



FORM-APP

FORMAZIONE IN AZIENDA

FINE DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

LE PROCEDURE CONCILIATIVE PER LA RISOLUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

a cura di Roberto Camera

DIVIETO DI LICENZIAMENTO



Sino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro

- che **possono utilizzare** la **CIGD**, la **FIS**, i **Fondi bilaterali alternativi** e la **CISOA**
art. 1, comma 1, del D.L. n. 146 (c.d. Decreto Fiscale-Lavoro)
- del **settore tessile, abbigliamento e pelletteria**
art. 1, comma 2, del D.L. n. 146 (c.d. Decreto Fiscale-Lavoro)
 - individuati dai **codici ATECO2007 13, 14 e 15**

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Sino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro

- che **utilizzano** la **CIGO** o la **CIGS**
art. 40, comma 4 e 5, Legge 106/2021 di conversione del D.L. 7 n. 3/2021 (c.d. decreto Sostegni bis)
 - il blocco riguarda il **periodo** che va dalla **data di presentazione della domanda di integrazione salariale** (ai sensi dell'art. 40, comma 3, D.L. n. 73/2021) e **sino a tutta la durata del trattamento fruito entro il 31.12.2021**
- **aziende industriali** intendono beneficiare della c.d. **mini-CIGS**
art. 40 bis, della L. 106/2021 di conversione del D.L. n. 73/2021 (c.d. decreto Sostegni bis)
 - aziende che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n. 148/2015

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Sino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro

- **con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000** che gestiscono almeno uno **stabilimento industriale di interesse strategico** nazionale (ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 207/2012)
art. 3, comma 1, D.L. n. 103/2021
- **del settore turismo, stabilimenti termali e commercio, settore creativo, culturale e dello spettacolo**
art. 43, Legge n. 106/2021 di conversione del D.L. n. 73/2021 (c.d. Decreto Sostegni bis)
 - **qualora richiedano l'esonero dal versamento dei contributi** previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31.12.2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021
- **che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019**
art. 40, comma 1, Legge n. 106/2021 di conversione del D.L. n. 73/2021 (c.d. Decreto Sostegni bis)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

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 feb. 2020
- ▶ procedere a **licenziamenti individuali o plurimi per Giustificato motivo oggettivo**
- ▶ avviare **procedure di conciliazione obbligatoria** (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1966)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le norme di riferimento per il blocco dei licenziamenti

articolo 46, del Decreto Legge n. **18/2020** (decreto «**cura Italia**»)

articolo 4, del Decreto Legge n. **104/2020** (decreto «**Agosto**»)

articolo 12, commi 10 e 11, del Decreto Legge n. **137/2020** (decreto «**Ristori**»)

articolo 1, commi 310 e 311, Legge n. **178/2020** (Legge di «**Bilancio 2021**»)

articolo 8, commi 9 – 10 e 11, del Decreto Legge n. **41/2021** (cd. decreto «**Sostegni**»)

articolo 40, comma 4 e 5, del Decreto Legge n. **73/2021** (cd. decreto «**Sostegni bis**»)

articolo 11, del Decreto Legge n. **146/2021** (cd. decreto «**Fiscale e Lavoro**»)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

SANZIONE

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **in violazione del divieto** imposto dal legislatore, la **cessazione** sarà considerata **nulla** ed il lavoratore reintegrato in azienda.

Inoltre, il datore di lavoro dovrà corrispondere:

1. La **retribuzione per il tutto il periodo di estromissione** dall'azienda (dal licenziamento alla reintegra)
2. i **contributi previdenziali e assistenziali** per tutto il periodo intercorrente dalla data di licenziamento alla data di reintegra.
3. un **risarcimento del danno** (non inferiore a 5 mensilità) commisurata all'ultima retribuzione, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO



INTESA GOVERNO – PARTI SOCIALI (Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle Cooperative, Confapi)

30 giugno 2021

*«**Le parti sociali** alla luce della soluzione proposta dal Governo sul superamento del blocco dei licenziamenti, **si impegnano a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali** che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Auspicano e si impegnano, sulla base di principi condivisi, ad una pronta e rapida conclusione della riforma degli ammortizzatori sociali, all'avvio delle politiche attive e dei processi di formazione permanente e continua.»*

Prima di licenziare, **gli imprenditori si impegnano ad utilizzare tutti gli strumenti istituzionali e contrattuali a disposizione** (cassa integrazione, contratti solidarietà, intese di riduzione o rimodulazione orario di lavoro)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Non sono considerati licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, 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** (INPS, messaggio n. 2261/2020)
- ▶ 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 volontarie** o per giusta causa

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Sono considerati Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo i licenziamenti effettuati per ragioni inerenti l'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa

(articolo 3, Legge 604/1966)

- ▶ per **soppressione del posto di lavoro**
- ▶ per **inidoneità permanente alle mansioni**
- ▶ per **ristrutturazione/riorganizzazione** aziendale;
- ▶ per **esternalizzazione** di attività;
- ▶ per **impossibilità** del c.d. “**repechage**”, anche all'interno del “gruppo di imprese”;
- ▶ in caso di **provvedimento di natura amministrativa** che incide sul rapporto di lavoro

(ad esempio: il ritiro della patente di guida per un autista, il ritiro del porto d'armi per una guardia giurata, ecc.)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

1. Cambio di appalto

- i licenziamenti di **personale già impiegato nell'appalto**, qualora sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto

2. Fallimento

- i licenziamenti intimati in caso di fallimento quando **non è previsto l'esercizio provvisorio** dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. 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

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

3. Cessazione

- i licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività** dell'impresa

4. Liquidazione

- i licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società** senza continuazione, anche parziale, dell'attività
- ad eccezione del caso in cui durante la liquidazione non vi sia la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa (ai sensi dell'art. 2112 cc)

5. Accordo collettivo aziendale

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

PROCEDURA CONCILIATIVA

Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

5. Accordo collettivo aziendale

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)

PROCEDURA CONCILIATIVA

Licenziamenti per GMO esclusi dal blocco dei licenziamenti

5. Accordo collettivo aziendale

Caratteristiche

- deve essere previsto un **incentivo** alla risoluzione del rapporto di lavoro
- l'accordo deve prevedere una **adesione dei singoli lavoratori**
 - questo avviene 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)
- l'azienda dovrà corrispondere il cd. **Ticket licenziamento**



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

ai sensi dell'articolo _____, del decreto legge n. _____

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. _____, del decreto legge n. _____, 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 _____, del decreto legge n. _____, a mente del quale le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10, 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.

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 ____, del decreto legge n. ____, 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.

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 dell'attuale 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.

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

4/4

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

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
in funzione conciliativa**

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

**Le sedi previste dai
CCNL**

art. 412-ter c.p.c.

**Collegio di Conciliazione
ed Arbitrato irrituale**

art. 412-quater c.p.c.

ACCORDO INDIVIDUALE



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 _____

ACCORDO INDIVIDUALE



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 _____, del Decreto Legge n. _____

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

È possibile bypassare l'accordo collettivo aziendale e procedere ad un accordo individuale?

Evidenze:

- Articolo 2113 c.c.
- Tipologia di risoluzione
- Naspi
- Agevolazioni

RIPERCUSSIONI IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

Esempi sul perché vanno evitati i licenziamenti per Giustificato motivo oggettivo

► Agevolazione under 36

- non spetta qualora l'azienda abbia, nei 6 mesi precedenti e/o nei 9 mesi successivi l'assunzione, effettuato licenziamenti per GMO (individuali o collettivi), nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva ove avverrà (o è avvenuta) l'assunzione del giovane under 36.

► Incentivo donne

- il licenziamento per GMO incide sull'incremento occupazionale

► Tirocini extracurricolari

- non è possibile attivare tirocini se si è proceduto, nei 12 mesi precedenti e nella medesima unità operativa, a licenziamenti per GMO o collettivi di lavoratori con attività equivalenti a quelle per le quali si vuole attivare il tirocinio (*Accordo Stato/Regioni del 2017*)

LE PROCEDURE CONCILIATIVE

IN CASO DI LICENZIAMENTO

a cura di *Roberto Camera*

CONCILIAZIONI

Tentativo obbligatorio di conciliazione preventivo al licenziamento per GMO

- ▶ Con lo sblocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si riattiva anche la **procedura obbligatoria di conciliazione**, prevista dall'**art. 7, Legge n. 604/1966**, dinanzi alla Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

CONCILIAZIONI

Tentativo obbligatorio di conciliazione preventivo al licenziamento per GMO

Requisiti

- ▶ Va attivata dinanzi alla **Commissione provinciale di conciliazione** presso l'ITL
- ▶ Solo per le **aziende** con i **requisiti dimensionali previsti dall'art. 18**, Legge n. 300/1970
 - più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale o più di 60 nell'ambito nazionale - datori di lavoro agricoli con più di 5 dipendenti
- ▶ Solo per i **lavoratori in tutela reale**
 - assunto prima del 7.3.2015 (data di vigenza delle c.d. Tutele crescenti - D.Lgs. n. 23/2015) e che non abbia subito da questa data una delle seguenti variazioni contrattuali:
 - trasformazione da TD a tempo indeterminato effettuata dal 7.3.2015;
 - l'assunzione sia avvenuta in apprendistato e la qualificazione sia stata effettuata dal 7.3.2015;
 - l'azienda, alla data del 6.3.2015, era in tutela obbligatoria e abbia superato tale soglia dal 7.3.2015 in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato.
- ▶ La procedura costituisce **condizione di procedibilità** ai fini dell'intimazione del licenziamento (in caso di violazione della procedura, il licenziamento è inefficace).

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Ex articolo 18

Assunti

prima del 7 marzo 2015
e che dopo tale data non
abbiano subito modifiche

Tutele crescenti

Assunti

dal 7 marzo 2015

Trasformati da TD a TI
dal 7 marzo 2015

Qualificati da Apprendistato
dal 7 marzo 2015

Aziende fino a 15 dipendenti
che dopo il 7 marzo 2015 abbiano
superato tale soglia

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

La procedura **non è obbligatoria** nelle ipotesi di

- licenziamenti *ad nutum*
 - per superamento del **periodo di comporto** (*ai sensi dell'articolo 2110 c.c.*)
 - **apprendistato** al termine del periodo formativo
 - **periodo di prova**
 - **dirigente**
- licenziamento al **termine di un appalto**, se clausole sociali o contrattuali, ne prevedano la ricollocazione presso il nuovo appaltatore, o al termine di un cantiere o per fine fase lavorativa
- lavoratore a «**tutele crescenti**» (*decreto legislativo n. 23/2015*)
- **licenziamento collettivo** (almeno 5 dipendenti) per il quale trova applicazione la procedura prevista dall'articolo 24 della Legge n. 223/1991.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

MODULO



N.b.

va presentato anche da quelle aziende che avevo avviato l'istanza prima del DL 18/2020 e non avevano ancora completato la procedura

Modulo INL 20/bis

**TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE IN CASO DI
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO
PROCEDURA NORMATIVA EMERGENZIALE**

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

e p.c. al/alla dipendente _____

Il/la sottoscritto/a _____ nato a _____ 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 _____

SETTORE AZIENDALE

☐ Agricoltura

☐ Industria - codice ATECO2007 _____

☐ Commercio

☐ Artigianato

☐ Altro _____

settore _____

codice ATECO2007 _____

NUMERO DIPENDENTI

☐ fino a 5

☐ da 6 a 15

☐ oltre 15

CHIEDE

Che sia esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.p.c., così come modificato dall'art. 31 della legge n. 183 del 04.11.2010 e all'art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, nei confronti di:

Sig./ra _____ nato a _____ il _____

Domiciliato a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ e-mail _____ CF _____

alle dipendenze della scrivente Ditta/Società dal _____ al _____

con la qualifica di _____

con le mansioni di _____

presso la sede di _____

CCNL applicato _____

in quanto è intenzione di procedere al **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO** dello stesso/a.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

MODULO

(Indicare data di eventuale presentazione istanza oggetto di sospensione:)

I motivi del licenziamento sono:

A tal fine

DICHIARA

- ☐ di non avere presentato o di non essere in procinto di presentare domanda di cassa di integrazione ai sensi degli articoli 40 / 40 bis del D.L. n. 73/2021;
- ☐ di avere esaurito le settimane integrabili di cui alla domanda di cassa integrazione presentata ai sensi degli articoli 40, comma 3, / 40 bis, comma 1, del D.L. n. 73/2021 in data
- ☐ di aderire alla seguente Associazione datoriale:

Eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore :

Documenti allegati:

- 1)
- 2)

Luogo dove far pervenire le comunicazioni:

Indirizzo
telefono fax e-mail

, Li

firma

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 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-GDPR03.20 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

, li

firma

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente o consegnato brevi manu.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

INTESA GOVERNO – PARTI SOCIALI (Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle Cooperative, Confapi)

INL - nota n. 5186 del 16 luglio 2021

- ▶ Il presidente della Commissione di Conciliazione durante la procedura conciliativa dovrà **verificare**, previa consultazione delle banche dati disponibili, quanto dichiarato dal datore di lavoro in merito alla **fruizione degli strumenti di integrazione salariale**.
- ▶ Qualora l'organo di vigilanza dovesse **evidenziare eventuali incongruenze** tra la definizione della **procedura conciliativa** e l'utilizzo degli **ammortizzatori sociali**, dovrà:
 - **verbalizzare l'archiviazione della procedura** per impossibilità a dare seguito al tentativo di conciliazione attesa la sussistenza delle condizioni di estensione del periodo di divieto previste *ex lege*.
 - **valutare un'attività di vigilanza connessa con la fruizione dell'integrazione salariale**.
- ▶ Inoltre, dovrà **contestare la mancata applicazione dell'Avviso comune**, sottoscritto dalle Associazioni datoriali (Confindustria, Confapi e Alleanza cooperative) e le OO.SS (CGIL, CISL e UIL), con il quale si raccomanda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa in alternativa proprio alla risoluzione dei rapporti di lavoro.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

ACCORDO

Casistiche in caso di esito positivo del tentativo di conciliazione

- **Cessazione** del rapporto di lavoro
 - **Risoluzione consensuale**

- **Continuazione** del rapporto di lavoro
 - **Distacco** temporaneo
 - **Trasferimento** in altra unità produttiva
 - **Part-time**
 - **Demansionamento**
 - ...

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

ACCORDO

La Risoluzione consensuale

- Permette la fruizione, al lavoratore, della **NASpl**
- L'azienda dovrà corrispondere il relativo **Ticket Licenziamento**
- **Non** viene equiparata ad un licenziamento per **Giustificato Motivo Oggettivo**
- **Non** viene computata nel numero minimo di recessi (5 nell'arco di 120 giorni) necessario per attivare la procedura di **licenziamento collettivo**, in quanto la procedura prevista dall'articolo 7 non può ritenersi di per sé un vero e proprio licenziamento:
 - **articolo 24** della Legge n. 223/1991: «*intendano licenziare*» (chiara manifestazione della volontà di recesso)
 - **articolo 7** della Legge n. 604/1966: «*deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo*» richiesta al fine di intraprendere la procedura obbligatoria di conciliazione dinanzi all'ITL

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

MANCATO ACCORDO

Se non si trova l'accordo:

- La Commissione di conciliazione redige un verbale di **mancato accordo**, nel quale è presente una **proposta conciliativa avanzata dalla stessa Commissione**
- Il datore di lavoro può procedere al **licenziamento** del lavoratore.
 - il **licenziamento ha effetto dal giorno della comunicazione** con cui il procedimento è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.
 - Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come **preavviso** lavorato.
- In caso di ricorso del lavoratore al licenziamento, il giudice valuterà il comportamento complessivo delle parti al tentativo di conciliazione ed il verbale redatto in sede di commissione di conciliazione.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

MANCATO COMPARIZIONE

Se vi è l'abbandono di una delle parti:

- La Commissione di conciliazione redige un verbale di **mancata comparizione**.
- Il datore di lavoro può procedere al **licenziamento** del lavoratore.

LE PROCEDURE CONCILIATIVE IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Tentativo facoltativo di conciliazione

artt. 410 e 411 c.p.c.

- Tutte le tipologie di controversie

Tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento per GMO

Art. 7, Legge n. 604/1966

- per aziende oltre i 15 dipendenti
- in caso di Licenziamento per GMO
- per lavoratori in tutela Reale
- è obbligatorio
- va instaurato prima di comminare il licenziamento
- va effettuato presso l'ITL

Offerta conciliativa

Art. 6, D.L.vo n. 23/2015

- per lavoratori in tutela crescente
- riguarda tutte le tipologie di licenziamento
- va instaurata entro i 60gg successivi al licenziamento
- è facoltativo
- importo dell'incentivo fissato in base agli anni di servizio

	TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE SU LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Norma	articolo 7 – Legge n. 604/1966	articolo 6 – Decreto Legislativo n. 23/2015 (Jobs Act)
Aziende	Aziende con i requisiti dimensionali dell'articolo 18	Per tutte le aziende
Tipo di licenziamento	Giustificato motivo oggettivo	Tutte le tipologie di licenziamento comminate dal datore di lavoro
Obbligo della procedura	Obbligatorio	Facoltativo
Quando	Va espletato prima del licenziamento	Va espletato dopo del licenziamento (entro i 60gg successivi)
Lavoratori	Solo per lavoratori in tutela reale. Rapporti: • instaurati prima del 7 mar 2015 • trasformati prima del 7 mar 2015 • qualificati da Apprendistato prima del 7 mar 2015	Solo lavoratori in tutela crescente: • instaurati dopo il 6 mar 2015. • trasformati da TD a TI dopo il 6 mar 2015 • qualificati Apprendistato dopo il 6 mar 2015
Alternative	L'accordo può rivedere l'oggetto dell'incontro e può prevedere, in luogo di un licenziamento, un'ipotesi conservativa (es. part-time, demansionamento, trasferimento ad altra filiale, ecc.)	L'accordo è postumo al licenziamento e attiene esclusivamente ad un accordo di natura economica per la non impugnabilità del licenziamento stesso
Importo corrisposto	Quale eventuale riconoscimento dell'incentivo all'esodo. La somma: • non è assoggettata a contribuzione previdenziale • è assoggettata a tassazione separata	Riconoscimento di un importo pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio (minimo 3 e massimo 27), da corrispondere esclusivamente mediante assegno circolare. La somma: ○ non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali. ○ non è assoggettato a contribuzione previdenziale.
NASpl	Sia che l'accordo riconosca la legittimità del licenziamento, sia che venga variato in "risoluzione consensuale"	Sì

LE TUTELE DEI LAVORATORI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

TUTELE LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO



LAVORATORI IN TUTELA REALE O OBBLIGATORIA

REINTEGRA (entro 30 gg. dall'invito del datore di lavoro) in sostituzione della reintegra, il lavoratore può chiedere un'indennità pari a **15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto** (non assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta va effettuata entro 30 gg. dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

RISARCIMENTO del danno
indennità **risarcitoria** (non inferiore a 5 mensilità) commisurata all'ultima **retribuzione globale di fatto** maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*.

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI previdenziali e assistenziali non corrisposti nel periodo (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

LAVORATORI IN TUTELA CRESCENTE

REINTEGRA (entro 30 gg. dall'invito del datore di lavoro) in sostituzione della reintegrazione, il lavoratore può richiedere un'indennità pari a **15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto** (non assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta va effettuata entro 30 gg. dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

RISARCIMENTO del danno
indennità **risarcitoria** (non inferiore a 5 mensilità) commisurata all'ultima **retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto** maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*.

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI previdenziali e assistenziali non corrisposti nel periodo (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE



FORMAPP
FORMAZIONE

LAVORATORI IN TUTELA REALE

A. INSUSSISTENZA DEL FATTO O SANZIONE SPROPORZIONATA

REINTEGRA (entro 30 gg dall'invito del datore)

in sostituzione della reintegrazione, il lavoratore può richiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (non assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta va effettuata entro 30 gg dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

RISARCIMENTO del danno (non superiore alle 12 mensilità) commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*)

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI assistenziali e previdenziali non corrisposti nel periodo (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

B. NON RICORRONO GLI ESTREMI (es. mancata tipizzazione della fattispecie)

RISOLUZIONE del rapporto di lavoro

INDENNITÀ RISARCITORIA onnicomprensiva tra 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in base all'anzianità di servizio e tenuto conto:

- numero dei dipendenti occupati,
- dimensioni dell'attività economica,
- comportamento e condizioni delle parti.

LAVORATORI IN TUTELA CRESCENTE

A. INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE contestato al lavoratore

REINTEGRA (entro 30 gg dall'invito del datore)

in sostituzione della reintegrazione, il lavoratore può richiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (non assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta va effettuata entro 30gg dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

RISARCIMENTO del danno

indennità risarcitoria (non superiore alle 12 mensilità) commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. (dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*)

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

B. NON RICORRONO GLI ESTREMI

RISOLUZIONE del rapporto

INDENNITÀ RISARCITORIA onnicomprensiva da un di minimo 6 a un massimo 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, non assoggettata a contribuzione, calcolata in base all'anzianità di servizio e tenuto conto anche del:

- numero dei dipendenti occupati,
- dimensioni dell'attività economica,
- comportamento e condizioni delle parti.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

LAVORATORI IN TUTELA REALE O OBBLIGATORIA

A. MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL LICENZIAMENTO

REINTEGRA (entro 30 gg dall'invito del datore)

in sostituzione della reintegrazione, il lavoratore può richiedere un'indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto (non assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta va effettuata entro 30 gg dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

RISARCIMENTO del danno

indennità risarcitoria (**non superiore alle 12 mensilità**) commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*)

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI assistenziali e previdenziali non corrisposti nel periodo (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

B. NON RICORRONO GLI ESTREMI (casi meno gravi)

RISOLUZIONE del rapporto

INDENNITÀ RISARCITORIA onnicomprensiva **tra 12 a 24 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, in base all'**anzianità di servizio** e tenuto conto:

- numero dei dipendenti
- dimensioni dell'attività economica
- comportamento e condizioni delle parti
- iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione
- comportamento delle parti nell'ambito della procedura conciliativa (art. 7 L 604/66)

LAVORATORI IN TUTELA CRESCENTE

NON RICORRONO GLI ESTREMI

RISOLUZIONE del rapporto

INDENNITÀ RISARCITORIA onnicomprensiva **da un di minimo 6 a un massimo 36 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

non assoggettata a contribuzione

calcolata in base all'**anzianità di servizio** e tenendo conto anche del:

- **numero dei dipendenti** occupati,
- **dimensioni dell'attività** economica,
- **comportamento e condizioni** delle parti

VIZI PROCEDURALI

Mancata specifica dei **motivi di licenziamento** (art. 2, co 2, L. 604/1966) o **errata procedura disciplinare** (art. 7 L. 300/1970)

LAVORATORI IN TUTELA REALE O OBBLIGATORIA

RISOLUZIONE del rapporto
INDENNITÀ RISARCITORIA onnicomprensiva **tra 6 e 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto

- **non** assoggettata a **contribuzione**
- calcolata in base all'**anzianità di servizio** e tenendo conto anche del:
 - **numero dei dipendenti** occupati,
 - **dimensioni dell'attività** economica,
 - **comportamento e condizioni** delle parti

LAVORATORI IN TUTELA CRESCENTE

RISOLUZIONE del rapporto
INDENNITÀ RISARCITORIA onnicomprensiva **da un di minimo 2 a un massimo 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

- **non** assoggettata a **contribuzione**
- calcolata in base all'**anzianità di servizio** e tenendo conto anche del:
 - **numero dei dipendenti** occupati,
 - **dimensioni dell'attività** economica,
 - **comportamento e condizioni** delle parti

Affidatevi alla nostra competenza

SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER

SUPPORTARVI

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it

Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Telefono 059 8635146 - Fax 059 690921



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 - 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 - formazione@form-app.it

