelle possedute
- ▶ **trasferire** il lavoratore **ad altra unità produttiva o cantiere** ove siano rispettati i fattori di «sicurezza»
- ▶ **sospendere** il lavoratore **dall'attività lavorativa**
  - se il rifiuto è dovuto ad una problematica di natura fisica (*es. allergico*): con retribuzione
    - il legislatore dovrebbe intervenire per valutare la possibilità che questi soggetti siano assimilati ai lavoratori “fragili” (cd. immunodepressi), per i quali il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero (art. 26, comma 2, del D.L. 18/2020).
  - se il rifiuto non è dovuto ad una valutazione personale e non scientifica (cd. «no vax»): senza retribuzione (almeno sino alla cd. «immunità di gregge»)

# Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

**ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO**



**PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE**



# LARISORSAUMANA

---

## JOB CENTER GROUP

[corsi@larisorsaumana.it](mailto:corsi@larisorsaumana.it)



La Risorsa Umana.it srl  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921  
Numero REA: MO-370446  
P.IVA e C.F. 01971890353  
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.  
[www.larisorsaumana.it](http://www.larisorsaumana.it) - [selezione@larisorsaumana.it](mailto:selezione@larisorsaumana.it)



Form-App srl u.s.  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921  
Numero REA: MO-416376  
P.IVA e C.F. 03770760365  
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.  
[www.form-app.it](http://www.form-app.it) - [formazione@form-app.it](mailto:formazione@form-app.it)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020  
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016  
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019  
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato  
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo Or0062)  
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019