

## F.A.Q. Webinar 20.07.2021

Dr. Gianluca SPOLVERATO

### Verso la fine del divieto di licenziamento. Cosa succederà da fine giugno?

	Domanda	Risposta
1	Una srl nel settore industria attività elaborazioni dati può licenziare dal 01/07/2021?	Sì, se anche a livello previdenziale l'azienda è inquadrata nel settore industria (quindi rientrante nel campo di applicazione CIGO/CIGS) e se non fa ricorso, nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, agli ammortizzatori sociali ordinari ai sensi del d.lgs. 148/2015 (e/o del d.l. 99/2021).
2	Una srl nel settore industria attività elaborazioni dati può utilizzare le ulteriori 13 settimane d.l. 99 del 30/06/2021?	Le 13 settimane del d.l. 99/2021 possono essere richieste unicamente dalle aziende che hanno già esaurito i trattamenti di integrazione salariale ordinaria di cui al d.lgs. 148/2015.
3	Un'azienda si trova in CIG COVID 19 per U.P. ma ne usufruisce solo per il reparto orlatura.	Sì, purché le mansioni dei nuovi assunti non siano fungibili con quelle dei lavoratori degli altri reparti che sono in cassa integrazione all'interno della medesima unità produttiva.

	<p>Il reparto montaggio è a piena produzione, può assumere dei dipendenti addetti solo a questo reparto considerando che questi dipendenti non andranno eventualmente in CIG? Devono avere dei livelli e delle qualifiche particolari?</p>	<p>Se invece c'è fungibilità di mansioni (es. chi lavora in orlatura può essere impiegato anche nel reparto montaggio), prima di fare nuove assunzioni bisogna far lavorare gli altri lavoratori che sono in cassa all'interno dell'unità produttiva. Più che i livelli e le qualifiche formali, contano l'effettività dei fatti e le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.</p>
4	<p>Possibilità di licenziamento in Edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa - alla luce delle novità sullo sblocco dei licenziamenti.</p>	<p>Sì, dal 1° luglio in tale settore è possibile licenziare (a patto che non si utilizzi la cassa integrazione ordinaria).</p>
5	<p>Validità di provvedimento disciplinare a seguito di controllo a distanza da parte del datore di lavoro. Un gruppo di lavoratori che condividono la stessa casella mail aziendale hanno ricevuto una contestazione disciplinare e poi un provvedimento disciplinare per non aver dato seguito a disposizioni sulla base della mail ricevuta. Si chiede se la procedura è corretta scaturendo da un controllo a distanza sulle mail ricevute (la casella non dovrebbe essere condivisa norme sulla privacy) da parte del datore di lavoro ed è praticabile la corresponsabilità visto che non esiste una disposizione aziendale di chi deve intervenire prima?</p>	<p>Trattandosi di casella mail aziendale, si tratta di uno strumento lavorativo e quindi ne è consentito l'utilizzo anche ai fini disciplinari. Tuttavia, in base a quanto previsto dall'art. 4, comma 3 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970), il datore di lavoro deve comunque aver predisposto e consegnato ai propri dipendenti un'informativa all'interno della quale gli stessi vengono avvisati che gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa possono essere usati dall'azienda anche ai fini disciplinari.</p>

6	<p>È possibile procedere con licenziamento per giustificato motivo oggettivo se un'azienda (settore non tessile) ha ancora a disposizione ore di cigd, fis, fsba ?</p> <p>Se la risposta è affermativa, per una stessa azienda è possibile ricorrere alla cigd, fis, fsba per lavoratori di una determinata categoria legale o qualifica, se si è proceduto con licenziamento di lavoratori di diversa categoria legale e/o qualifica?</p>	<p>No, per le aziende in ambito CIGD/FIS/FSBA sussiste il divieto di licenziamento per ragioni oggettive fino al 31 ottobre 2021, a prescindere dall'utilizzo o meno degli ammortizzatori sociali.</p>
7	<p>Piccole aziende (-15 dip) divieto licenziamento fino al 31.10.2021: la risoluzione consensuale in sede sindacale è sempre possibile? e l'indennità che il datore di lavoro corrisponde con l'accordo di risoluzione è retribuzione a tutti gli effetti (previd.+ fiscali)?</p>	<p>Sì, la risoluzione consensuale non è un licenziamento e resta pertanto sempre possibile. L'indennità eventualmente data dal datore di lavoro in tali circostanze è solitamente corrisposta a titolo di incentivo all'esodo, pertanto con assoggettamento fiscale (tassazione separata) e senza assoggettamento previdenziale.</p>
8	<p>Azienda industriale con 9 dipendenti termina la Cigo il 30 giugno 2021 e licenzia 5 lavoratori il 1° luglio. per i restanti dipendenti si può utilizzare nuovamente la cassa covid dopo una breve pausa x ferie, ad esempio dal 12 luglio - con annesso divieto di licenziamento? o obbligatoriamente devono accedere alla cassa ordinaria?</p>	<p>In questo caso i licenziamenti, per quanto potenzialmente legittimi in riferimento alla normativa Covid perché comminati dopo il 30 giugno, a nostro avviso sarebbero comunque ad elevato rischio di impugnazione, in quanto – essendoci una cassa integrazione aperta a così breve distanza – i lavoratori licenziati potrebbero legittimamente dimostrare che sarebbero anch'essi potuti rientrare nel programma di cassa integrazione conservando il posto di lavoro.</p>

9	<p>Qual' è il suo pensiero rispetto alla conclusione a cui giunge il Tribunale di Roma con l'ordinanza di Roma n.13173/2021 in cui accoglie la domanda del ricorrente che aveva proposto un ricorso d'urgenza ex art. 700 c.p.c. adducendo l'illegittimità del provvedimento di collocamento in CIGO a zero ore con causale Covid-19, in quanto adottato in mancanza dei presupposti legali ( situazioni di oggettiva difficoltà ) per l'utilizzazione dell'indicato ammortizzatore sociale che da quanto emerso veniva richiesto solo per attuare politiche di riorganizzazione aziendale nell'impossibilità di procedere al licenziamento per il blocco introdotto dal Cura Italia poi prorogato fino ai giorni nostri e oltre ?</p>	<p>A nostro avviso è una sentenza profondamente sbagliata, perché allora il divieto di licenziamento diventa incostituzionale.</p>
10	<p>Azienda industriale (soggetta a cigo) ha utilizzato tutte le 12 settimane (solo per 1 dipendente su 11 totali) della legge bilancio 2021 entro la fine di giugno. Vorrebbe licenziare questa dipendente visto che la nuova proprietà subentrata a maggio 2021 ha deciso una ristrutturazione interna. Può farlo immediatamente senza dover chiedere altre settimane di cig? Oppure è obbligata prima del licenziamento a chiedere la cigo?</p>	<p>Se l'azienda dal punto di vista previdenziale è inquadrata in ambito CIGO, non è del settore tessile, abbigliamento e moda, e non fa ricorso alla cassa integrazione ordinaria di cui al d.lgs. 148/2015, dal 1° luglio può licenziare.</p>
11	<p>Nel mese di dicembre 2020 ho proceduto ad un licenziamento per superamento periodo di comparto di un dipendente di un bar pubblico esercizio.</p>	<p>A nostro avviso il licenziamento per superamento del periodo di comparto costituisce una fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro tipica e a sé stante del nostro ordinamento giuridico, che pertanto non</p>

	<p>Avevo seguito diversi webinar e pareri di colleghi che in modo quasi univoco ritenevano non rientranti nel blocco dei licenziamenti quelli motivati da superamento periodo di comporta o inidoneità alla mansione. Il dipendente, per il tramite dell'avvocato, ha dapprima impugnato il licenziamento entro i 60 giorni sostenendolo illegittimo o inefficace (pochi giorni prima del licenziamento l'Inps aveva trasmesso al lavoratore una comunicazione dicendo che i 180 giorni sarebbero scaduti circa un mese dopo - solo più tardi abbiamo scoperto che all'Inps mancava il certificato iniziale di ricovero ospedaliero e quindi nei propri conteggi l'Inps non teneva conto di quei 30 giorni di ricovero). Un mese fa circa il dipendente si è rivolto ad un altro avvocato il quale, sulla base di una recente sentenza del Tribunale di Ravenna del 07/01/2021, sostiene che il licenziamento risulta nullo perché attivato nel periodo di blocco dei licenziamenti per GMO e il licenziamento per superamento del periodo di comporta, così come quello per inidoneità alle mansioni, rientrano tra i licenziamenti per GMO.</p> <p>Le chiedo cortesemente un parere al riguardo.</p>	<p>rientra nella nozione generale di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.</p>
12	<p>Ad una ditta, non appartenente ai settori moda, abbigliamento, ecc, con un solo dipendente che vorrebbe licenziare per giustificato motivo</p>	<p>No, dal 1° luglio può licenziare.</p>

	oggettivo, potrebbero contestare il fatto che non chieda la CIG ORDINARIA "NON COVID"?	
13	Licenziamento gmo in violazione del divieto, il dipendente mantiene il diritto alla naspi o l'INPS può opporsi?	L'INPS corrisponde comunque la NASpl (Messaggio INPS n. 2261 del 1° giugno 2020).
14	Durante il periodo di divieto licenziamento il datore può comunicare il licenziamento con preavviso? ad esempio se un dipendente ha 2 mesi di preavviso, la ditta è in divieto lic fino al 31/10/2021. Devo attendere il 01/11/2021 per comunicare il licenziamento al dipendente con data 31/12/2021? oppure posso comunicarlo in data 31/08/2021 con effetto dal 01/11/2021?	Conta quando il licenziamento viene comunicato, bisogna quindi aspettare il 1° novembre 2021. Il rapporto potrebbe comunque cessare 1° novembre, previo pagamento al lavoratore dell'indennità sostitutiva del preavviso.
15	Azienda commerciale con + 15 dipendenti che ha usufruito di CIGD con divieto di licenziamento fino al 31/10/21, può licenziare per GMO per perdita requisiti psicofisici con accordo di conciliazione in sede sindacale?	Con accordo di conciliazione in sede sindacale, al cui interno siano esplicitamente previste rinunce tombali in riferimento all'intercorso rapporto di lavoro e ad ogni possibile rivendicazione da parte del lavoratore, compresa la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, è un recesso che può essere posto in essere senza particolari criticità.
16	Una ditta del settore turismo che da aprile non chiede più cassa (in deroga) può procedere ad un licenziamento per gmo?	No, fino al 31 ottobre non può licenziare a prescindere dall'utilizzo o meno degli ammortizzatori sociali.

17	Se non ho le ragioni per utilizzare la cassa da DLGS 81/2015 da giugno, posso almeno per il mese di giugno utilizzare la cassa COVID e poi procedere con i licenziamenti collettivi dal 01/07/2021. Il settore è industria	Dal 1° luglio nel settore industria è possibile licenziare (tessile, abbigliamento e moda esclusi). Per il mese di giugno è possibile utilizzare la Cassa COVID, nel limite delle settimane ancora disponibili ai sensi dell'art. 8, comma 1, d.l. 41/2021.
18	Azienda del terziario che usufruisce della cigd ha richiesto cassa integrazione fino al 31/10/2021 non terminando però le 28 settimane previste. Il licenziamento della dipendete si può fare al 31/10/21 oppure va fatta ulteriore cigd fino al 31/12/2021 e poi si può licenziare?	Allo stato, il divieto di licenziamento per le aziende che abbiano fruito del trattamento di CIGD opera fino al 31/10/2021 indipendentemente dall'integrale fruizione o meno delle settimane di cassa previste. Pertanto, salvo ulteriori e futuri interventi legislativi a ridosso della scadenza del 31/10, sarà possibile licenziare a far data dal 1° novembre 2021.
19	Quindi a questo punto e di fatto ai nostri clienti che hanno il blocco dei licenziamenti, accordandosi individualmente e non aziendalmente in sede protetta, potrebbero comunque procedere, giusto? Dando per pacifica la volontà di accordo e, quindi, esisterebbe una quinta ipotesi legittimante il licenziamento.	Il licenziamento con annesso accordo individuale di conciliazione in sede protetta non è un'ipotesi a sé stante di licenziamento legittimo; però, tramite la conciliazione tombale in sede protette, il datore di lavoro può di fatto azzerare i rischi di contenzioso relativamente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato durante il periodo del blocco.