

F.A.Q. Webinar 27.10.2021

Dr. Roberto Camera

Fine del blocco dei licenziamenti - Le procedure conciliative per la risoluzione dei rapporti di lavoro

	Domanda	Risposta
1	Azienda che al 01/11/2021 non avrà esaurito totalmente le 28 settimane di cig (settore artigianato - fsba), può comunque procedere con licenziamento per gmo?	Sì
2	Azienda che termina le 28 settimane di cig (fsba) il 20/10/2021 e vuole procedere al licenziamento per gmo di un dipendente, nel periodo dal 21/10 al 31/10, posto che non vogliono riammettere in servizio il lavoratore, come lo tratto economicamente? Apro la procedura fsba ordinaria (anche se non c'è calo di lavoro) per soli	Sono 2 alternative valide. Qualora voglia avviare il licenziamento, l'importante è che proceda dopo il 31/10

	10 giorni e poi licenzio o considero il dipendente assente ma regolarmente retribuito?	
3	È opportuno chiudere il rapporto di lavoro con un incentivo all'esodo oppure con una offerta conciliativa?	Sicuramente non è obbligatorio, ma può essere opportuno per blindare eventuali richieste postume alla cessazione del rapporto di lavoro
4	Bar/gelateria che al 17 ottobre termina le settimane di FIS disponibili, 8 dipendenti in forza che mediamente portano ad una forza lavoro di 4 dipendenti, chiusura del locale da mesi, non riaprirà causa covid, avvierà la liquidazione volontaria per arrivare alla cessazione dell'attività con cancellazione dal registro delle imprese. Il 31 ottobre possono partire le lettere di licenziamento per tutti i dipendenti per cessazione attività senza attivare una procedura particolare? oppure, è necessario predisporre un qualche accordo sindacale? eventualmente di che tipo?	La procedura dovrà essere avviata dal 01/11
5	A partire dal 1/1/2022 si potranno effettuare licenziamenti per perdite di appalto, nel caso in cui ora sia terminata la cassa COVID per quel settore cosa posso proporre al lavoratore?	I licenziamenti possono essere avviati dal 01/11 qualora non si proceda a richiedere ulteriore CIG

6	Green Pass: sarà possibile rivalersi sui dipendenti in caso di addebiti da parte dei fornitori/appaltatori ecc. dovuti alla mancanza del green pass?	No, la responsabilità resta in capo al datore di lavoro.
7	Dal 1° novembre 2021, salvo proroghe CIG, è possibile licenziare per GMO. Ai fini del preavviso la lettera non può essere inviata o consegnata al lavoratore prima del 1° novembre 2021; ne discende che essendo il 1° novembre giorno festivo, i termini di preavviso decorrono dal momento in cui il lavoratore riceve la lettera successivamente al 1° novembre 2021, con allungamento dei termini di preavviso nei CCNL che dispongono che i termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 15° giorno del mese; oppure visto che il 1° novembre è festivo, qualora la lettera venga consegnata il 2 novembre 2021 i termini di preavviso decorrono comunque dal 1.11.2021?	Il licenziamento non potrà essere comunicato prima del 1° di novembre. Non è possibile avviare la procedura di licenziamento prima di tale data.
8	Azienda del settore commerciale, con un solo dipendente che ha finito la Cassa in deroga al giorno 15 ottobre, intende procedere con il licenziamento per GMO a partire dal 1° novembre. visto che si parla di proroga della concessione delle CIGo/FIS/CIGD si chiede	Può essere utilizzato l'ammortizzatore previsto dal DL 146/2021 sino al 31 ottobre e successivamente procedere al licenziamento per GMO.

	se è possibile effettuare tale licenziamento. Non avendo più ferie, n'è altri permessi, il dipendente dal 17 ottobre come si può inquadrare? permesso non retribuito? il preavviso di cui sopra, va comunque pagato visto che c'è un'impossibilità alla prestazione, in quanto l'azienda non ha nulla da fargli fare.	
9	Per azienda con meno di 15 dipendenti la risoluzione consensuale presso l'INL garantisce il lavoratore la percezione della NASPI e al datore di lavoro l'esclusione dal ticket sui licenziamenti?	No. La procedura che prevede la risoluzione consensuale e, al tempo stesso, l'erogazione della NASPI al lavoratore, è esclusivamente quella prevista dall'art. 7 della L. 604/1966, per le aziende oltre i 15 dipendenti e per i lavoratori in tutele reali.
10	Il licenziamento per GMO durante la vigenza del divieto di licenziamento accompagnato da accordo ex. Art. 411 cpc con rinuncia all'impugnazione è valido? O essendo comminato durante la vigenza del divieto il licenziamento è nullo dall'origine nonostante l'accordo raggiunto in sede sindacale?	Ritengo che la procedura sia possibile, in quanto il lavoratore rinuncia ad un proprio diritto disponibile (stabilità del rapporto di lavoro). Ciò è previsto all'art. 2113 c.c.

11	La lettera di licenziamento per gmo può avere data ad esempio 27/10/2021 con decorrenza licenziamento per gmo 1/11/2021? Ed essere spedita il 27/10/2021?	No, la procedura va iniziata dal 1° novembre 2021.
12	Come si interpreta il blocco dei licenziamenti per le APL con riguardi ai somministrati che potrebbero essere oggetto di Tis semplificata o in deroga di natura emergenziale?	Ritengo che debbano essere oggetto all'ammortizzatore in funzione delle necessità dell'utilizzatore
13	Le aziende che non usufruiscono della cassa integrazione delle nuove 13 settimane previste dal decreto fiscale approvato il 15/10/2021 in consiglio dei ministri possono licenziare?	Sì, ma possono avviare la procedura dal 1° novembre 2021.
14	Se accetto una risoluzione consensuale presso l'ufficio del lavoro ho comunque diritto alla disoccupazione?	Dipende dalla procedura. Se l'azienda ha più di 15 dipendenti ed il lavoratore è in tutele reali, sì.
15	In relazione al divieto di licenziamento e alla possibilità che lo stesso venga ulteriormente prorogato (si veda bozza decreto fiscale), ritiene possibile intimare il recesso prima della scadenza del divieto, ma con effetto (anche del preavviso) differito al termine dello stesso?	La procedura di licenziamento va attivata dal 1° novembre 2021, qualora non si acceda al nuovo ammortizzatore.

	O la preclusione normativa a suo avviso renderebbe nulla la comunicazione di licenziamento?	
16	Vorrei la conferma che il nuovo blocco licenziamenti fino al 31/12/2021 valga solo per chi ha richiesto la nuova cassa (13 settimane), aso cigd e per chi accede alla cigo da particolari settori. Per tutti gli altri il licenziamento e' possibile dalla fine della precedente cassa e non prima del 31/10/2021.	Glielo confermo.
17	Il licenziamento disciplinare può essere fatto in qualsiasi momento?	Sì, secondo la procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300/1970.
18	Nel caso di una azienda che ha fatto la richiesta di cigd per 12 delle 28 settimane a disposizione, è corretto il licenziamento di un dipendente al 01/11/2021 visto che non ha fatto la richiesta le altre settimane disponibili fino al 31/12/2021?	Ritengo di sì.
19	Nel caso di una azienda in cigd che abbia usufruito di tutte le 28 settimane terminate al 17/10/2021 e vuole licenziare al 01/11/2021, il periodo scoperto in assenza di ferie, permessi ecc come va trattato? l'azienda è disposta a pagare la contribuzione inps per il periodo	Ritengo che la fruizione di parte delle nuove settimane di CIG non porti il blocco al 31/12

	scoperto, il lavoratore può rivendicare la mancata retribuzione? Se utilizzasse 2 delle nuove 13 settimane poi non potrebbe più licenziare al 01/11/2021?	
20	Cosa fare nel caso in cui un operaio non vuole vaccinarsi, fare i tamponi a sue spese e continua a presentare certificati medici solo per perdere tempo?	Purtroppo se arriva un certificato medico, l'azienda non può far altro che prendere atto della malattia del lavoratore. Può, altresì, attivare il medico fiscale.
21	Come licenziare un operaio che non è puntuale a lavoro e si assenta senza giustificato motivo?	Attraverso l'avvio di un procedimento disciplinare secondo la procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300/1970. Logicamente, il provvedimento dovrà essere proporzionato alla violazione.
22	Un'azienda settore commercio con una sola dipendente ha terminato le 28 settimane della cassa in deroga in data 13/10/21. Può l'azienda chiedere la cigs in deroga fino al 31/10 e poi procedere al licenziamento per riduzione personale?	Ritengo di sì, utilizzando le ulteriori settimane messe a disposizione dall'art. 11 del Decreto legge 146/2021.
23	Azienda che ha terminato i giorni del FIS il 13/10/2021, nel caso chieda per il periodo successivo e fino al 31/10/2021, ulteriori	No, semprechè la fruizione del nuovo ammortizzatore cessi al 31 ottobre.

	settimane in relazione al nuovo decreto, può avere ripercussioni se l'azienda vuole licenziare in data 01/11/2021?	
24	La possibilità per le aziende FIS e CIGD di richiedere gli ammortizzatori, a suo avviso può far dichiarare illegittimo dal giudice il licenziamento per Gmo effettuato dopo il 31/10 oppure è una facoltà discrezionale dell'azienda richiedere o meno l'ammortizzatore.	Ritengo che sia una facoltà del datore di lavoro richiedere l'integrazione salariale in luogo della risoluzione del rapporto di lavoro.
25	FIS/CIGD sblocco licenziamento - Il nuovo Decreto Fiscale, così come formulato, presenta delle perplessità; nello specifico in tema si sblocco dei licenziamenti, non è chiaro se la norma richiama indirettamente il Decreto Sostegni che prevedeva la concessione di 28 settimane di FIS/CIGD fermo restando il blocco dei licenziamenti a tutto il 31.10.2021, ovvero si tratta effettivamente di una nuova disposizione in forza della quale i Datori di lavoro che non richiedono le nuove 13 settimane di CIG, possono licenziare per GMO a far data dal 1.11.2021 (senza poi essere trascinati in giudizio perché comunque avendo a disposizione le 13 settimane di CIG hanno deciso di licenziare comunque).	Dalla formulazione della nuova norma, si evidenzia il blocco alla sola fruizione dell'ammortizzatore.

26	Nel caso sia possibile licenziare per GMO dal 1.11.2021, in assenza di richiesta delle ulteriori 13 settimane di FIS/CIGD, fruibili dal 1.10.2021 al 31.12.2021, non sembra possibile consegnare o spedire la lettera di licenziamento prima del 1.11.2021 (festivo); ne discende che il preavviso per i CCNL che prevedono che ha effetto dal 1 o dal 16 giorno del mese, evidentemente prolungano il preavviso, anche se la lettera viene consegnata a mano il 2.11.2021?!	Ritengo che abbia ragione.
27	Alla luce del decreto fiscale, lo sblocco del licenziamento è posticipato al 31/12/2021 solo per coloro che intendono utilizzare la cassa integrazione di tale decreto? Mentre per chi termina la cassa integrazione DL 41/2021 (28 Settimane) nel mese di ottobre, la possibilità di licenziare per giustificato motivo oggettivo è fattibile dal 01/11/2021?	Sì, è così.
28	Nella comunicazione di licenziamento per gmo è opportuno evidenziare che al lavoratore, in ottica di salvaguardia del posto di lavoro, è stata prima proposta una modifica a part time del contratto	La soluzione che prevede una rimodulazione dell'orario ovvero una ricollocazione è sempre preventiva rispetto al licenziamento.

	di lavoro (da 40 a 20 ore settimanali), oppure è meglio evitare, tenuto conto dell'espresso divieto legale di licenziare a seguito del rifiuto a modificare la prestazione da full time a part time? nel caso specifico la riorganizzazione della società (agenzia assicurativa) ha portato alla chiusura pomeridiana di una subagenzia con conseguente necessità di dimezzare l'orario lavorativo dell'impiegata addetta a quella sede lavorativa.	
29	Può suggerire accorgimenti adottabili (se ve ne sono) per l'ipotesi di intimazione di un gmo nel caso di reale soppressione della posizione lavorativa, decisa durante l'assenza del lavoratore per congedo biennale straordinario (art.42,c.5, 151/2001), al fine di evitare un'accusa di licenziamento ritorsivo con le conseguenze di cui all'art.18 L.300/70 anche nelle realtà di piccole dimensioni. La decisione dell'azienda sarebbe intervenuta nello stesso modo anche se con tempistiche diverse (stiamo attendendo la conclusione del periodo di congedo), ma temo che la difesa strumentale sarà "mi hanno licenziato perché ho fruito del congedo".	La motivazione dovrà essere evidente e duratura nel tempo. La verifica, circa la soppressione della mansione, dovrà essere visibile nel tempo, in modo che sia palese l'oggettiva giustificazione dell'azienda.

30	d.l. 146/2021 ditta in liquidazione, vuole cessare i dipendenti per progressiva chiusura attività (commercio componenti per l'industria) che completerà entro i primi sei mesi del 2022; continueranno le operazioni di chiusura smaltendo il magazzino due soci dal 2022. e' consigliabile fare ricorso ai nuovi ammortizzatori sociali (completamente fruiti tutti i precedenti) con riduzione orario lavoro, intimare il licenziamento prima del 31.12.2021 con decorrenza 31.12.2021 e pagare il preavviso non lavorato o licenziare subito e fare lavorare il preavviso e licenziare dopo il 31.10.2021?	Sarei propenso alla prima soluzione prospettata.
31	Per cortesia, chiedo se col 31.10.2021 finisce il blocco dei licenziamenti per tutti, cioè anche per quelle attività del DL146/2021 cui sono state concesse ulteriori 13 settimane con effetto retroattivo dal 1° ottobre?	Dal 1° novembre il divieto è condizionato alla fruizione dell'ammortizzatore sociale.
32	A fronte delle ulteriori 13 settimane di cassa Covid per aziende che rientrano nella tutela dei trattamenti di cassa integrazione in deroga, il blocco dei licenziamenti è previsto solo per le aziende che	Dal 1° novembre il divieto è condizionato alla fruizione dell'ammortizzatore sociale.

	utilizzano di fatto queste nuove tranches di ammortizzatori oppure indipendentemente dall'utilizzo dell'ammortizzatore sociale?	
33	Nel caso in cui l'azienda abbia utilizzato tutto il periodo cigd a disposizione - data fine 16.10.2021 - è possibile licenziare i dipendenti in esubero con data 01.11.2021 oppure devo attendere la fine del periodo "utilizzabile" come cigd, cioè per definire la data di chiusura del rapporto per g.m.o. Devo considerare anche le ulteriori 13 settimane utilizzabili fino al 31.12.2021 ?	Sì, è possibile.
34	Un'azienda che applica ccnl istituti socio assistenziali uneba e non ha usufruito della cassa covid-19 può licenziare per giustificato motivo oggettivo in data 31 ottobre come ultimo giorno di lavoro del dipendente?	No, la procedura va effettuata dal 1° novembre
35	Relativamente ad un negozio di abbigliamento con 1 dipendente unico - Ccnl commercio. Necessità / possibilità di cessare rapporto lavoro dopo blocco licenziamenti. Conseguenze possibili?	Conseguente: verifica sulla legittimità del motivo addotto dall'azienda: Ticket: sì Preavviso: sì TFR: sì

	Ticket licenziamento? Preavviso? Tfr?	
36	Siamo un'azienda di confezioni femminili (settore tessile) che ha fruito di tutte e 17 le settimane messe a disposizione per il nostro settore dal Decreto Legge n. 99/2021. Dal 01.11.2021 al 27.11.2021 provvederemo a chiedere ulteriori n. 4 settimane di CIGO Covid ex Decreto Fiscale n. 146/2021. In questo caso, in base al Decreto n. 146/2021, il 29.11.2021 (ovvero al termine della fruizione dell'ammortizzatore sociale) potremmo procedere ad effettuare i licenziamenti. Pertanto chiediamo: possiamo procedere il 29.11.2021 a staccare una lettera di licenziamento per g.m.o. causa incompatibilità aziendale di un dipendente che ricopre un ruolo di responsabilità e che fino al 27.11 è stato sospeso in CIGO Covid, senza alcuna ripresa lavorativa del dipendente in questione? Oppure ciò potrebbe comportare il rischio di una eventuale revoca della CIGO fruita fino al 27.11.2021?	Dalla formulazione della nuova norma, si evidenzia il blocco solo durante la fruizione dell'ammortizzatore. Purtroppo, ad oggi, l'Inps non ha chiarito ancora questo aspetto.

	Precisiamo che l'incompatibilità aziendale è supportata da diversi e numerosi elementi (scioperi, comunicati sindacali, testimonianze scritte da parte di diversi dipendenti...).	
37	Uno studio professionale con un'unica dipendente che ha usufruito di tutte le settimane di ammortizzatori sociali previsti (cassa in deroga) al 13/10/2021 può procedere A PARTIRE DAL 02 NOVEMBRE 2021 al licenziamento della stessa per GMO se non accede ai nuovi ammortizzatori previsti dal dl 146/2021.	Sì, ma la procedura di licenziamento e il relativo preavviso deve partire dal 1° novembre.
38	Azienda settore turismo con un dipendente in cigd fino al 16.10.2021, con la possibilità di licenziamento dal 01.11.2021. Ora con il DL 146 del 21.10.2021 si può procedere con licenziamento oppure sono obbligati a proseguire con cassa integrazione?	Dal 1° novembre non vi è l'obbligo alla fruizione della CIG
39	Dal 1° novembre 2021, salvo proroghe CIG, è possibile licenziare per GMO. Ai fini del preavviso la lettera non può essere inviata o consegnata al lavoratore prima del 1° novembre 2021; ne discende	Ha ragione, potrebbe essere il caso di corrispondere direttamente l'indennità di preavviso, ovvero fruire di ulteriori 2 settimane di CIG

	che essendo il 1° novembre giorno festivo, i termini di preavviso decorrono dal momento in cui il lavoratore riceve la lettera successivamente al 1° novembre 2021, con allungamento dei termini di preavviso nei CCNL che dispongono che i termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 15° giorno del mese; oppure visto che il 1° novembre è festivo, qualora la lettera venga consegnata il 2 novembre 2021 i termini di preavviso decorrono comunque dal 1.11.2021?	
40	È possibile licenziare ad esempio il 15/11 e poi dal 01/12 fare richiesta della nuova cassa covid (13 settimane)? quindi prima licenzia e poi chiedo la cassa. mi viene da dire di no...	Ritengo di sì, stante il dettato normativo.
41	Per gli appartenenti ai settori turismo che non hanno ancora terminato tutte le settimane di cassa posso comunque dal 1° novembre procedere al licenziamento?	Se non fruisce dell'ammortizzatore, sì.
42	Proroga cassa integrazione in deroga e blocco licenziamenti. Decreto fiscale 252 del 21 ottobre 2021	Sì, può procedere.

	La norma prevede il prorogarsi del divieto di licenziamento collegato all'utilizzo dell'ammortizzatore; viene infatti stabilito che qualora il datore di lavoro intendesse fruire e presentasse specifica istanza di integrazione salariale resta preclusa, per la durata di fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto. quindi se il datore di lavoro non usufruisce della cig può licenziare per motivi economici?	
43	Azienda commerciale con 6 dipendente dislocati in due punti vendita diverso comune stessa regione. Chiude un punto vendita con 2 dipendenti di cui una in maternità. Per blocco licenziamenti la dipendente in maternità continua la mt l'altra va in fis (ammortizzatore sociale). Al 31 ottobre posso licenziarle considerando che la maternità è finita la dipendente è in ferie ma è ancora nel periodo protetto. Le due dipendenti non possono, data la distanza tra i due comuni, svolgere la propria attività nell'altro punto vendita. Possiamo licenziarle entrambe?	Se la lavoratrice è ancora nel periodo protetto dalla maternità, non è possibile procedere al licenziamento per GMO.

44	Dal 1.11.2021, è consentito licenziare per GMO alle aziende che, pur avendone diritto, non ricorrono alle ultime 13 settimane di Cassa Integrazione, previste dal D.L. 146/2021?	Se non ricorrono alla fruizione dell'ammortizzatore, è possibile il licenziamento per GMO.
45	Nell'Art. 8, c. 1, lett. c, del D.L. 146/2021, a quali eventi di malattia si fa riferimento? In assenza di tipizzazione della patologia, non è indicato quanti giorni minimi di malattia devono essere stati dichiarati nel periodo 2020/2021, si è solo stabilito un rimborso forfait massimo di Euro 600,00 per anno solare, in pratica se (per i soggetti non rientranti nell'assicurazione malattia INPS) si è stati ammalati un solo giorno, il rimborso di Euro 600,00 spetta lo stesso?	E' il caso di attendere le istruzioni da parte dell'INPS.
46	Un licenziamento per gmo intimato dopo il 31.10.2021 preclude all'azienda di ricorrere alla cassa integrazione fino alla fine dello stato di emergenza?	No, la preclusione riguarda il periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale.
47	Azienda commerciale con una dipendente che vuole licenziare al 1° novembre con indennità sostitutiva del preavviso, può consegnare la lettera di licenziamento il 29/10/21 datata quindi	No. La procedura va avviata dal 1° novembre.

	29/10 ma specificando decorrenza 1° novembre quindi dopo il periodo il divieto di licenziamento?	
48	In caso di utilizzo delle nuove 13 settimane, è vietato il licenziamento per il periodo di fruizione della cassa. Si intende per tutte le 13 settimane, quindi per tutto il periodo del potenziale intero utilizzo, oppure nel senso stretto dell'utilizzo? Ad esempio di queste 13 ne voglio usare solo due e poi licenzio, è possibile?	Solo per il periodo di fruizione.
49	Siamo un'azienda tessile che al 31/10/2021 avrà utilizzato 16 settimane di Cig Covid-19 previste dall'art 4, comma 2, DL 99/2021. Il DL 99/2021 prevedeva complessive 17 settimane. Dal 1/11/2021 avremo a disposizione 1+9 settimane di Cig Covid-19 oppure la diciassettesima settimana andrà persa?	Ritengo che la settimana andrà persa. Attendiamo i chiarimenti Inps in materia.
50	L'accordo aziendale deve essere depositato al Ministero?	No.
51	Se nella risoluzione consensuale è specificato che la risoluzione è dovuta a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo si ha diritto alla naspi?	Soltanto se l'accordo discende dalla procedura prevista dalla normativa. Altrimenti la risoluzione consensuale non permette la Naspi al lavoratore.

52	Azienda agricola che non intende utilizzare la cisoa dal 1° novembre in avanti può licenziare per gmo	Sì
53	E' corretto che il blocco dei licenziamenti trova efficacia solo per i datori di lavoro che presentano la domanda di cigd o assegno ordinario, e solo per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale, pertanto, solo chi opta per il beneficio sociale avrà il divieto di licenziamento, chi non ne usufruisce può liberamente procedere ai licenziamenti.	È corretto.
54	Dopo il 31/10/2021 è possibile dunque licenziare liberamente un dipendente per giustificato motivo oggettivo che svolge attività rientrante nei codici ateo 13-14-15, se l'azienda non usufruisce di cassa integrazione?	Sì.
55	Il licenziamento per fine lavori nei cantieri edili è fattibile?	No, durante il periodo di blocco dei licenziamenti.

56	Non mi è chiaro: Azienda in cigd o in fis. Se non ho mai utilizzato la cassa nel 2021, posso procedere con un licenziamento GMO dopo il 31 Ottobre?	Sì.
57	Il blocco dei licenziamenti per i dirigenti è escluso, anche per quelli non apicali?	Tutti quelli che appartengono alla categoria legale dei dirigenti.
58	Come si effettua un licenziamento anche individuale per GMO viene precluso il godimento per tutte le ulteriori settimane concesse?	Il licenziamento è precluso durante la fruizione dell'ammortizzatore
59	Aziende che avevano normalmente ed esclusivamente la CIGS (commercio +50 dip) che durante la pandemia hanno potuto usufruire della CIGD posso continuare a godere delle ulteriori 13 settimane fino al 31.12.2021?	Ritengo di sì.
60	Un dipendente in apprendistato decide di non effettuare il vaccino e non fare il tampone e pertanto non si presenta in azienda fino a quando sussisterà lo stato di emergenza e ci sarà il tampone obbligatorio. se la scadenza del contratto di apprendistato è in	Le possibilità sono 2: 1. L'azienda ritiene di aver comunque effettuato la formazione richiesta dal PFI: risoluzione alla scadenza;

	prossimità dovrà essere prorogata per il tempo che il dipendente non è stato presente in azienda?	L'azienda ritiene di non aver completato la formazione. A questo punto proroga l'apprendistato del periodo di assenza ingiustificata effettuato dal lavoratore.
61	Quando si parla di blocco dei licenziamenti per tutta la durata della fruizione delle integrazioni salariali ex Decreto Fiscale va inteso nel senso che se richiedo e fruisco per esempio di sole 4 settimane su 13 potenzialmente richiedibili e fruibili il blocco è limitato alle sole 4 settimane?	Sì, va limitato al periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale.
62	In virtù' del Decreto Fiscale, DL n. 146/2021 pubblicato in Gazzetta ufficiale il 21 ottobre u.s., che introduce 13 nuove settimane di CIGD e ASO, cassa integrazione in deroga e assegno ordinario, utilizzabili dal 1° ottobre al 31 dicembre 2021, abbiamo la certezza che la proroga della CIG Covid, inserita nel testo, prolunga il divieto di procedere con i licenziamenti fino al 31/12/2021, solo per i datori di lavoro che ne fanno richiesta?	Certo, è così.
63	Azienda commerciale con due punti vendita distanti che occupa complessivamente 6 dipendenti. A giugno chiude un punto vendita in cui son occupate 2 commesse di cui una in maternità obbligatoria,	Per la neo-mamma, ritengo che non si possa procedere al licenziamento.

	vigendo il blocco licenziamento causa covid (non si tratta di cessazione definitiva attività aziendale ma solo di chiusura parziale), le due dipendenti non sono state licenziate una ha usufruito delle ferie e poi Assegno ordinario Fis, l'altra ha fatto la maternità obbligatoria e attualmente è in ferie. (Per questa azienda non è stato completamente usufruito del periodo delle 28 settimane di assegno ordinario previsto dal D.L. 41/2021). Ora a novembre 2021 in assenza di ricorso all'assegno ordinario Fis, è possibile licenziare le due dipendenti, visto che il punto vendita a cui erano adibite è chiuso, e loro, per ragioni di distanza non possono svolgere l'attività presso l'altro p.v., da considerare che per una dipendente siamo ancora nel periodo protetto (< di 1 anno di età del bambino).	
64	Quindi per 1 GMO x soppressione del posto di lavoro in tutele crescenti azienda +15 dipendenti non devo attivare tentativo di conciliazione ma solo 1 eventuale offerta conciliativa?	Sì, non vi è obbligo al tentativo di conciliazione ma solo facoltà delle parti.
65	È corretto che il blocco dei licenziamenti trova efficacia solo per i datori di lavoro che presentano la domanda di cigd o assegno ordinario, e solo per la durata della fruizione del trattamento di	Sì, è così.

	integrazione salariale, quindi solo per chi opta per il beneficio sociale avrà il divieto di licenziamento.	
66	Quindi azienda agricola che non intende utilizzare la cisoa dal 1° novembre in avanti può licenziare per gmo?	Sì.
67	Per le aziende in cigd che hanno esaurito le 28 settimane al 15/10/2021, qualora si volessero utilizzare 3 delle 13 settimane dal 18/10/2021 al 6/11/2021 è possibile procedere con i licenziamenti il 7/11/2021 o il blocco prosegue fino al 31/12/2021?	Ritengo che il blocco è vigente esclusivamente durante la fruizione dell'ammortizzatore sociale.
68	Dipendente si dimette dando solo 15 giorni di preavviso, in luogo di 90. La ditta può operare trattenuta nell'ultima busta paga per (90-15)=75 gg, ratei mensilità aggiuntivi compresi. La dimissionaria fa leva sul fatto che non è un obbligo la trattenuta. Resta il fatto che il datore ne ha facoltà. Corretto?	Corretto. E' una facoltà in capo al datore di lavoro.
69	Un'azienda che ha 5 dipendenti di cui uno in CIGD fino al 31.12.2021.	Sì, erogando la relativa indennità.

	Dal 01.01.2022 vuole procedere al licenziamento per GMO per riorganizzazione aziendale dell'unico dipendente in CIGD. Può procedere al licenziamento senza preavviso?	
70	La soluzione dell'accordo collettivo aziendale Le sembra fattibile anche nel caso che l'azienda, settore turismo che potrebbe usufruire di ulteriore periodo di CIGD, abbia un solo dipendente?	Sì, se vogliamo fare in modo di far erogare all'Inps la Naspi al lavoratore.
71	Azienda settore turismo con un dipendente in cigd fino al 16.10.2021, con la possibilità di licenziamento dal 01.11. 2021. Ora con il DL 146 del 21.10.2021 si può procedere con licenziamento oppure sono obbligato a proseguire con cassa integrazione??	È possibile procedere al licenziamento qualora l'azienda non intenda fruire delle ulteriori settimane previste dal DL 146.
72	È possibile comunicare un licenziamento per GMO con effetto immediato con il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso in data 01.11.2021?	Certo, qualora vi sia una motivazione valida.
73	Alla luce della nuova possibilità di richiesta di ulteriori 13 settimane di cassa e nel caso l'azienda ne farà richiesta, viene anche automaticamente prorogato il divieto di licenziamento fino al 31.12?	Certo, per il periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale.

74	Premessa: azienda con tutela reale, il lavoratore prossimo alla pensione desidera dimettersi precedentemente alla data di reale pensionamento e chiede un "arrotondamento" all'azienda, a titolo di incentivazione all'esodo. A fronte della presentazione della lettera di dimissioni, l'azienda darebbe riscontro accettando di corrispondere una incentivazione all'esodo per una immediata risoluzione del rapporto. Sotto il profilo previdenziale ci sono rischi che mancando un accordo conciliativo l'incentivo all'esodo non venga considerato esente?	Sì. Ritengo che un accordo del genere debba essere effettuato in una "sede protetta". Inoltre, si ricordi che dopo le dimissioni, il lavoratore ha tempo 7 giorni per revocarle.
75	Azienda del settore commercio n. 6 dipendenti in forza ha in essere l'intervento della cig in deroga sino al 31.10.2021 solo per n. 1 dipendente dall'1.11.2021 può procedere con il licenziamento per GMO nei confronti di questo ed unico dipendente? l'azienda asserisce di non aver alcuna possibilità di ricollocare il lavoratore in altri ambiti lavorativi occupazionali.	Dopo aver tentato la ricollocazione del lavoratore, può procedere al licenziamento adducendo il motivo oggettivo.

76	Se l'azienda ha un solo dipendente part time e non ha quindi possibilità alcuna di ricollocare il dipendente dopo il 31.10.2021 che valenza ha procrastinare ulteriormente la CIG causale covid 19? Con la proroga della CIG sino al 31.12.2021 si potrebbe alla scadenza verificare l'assenza per malattia e/o maternità della dipendente	Ha ragione, ma la stessa cosa potrebbe essere effettuata dal lavoratore al 01/11
77	In un locale adibito a rivendita di tabacchi, di circa 32 mq fino al mese di febbraio 2020 in uno spazio ristretto di appena 7 mq hanno lavorato 3 dipendenti e il titolare. Nelle condizioni attuali non si possono rispettare le distanze di sicurezza covid. Si può pensare al licenziamento di un dipendente per soppressione del posto di lavoro?	Più che soppressione, lo qualificarei come riduzione del personale.
78	Le vorrei chiedere fino a quando sarà possibile risolvere il rapporto di lavoro per gmo tramite l'accordo collettivo aziendale?	Ritengo almeno fino al 31/12/2021.
79	Pertanto le aziende che hanno fruito delle 28 settimane fis non potranno fruire delle ulteriori 13 settimane?	Sì, potranno fruire delle ulteriori 13 settimane.
80	In caso di fruizione di CIGD fino al 31/10/2021 con l'utilizzo delle settimane previste dal DL 41/2021, è possibile procedere in data	Sì, è possibile procedere al licenziamento per GMO.

	1/11/2021 a licenziamento per GMO, non prevedendo di utilizzare le ulteriori settimane previste dal DL 146/2021, ai sensi dell'art. 3 legge 604/1966 per riorganizzazione aziendale dove il familiare di impresa familiare svolgerà la mansione prima assegnata al dipendente? (si specifica che l'azienda ha meno di 15 dipendenti e il dipendente è assunto prima del 7/3/2015, pertanto in tutela reale).	
81	Azienda FIS che ha esaurito le 28 settimane. Vuole accedere SOLO a 2 settimane di cassa integrazione previste dal Decreto Fiscale. Ci chiediamo se dopo le 2 settimane il datore di lavoro è legittimato a licenziare e inoltre se, una volta proceduto al licenziamento, perde la possibilità di beneficiare delle ulteriori 11 settimane di cassa integrazione residue (immaginiamo di sì).	Sì, dopo il 31/10. Ritengo di no, in quanto il blocco è proporzionale al solo periodo di utilizzo della FIS.
82	Azienda con l'unico dipendente in forza che è in FIS che dopo il periodo autorizzato non riprende il lavoro e neanche prende contatti con l'azienda per la ripresa dell'attività lavorativa può essere licenziato in tronco per assenza ingiustificata?	Sì, ma va avviato il procedimento disciplinare: contestazione, difesa ed emissione del provvedimento di licenziamento (assenza ingiustificata).

83	L'accordo collettivo aziendale per la cessazione volontaria del rapporto di lavoro, può essere stipulato anche dopo il 31-10-2021? ovvero la fine del blocco dei licenziamenti.	Ritengo di sì, in quanto non è indicato un periodo di vigenza della disposizione. Comunque entro il 31/12/2021 (fine del periodo emergenziale)
84	Quali sono le agevolazioni per l'assunzione di lavoratori under 36 anni che si perderebbero per i 9 mesi successivi ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo?	La decontribuzione ricevuta per i giovani assunti con questa agevolazione.
85	Nel caso di licenziamento illegittimo per gmo, con reintegra a seguito di sentenza, è possibile richiedere rimborso del ticket licenziamento versato all'INPS? Nel caso di specie il lavoratore dopo la reintegra (trascorso un lasso di tempo) è stato nuovamente licenziato, senza versamento del ticket di licenziamento ed ora l'Istituto lo richiede. È dovuto?	Ritengo che vi possa essere una compensazione. Provi a chiedere all'Inps tramite Cassetto previdenziale.
86	Licenziamento intimato il 28/02/2020 con decorrenza 29/02/2020. sospeso preavviso dal 17/03/20 al 31/10/21. riprendo il preavviso dal 1/11/2021 considerando fatti già 17 giorni nel 2020?	No, dovrà ricominciare la procedura.

87	Buon pomeriggio, nel caso di un'azienda artigiana, che aveva richiesto le 28 sett di FSBA, mettendo sull'accordo l' utilizzo fino al 31/12/2021, al 31/10/2021 le 28 settimane non le ha usufruite tutte, possiamo licenziare ugualmente al 31/10/2021, oppure dobbiamo finire le 28 settimane e licenziare a tale data?	I licenziamenti sono possibili se successivamente al 31/10 non si prosegue la fruizione dell'ammortizzatore sociale.
88	Sanzione in caso di licenziamento per gmo non preceduto da tentativo obbligatorio di conciliazione?	Richiesta di risarcimento danni, quantificata dal giudice del lavoro.
89	Cameriera in cigd fino al 10/10/2021. Il datore ha terminato al 10/10/2021 le settimane cigd dl41. Vigendo il blocco fino al 31/10 il datore può chiedere cigd fino al 31/10 ai sensi del nuovo dl 146 e poi dal 2/11 licenziare per gmo?	Sì.