

F.A.Q. Webinar 31-03-2021  
Blocco dei licenziamenti – Procedure di uscita volontaria dei lavoratori

	Domanda	Risposta
1	Sarà possibile una risoluzione consensuale in sede sindacale del rapporto di lavoro dopo il 31 marzo?	Sì, non vi sono preclusioni alle risoluzioni consensuali
2	Azienda in concordato (post fallimento dal 24/11/2020) può utilizzare cassa Covid-19? secondo me no, solo cigo	L'azienda in concordato può utilizzare ammortizzatori sociali covid. In caso di fallimento dovremmo verificare se vi sono le condizioni
3	Un lavoratore assunto nel 2020 part time 20 ore settimanali con lo sgravio triennale, può essere assunto nel 2021 presso un'altra azienda con lo sgravio under 36 con un part time di 20 ore settimanali per 36 mesi (48 mesi al SUD)?	Sì se viene assunto a tempo indeterminato e se presso il precedente datore di lavoro non era assunto a tempo indeterminato
4	Una dipendente è stata assunta con lo sgravio donna a tempo determinato, la ditta vuole trasformare in rapporto a tempo indeterminato. Posso applicare lo sgravio under 36 visto che tutti i requisiti ed è più conveniente o devo applicare lo sgravio donna fino al 18 mesi?	Sì se ci sono le condizioni richieste
5	Accordi aziendali per l'uscita dei dipendenti: come funzionano? devono essere previsti incentivi economici minimi ai dipendenti oppure è un accordo completamente libero da ogni diritto/dovere dei lavoratori e azienda?	Non sono previsti incentivi economici minimi
6	L'accettazione di un accordo aziendale di uscita da parte di un dipendente può essere impugnato alla luce di successivi elementi (per esempio ore ferie accantonate oltre il limite e non godute etc.) non valutati nell'accordo o di cui non se ne è fatta menzione in fase di firma e di cui il dipendente ne ha quindi ignorato il diritto?	L'accordo collettivo, se correttamente stilato e privo di vizi, disciplina solo la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla naspi. Qualsiasi altro istituto sarà contestabile, a meno che non rinunciato in un accordo individuale

7	<p>Contratti a tempo determinato - proroghe/rinnovi "covid" esempio: un lavoratore è stato assunto con contratto a tempo determinato dal 15/09/2020 al 31/03/2021, se in data 30 marzo le parti decidono una proroga "ordinaria" fino al 14/09/2021 e successivamente, diciamo il 1° settembre, si accordano per un'ulteriore proroga (ai sensi dell'art. 17 del decreto Sostegni) fino al 23/12/2021, questo è senz'altro possibile; ma potrebbe l'azienda proporre una proroga, con formalizzazione tramite lettera in data 30 marzo p.v. (e conseguente UNILAV proroga inviato entro 5 giorni da tale data), ai sensi dell'art. 1 comma 279 della Legge 178/2020 fino al 23/12/2021 e, a ridosso della scadenza, effettuare un'ulteriore proroga ai sensi del decreto Sostegni. In buona sostanza solo le proroghe formalizzate fino al 22 marzo u.s. possono essere effettuate con "legge di bilancio 2021" e quindi possono, successivamente, essere eventualmente soggette ad un'ulteriore proroga con decreto Sostegni (che prevede "nella sua applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti")?</p>	Esatto
8	<p>Il nuovo bonus ristori per i professionisti spetta anche se pensionati?</p>	Sì
9	<p>Ha qualche notizia più precisa per le giornate scoperte di fine marzo? è stato detto che è stato presentato un emendamento ma non so' altro e fra qualche giorno dovremo predisporre il LUL</p>	Ad oggi non vi sono interventi normativi sul punto. Dovrà valutarsi di caso in caso come disciplinare il fenomeno
10	<p>mi conferma che mentre per la cigo la settimana parte sempre dal lunedì al sabato per gli altri ammortizzatori (cigd, fis, fsba) la settimana è conteggiata a giorni ovvero se ad esempio la nuova cassa che riparte da giov 1^ aprile terminerà senza soluzione di continuità merc 13 ottobre?</p>	Corretto

11	<p>Quale forma di cig utilizzare dal 01/04/2021 e per quante settimane, tenendo conto di avere già utilizzato fino al 27/03/2021 tutte le precedenti settimane e in caso di licenziamento per riduzione di personale causa covid, fino a quando dovrò rispettare il blocco?</p>	<p>Il blocco è fino al 30 giugno 2021. Per coloro che potrebbero fruire (non che fruiscono) dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 il blocco è previsto ino al 31 ottobre 2021. Puoi utilizzare fino a 13 settimane di CIGO o fine a 28 settimane di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga</p>
12	<p>Essendo una azienda del commercio, per la cig dopo il 30/06/2021 quale sospensione posso utilizzare e per quante settimane?</p>	<p>Un'azienda del commercio, se inteso al dettaglio o all'ingrosso, può usare solo la cassa in deroga fino al 31 ottobre</p>
13	<p>Una lavoratrice è stata assunta il 01/02/2021 per sostituire una dipendente in maternità. A seguito del D.L. n. 30 del 13/03/2021, l'azienda ha dovuto chiudere l'attività dal 15/03/2021 e, pertanto fare la richiesta di intervento del FIS. La dipendente assunta il 01/02/2021 è esclusa dall'intervento di integrazione salariale ed essendo stata assunta da poco, non ha maturato ferie e permessi che possano coprire il periodo di sospensione dal lavoro. La ditta come deve comportarsi? È obbligata a retribuire comunque la lavoratrice nel periodo di sospensione?</p>	<p>Ha l'anzianità richiesta dal DL 41/2021 (lavoratori in forza al 23 marzo), quindi potrà beneficiare dei trattamenti previsti da tale normativa.</p>
14	<p>Un'azienda del settore industria del legno ha richiesto all'INPS un periodo di cigo covid-19 dal 01/12/20 al 02/01/21 dal precedente consulente, e l'istituto ha accolto la domanda con la relativa notifica indicando anche il versamento del contributo addizionale, previsto per le ultime 9 settimane del DL 104/20. Premesso ciò è corretto scomputare l'ultima settimana a cavallo dell'anno dal 28/12/20 al 02/01/21 dalle 12 settimane previste dalla L. 178/20? Di conseguenza le settimane max richiedibili per il periodo 01/01/2021-31/03/2021 sono 11, pertanto dal 22/03 al 31/03 non ho alcun ammortizzatore per i dipendenti sospesi?</p>	<p>Direi che le settimane sono sempre 13, decorrenti dal 01.01.2021. Il fatto che la fruizione di una giornata di cigo covid in data 02.01.2021 ha determinato la fruizione di una settimana e che dal 04.01.2021 ne decorra un'altra (logica dell'inizio settimana dal lunedì) non consente comunque di ritenere che le settimane siano 11 ma rimango 13, per espresso dettato normativo</p>

15	Il DL 41/2021 per i trattamenti di integrazione salaria ordinaria fa decorrere le ulteriori 13 settimane dal 01/04/21 e come possiamo gestire i giorni dal 29/03/21 al 31/03/21 in cui i lavoratori sono sospesi?	Dipende dalla situazione. Anche con ferie e permessi
16	Le prime 12 settimane finiscono tra il 20/3 se l'azienda ha dipendenti che lavorano su 6 gg e il 25/3 se lavorano su 5 gg; quindi tra queste date e il 1° di Aprile i dipendenti potranno solo essere messi in ferie. È corretto?	Corretto
17	Ha senso per un'azienda in grave difficoltà tenere i dipendenti in Cassa sapendo che al rientro non potrà comunque garantirgli il posto? Non è meglio fare un accordo sindacale per la cessazione?	Sì vanno collocati in cassa. Ad ogni modo se si riuscisse a raggiungere una intesa in deroga al divieto del licenziamento, con incentivazione, meglio
18	Come si potranno gestire i giorni 29/31 marzo per quelle aziende che hanno terminato al 27/3 le 12 settimane di CIG del decreto ristori? La prima settimana delle 13 (o 28) del Decreto sostegni si esaurisce se c'è il ricorso per i soli giorni 1 e 2 aprile?	Con ferie e permessi. Alla seconda domanda la risposta è sì.
19	Chiedo qualche informazione certa sugli aiuti al sud, se possibile l'applicabilità	L'applicabilità è rimessa alla territorialità nel senso che la prestazione di lavoro deve essere svolta presso aziende site nel mezzogiorno. Sul punto si devono segnalare alcune pronunce del TAR del Lazio che stanno disconoscendo le circolari INPS emesse in materia con particolare riferimento dapprima alla decontribuibilità della mensilità aggiuntiva e successivamente all'applicazione dell'agevolazione anche per le agenzie di somministrazione che, pur avendo sede in settentrione, somministrano dipendenti in aziende del mezzogiorno.

20	La procedura semplificata dello smart working deve essere tassativamente attivata anticipatamente rispetto alla data di inizio?	La procedura semplificata deve essere attivata preventivamente e comunque entro 5 giorni dall'avvio del lavoro agile
21	Il congedo Covid va conteggiato/retribuito anche per i giorni non lavorativi (sabato in caso di settimana corta e domenica)?	No solo per i giorni lavorativi
22	Nel caso che dalla domanda di contributo a fondo perduto emerga supponiamo un contributo di € 100 e da un controllo dell'Agenzia delle Entrate emerga che il contributo spettante sarebbe stato di € 90, perché magari nel calcolo del "fatturato" sono state inserite per esempio poste Fuori campo Iva o altro non condiviso dall'Agenzia, ci verrà chiesto di restituire l'intero contributo o soltanto la differenza?	La differenza
23	Visto che le 28 nuove settimane previste dal decreto 41/2021 sono in aggiunta alle 12 della Legge 178 /2020 chiedo Una cassa in deroga richiesta dal 14.2 al 27.3.2021 per settimane 6 (già autorizzate) adesso posso richiedere ulteriori 6 settimane dal 28 marzo per terminare le 12 previste dalla legge di bilancio e poi finite queste comincio le nuove 28 del decreto 41/2021.. Stessa cosa per un FIS richiesto dal 7 marzo al 10 aprile per 5 settimane posso richiedere dal 11 aprile le residue 7 settimane L178 e poi iniziare con le nuove 28? Le 5 settimane richieste non sono ancora state autorizzate ... tutto questo rimanendo chiaramente entro il 30 giugno 2021	Sì, si può precedere in questa maniera.. è sufficiente che le domande vengano presentate entro i termini di decadenza.
24	Comunicazione avvio procedura CIGO alle OO.SS.: che cosa succede se la comunicazione alle oo.ss. viene effettuata successivamente alla data di inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'orario?	Niente, se si tratta di cigo covid art 19 dl 18/2020

25	A causa di una dimenticanza ho inviato in modo tardivo il modello sr41 relativo al mese di dicembre. Posso richiedere all'INPS di modificare l'autorizzazione da pagamento diretto a pagamento anticipata dall'azienda e quindi sfruttare i 6 mesi previsti per la detrazione? Può indicarmi altre soluzioni?	No non è possibile
26	Nel caso di azienda che ha chiesto Assegno Ordinario in continuità dal 2020 (6 settimane DL. 137 + 12 settimane L. 178) il periodo delle 12 settimane L. 178 termina il 25 marzo 2021 oppure il 27 marzo 2021 (ultimo giorno della dodicesima settimana?)	Termina il 27 marzo 2021.
27	Può un dipendente pubblico che ha una partita iva aperta come venditore porta a porta fare richiesta di contributo?	Sì
28	Avevo letto che la proroga del periodo di apprendistato in caso di cig era prevista per l'apprendistato di tipo 1 e 3, non anche per l'apprendistato professionalizzante. Qual è la questione reale?	La proroga è consentita anche per l'apprendistato professionalizzante
29	Ditta commerciale con attualmente 5 dipendenti. chiuderà per 2 o 3 settimane in cassa. Attualmente paga il contributo fis visto che la media dei 6 mesi precedenti supera 5 unità. Io propenderei a fare una richiesta di cassa integrazione in deroga. Giusto?	Direi cassa in deroga.
30	Lavoratrice a casa in maternità obbligatoria: può il coniuge fruire dei congedi Covid per la figlia a casa da scuola?	Sì se la sua attività lavorativa non è oggettivamente compatibile con il lavoro agile
31	L'ultima settimana di cigo scadente il 03/07/21 quale 13' settimana DI 41/21, e' possibile richiederla fino a tale data a orario ridotto per tale ultima settimana? Non è possibile in domanda farla terminare il 30/06/21. Inizio cigo dal 05/04/21	Sì, anche se siamo in attesa di chiarimenti

32	Secondo me la nuova proroga in deroga covid non si può fare col vecchio decreto perché è fatta dopo l'entrata in vigore del nuovo 41/2021 cioè il 23/3	Più che una domanda è una affermazione. Comunque corretto
33	si può assumere dipendenti con stesso livello (ma mansione diversa) di altri già assunti e messi in cig? in cig covid c'e obbligo turnazione?	Se si tratta di assunzione ex novo, non rinnovo o proroga, si consiglia cautela. Teoricamente non si dovrebbe incorrere nel dettato del divieto di cui all'art 20 del d.lgs 81/2015. Diversamente una proroga o rinnovo sconta una deroga di cui all'art 19 bis del dl 18/2020. L'obbligo di turnazione è intrinseco negli ammortizzatori sociali
34	Assunzione agevolativa triennale per giovane inf. 36 anni con posizione iva cessata è possibile?	Sì
35	Un licenziamento individuale per gmo seguito da un accordo di transazione con accettazione dello stesso in sede sindacale ex art. 411 cpc può sussistere o viene considerato nullo?	Direi che se l'accordo in sede protetta non è contestabile (sentenza del tribunale di Roma del 2019 sul punto) il vizio di nullità è tacitato, se previsto nell'accordo stesso.
36	In presenza di un contratto a termine già rinnovato in base alla vecchia normativa per dodici mesi (assunzione fatta nel 2020) potrà essere ulteriormente prorogato (o rinnovato) sempre nel limite dei dodici mesi massimi (e nel limite assoluto dei 24 mesi)	Sì
37	Cig in deroga chieste ed autorizzate 5 settimane fino al 27 marzo. Posso chiedere le restanti fino alle 12 previste dalla legge di bilancio e poi eventualmente cominciare con le nuove 28 settimane del decreto 41? stessa cosa per FIS già autorizzato fino al 10 aprile per 5 settimane posso continuare con le settimane della legge di bilancio poi finite le 12 utilizzare e fare domanda per le nuove 28 settimane?	Sì
38	Anche nel caso di dipendenti pubblici c'è la sospensione del periodo di comporto nel caso di lavoratori fragili?	Sì

39	Come si conteggia la proroga del contratto di apprendistato in caso di cig covid per 20 ore settimanali	è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite
40	Si può omettere il pignoramento dello stipendio al dipendente nel caso la causa sia promossa da un privato (dentista) per mancato pagamento prestazioni tramite il Tribunale	no
41	il limite massimo dei 24 mesi del contratto a termine includono i contratti a termine in somministrazione con il medesimo lavoratore	Direi di si
42	la proroga del termine del contratto di apprendistato a seguito di un periodo di cigo: es data di termine 11/06/2021 i gg in cigo anno 2020 pari a 9 gg come li devo considerare? di calendario o solo per i giorni lavorativi?	è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite
43	Buongiorno, vi risulta che ci sia la previsione di azzerare i contatori della CIGO dal 1/7/21?	Ad oggi no
44	Una ditta ha usufruito delle 12 settimane precedenti fino al 27-03-2021, le 13 settimane partono dal 01-04-2021. il periodo dal 20-03-2021 al 31-03-2021 rimane senza cico covid 19?	Si ma dal 27.03
45	Poi se le settimane di cig vanno sempre dal lunedì al sabato in questo caso il 1 aprile cade di giovedì è regolare richiedere la cig dl giovedì al mercoledì del 30 giugno 2021?	Si, sarebbe prudente
46	mi scusi i contratti a termini DEVONO esser prorogati? o possono scadere alla naturale data...es. 30 marzo 2021.	Possono scadere alla naturale data
47	se chiedo la cigo dal 1 aprile perdo praticamente una settimana. Overo vengono autorizzati 2 giorni su 5 possibili. sbaglio?	Corretto



**LARISORSAUMANA**  
JOB CENTER GROUP

48

buongiorno un lavoratore mi chiede il licenziamento per poter richiedere l'anticipo naspi per apertura nuova azienda. non ho quindi alcuna via percorribile adesso?

Si, l'accordo in deroga la divieto di licenziamento sottoscritto con le oo.ss.

HR per passione

Velocità di servizio

Obiettivi e partnership condivisi

Sistema ISO 9001 e massima eticità

SISTEMA ISO 45001:2018 SICUREZZA



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  
PIVA e C.F. 01971890353  
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.  
www.larisorsaumana.it - 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  
PIVA e C.F. 03770760365  
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.  
www.form-app.it - formazione@form-app.it



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 070062)  
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