

Master Napoli 19/11/20

CdL Giovanni Marcantonio

**La cassa integrazione guadagni, il DL
Ristori e il blocco dei licenziamenti**

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

CORTE COSTITUZIONALE 194/2018 RIFORMA PARAMETRI ART 3 COMMA 1 LIC ILLEGITTIMO

In conclusione, in parziale accoglimento delle questioni sollevate **in riferimento agli artt. Costituzione**

- **3 in relazione sia al principio di eguaglianza**, sotto il profilo **dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse**,
- **4 comma 1 principio di ragionevolezza**, *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*
- **35 comma 1** *La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.*, e
- **76 in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea** *L'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti*
- **117, comma 1, in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea** *La potestà legislativa è esercitata dallo Stato [70 e segg.] e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.*

il denunciato art. 3, comma 1, deve essere dichiarato costituzionalmente illegittimo limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,»

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

CORTE COSTITUZIONALE 194/2018 RIFORMA PARAMETRI **ART 3 COMMA 1**

Nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio – criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della legge n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 – **nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti**

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

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

CORTE COSTITUZIONALE 194/2018 RIFORMA PARAMETRI ART 3 COMMA 1

Art 8 L. n. 604/1966

1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro (non è il primo criterio assoluto!), al comportamento e alle condizioni delle parti.

Art. 18, co. 5, Legge 300/70

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva** determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore (criterio a carattere assoluto!) **E tenuto conto del numero dei dipendenti occupati**, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

CORTE COSTITUZIONALE 194/2018 RIFORMA PARAMETRI ART 3 COMMA 1

- EFFETTI SU CONVENIENZA ACCORDI APPLICAZIONE ART 18 IN DEROGA A NORMATIVA
- ✓ nei casi in cui spetta la sola tutela indennitaria, i lavoratori rientranti nel campo di applicazione delle tutele crescenti possono ottenere un risarcimento molto più alto rispetto ai lavoratori cui si applica l'articolo 18 (36 mensilità contro le 24).

- EFFETTI SU CONVENIENZA OFFERTA DI CONCILIAZIONE ART 6

- EFFETTI SU DECORRENZA PRESCRIZIONE RETRIBUTIVA

- IMPATTO SU CONTENZIOSO PENDENTE

- IMPATTO SU ART 4 (Vizi formali e procedurali), 9 (Piccole imprese e organizzazioni di tendenza), 10 (Licenziamento collettivo) D.LGS 23/2015 STESSO CRITERIO DI CALCOLO

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

CORTE COSTITUZIONALE 150/2020 RIFORMA PARAMETRI ART 4 VIZI FORMALI E PROCED

- dichiara **l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23** (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), **limitatamente alle parole** «**di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio**»
- Le questioni sollevate da entrambi i rimettenti sono fondate, con riferimento alla Costituzione art
 - **3 in relazione sia al principio di eguaglianza**, sotto il profilo **dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse**,
 - **4 comma 1 principio di ragionevolezza**, *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*
 - **35 comma 1** *La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

CORTE COSTITUZIONALE 150/2020 RIFORMA PARAMETRI ART 4 VIZI FORMALI E PROCED

Nel rispetto dei limiti minimo e massimo oggi fissati dal legislatore, il giudice, nella determinazione dell'indennità, **terrà conto**

- **innanzitutto dell'anzianità di servizio**, che rappresenta la base di partenza della valutazione. In chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, il giudice potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto.

Ben potranno venire in rilievo, a tale riguardo,

- **la gravità delle violazioni**, enucleata dall'art. 18, sesto comma, dello statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge n. 92 del 2012,
- e anche **il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti**, richiamati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, previsione applicabile ai vizi formali nell'ambito della tutela obbligatoria ridefinita dalla stessa legge n. 92 del 2012

➤ **PUO' ESSERE SUFFICIENTE IL SOLO CRITERIO DELL'ANZIANITA' VISTO CHE IL GIUDICE «POTRA' VALUTARE» ELEMENTI CORRETTIVI?**

Certificazione di clausole contrattuali: l'esempio delle motivazioni di licenziamento

Legge 4 novembre 2010, n. 183 Articolo 30

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, **il giudice tiene conto** delle **tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti** nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero **nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione** di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, **il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti** e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, **nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.**

➤ Corte Costituzionale 8 novembre 2018, n. 194: nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, fissati dal legislatore, il giudice dovrà determinare l'indennità tenendo conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio nonché degli altri criteri desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (ovvero, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12

1. I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22 quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (richiamo di 18_20), convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, **per una durata massima di sei settimane, secondo le modalità previste al comma 2.**

Le sei settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

Con riferimento a tale periodo, le predette sei settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. MANCA ULTIMA SETTIMANA DAL 28/12/20!

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati (RIFERIMENTO AD AUTORIZZATI) ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane del presente comma.

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12.

2. **Le sei settimane di trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane (9 SETT CON FATTURATO)** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, **decorso il periodo autorizzato, NONCHE' (ipotesi ulteriore) ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020** che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (I datori di lavoro bloccati accedono a prescindere dalla completa fruizione delle 9 settimane e senza contributo aggiuntivo)

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle sei settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari:

a) al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12.

3. **Il contributo addizionale NON è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento, dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019 (VALE DATA CCIAA NO MATR INPS CON DIPENDENTI), e dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive di cui al comma 2.**

4. Ai fini dell'accesso alle sei settimane di cui al comma 1, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione, **nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 2.** L'Inps autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. **In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%** di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'Inps e l'Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12.

5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto-legge (29_10_20). (PREVISIONE INCOERENTE PERCHE' SIGNIFICA CHE LE DOMANDE CIG DAL 16_11 DEVONO ESSERE PRESENTATE ENTRO IL 30_11)

6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui e' collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12.

7.((COMMA ABROGATO DAL D.L. 9 NOVEMBRE 2020, N. 149)).

8. I **Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalita' di cui al presente articolo.** Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito complessivamente nel limite massimo di 450 milioni di euro per l'anno 2021 ed è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

DL 149/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12 Misure in materia di integrazione salariale

1. **Sono prorogati al 15 novembre 2020 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza Covid-19** di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni, e di **trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 30 settembre 2020 (QUINDI ANCHE SR41 PER CIG DL34_20 MA AUTORIZZATA A SETTEMBRE?)**.

Conseguentemente è abrogato il comma 7 dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137.

2. **I trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge.** (09 NOVEMBRE 2020)

- **CIG DL 104_20 >> ASSUNTI AL 13/07/20 TERMINE AMMINISTRATIVO INDIVIDUATO DA INPS**
- **CIG DL 137_20 >> SOLO PER ASSUNTI AL 09 NOVEMBRE 2020 O ATTIVITA' BLOCCATE**

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

CRITICITA' CIG

- Cig NON a costo zero tfr e anzianità per scatti e licenziamenti
- 6 SETTIMANE DL RISTORI SI RIFERISCE AI LAVORATORI ASSUNTI ALLA DATA DEL 9_11_20
- DL RISTORI PROROGA AMM SOCIALI MAX 6 MESI SU 11 TOTALI CON DIVIETO DI LICENZIAMENTO
- ESPUNTA LA POSSIBILITA' DI USUFRUIRE DELL'ULTIMA SETTIMANA DI DICEMBRE
- RACCORDO CON DL 104_20 PER SOVRAPPOSIZIONE SETTIMANE E IMPOSSIBILITA' DI ACCESSO A CIG GENNAIO 2021 PER AZIENDE VIRTUOSE>> IN REALTA' FALSO PROBLEMA PERCHE' LE SETTIMANE DL 104_20 SAREBBERO COMPUTATE A DL 137_20 ENTRO LA FINE DELL'ANNO E IN OGNI CASO ESISTE LIMITE 6 SETTIMANE TRA 16_11 E 31_01
- ANZIANITA' LAVORATORI PER DL 104_20>> 13_07_20 DECISA IN SEDE AMMINISTRATIVA DA INPS SU PROPRIA CIRCOLARE
- LAVORATORI IN FORZA SIGNIFICA COMPRENDERE EVENTUALI RINNOVI CONTRATTUALI SU CONTRATTI A TERMINE GIA' SCADUTI
- TERMINI DECADENZIALI SU CIG PER CHIUSURE IMPOSTE DAL GOVERNO
- Secondo il Ddl della legge di Bilancio, tutte le aziende potranno contare su nuove 12 settimane che partiranno dal 1° gennaio. Per la cassa integrazione ordinaria saranno utilizzabili fino al 31 marzo, mentre per Cigd e assegno ordinario il termine sarà il 30 giugno. Qualora le aziende indicate al precedente punto 2 a fine anno abbiano programmato un utilizzo di parte delle sei settimane oltre il 31 dicembre, queste ultime saranno computate nelle nuove 12 settimane previste dalla legge di Bilancio 2021

PENSARE A POLITICHE ATTIVE ORA PER DOPO 31_03, NON COME SANITA' IN RITARDO

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12.

9. **Fino al 31 gennaio 2021** resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4 (rientro dalla Cigs), 5 (fase finale della procedura) e 24 (imprese + 15 dipendenti e 5 licenziamenti in 120 gg) della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020,

fatte salve le ipotesi

in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, 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.

10. **Fino alla stessa data** di cui al comma 9, **resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti,**

- **la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì**
- **sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.**
- **DATA FISSA>NON E' PIU' POSSIBILE LICENZIARE AL TERMINE DELLA CIG O ESONERO**

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

Art. 12.

11. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 **NON si applicano nelle ipotesi di**
- ✓ **licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società (E SE FOSSE UNA DITTA INDIVIDUALE?) senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c.,**
 - **nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle (NON DA>>QUINDI SERVONO ALMENTO DUE OO.SS) organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (NO RSU, NO RSA), di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, (DEPOSITO TELEMATICO MINLAV)**
 - **a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. (NASPI>>ANCHE SE SI TRATTA DI RISOLUZIONI CONSENSUALI, NO LICENZIAMENTI, NO PREAVVISO)**
 - **Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento (CONCORDATO PREVENTIVO?), quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero 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.**

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

- ✓ Al di fuori delle ipotesi il recesso è nullo in quanto attivato in violazione di una norma di legge>>comunque sì Naspi (messaggio inps 2261/2020)
- ✓ E' possibile conciliare un licenziamento nullo? In linea generale sì
- ✓ Una possibilità è violare il divieto di licenziamento per motivi economici e nel ricercare, successivamente o preventivamente all'intimazione del recesso, un accordo individuale con il dipendente che preveda il pagamento di un importo a titolo transattivo e di incentivazione all'esodo a fronte della rinuncia, da parte di quest'ultimo, all'impugnazione del licenziamento
- ✓ Pur se le risoluzioni dei rapporti avvengono al termine della procedura collettiva di riduzione di personale, si paga il "ticket di ingresso" nella formula base in quanto la triplicazione del contributo è prevista dalla norma soltanto nella ipotesi in cui l'iter procedimentale si sia concluso senza alcun accordo, cosa impossibile atteso che l'accordo collettivo è propedeutico a tutto.
- ✓ **licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione>>licenziamento gmo soggetto a blocco (inl 298/2020), ma come interrompo attività lavorativa? Cig per eventi legati al covid?**
- ✓ È irrilevante la questione dell'efficacia reale o no del preavviso sostituito dalla relativa l'indennità, perché il blocco parte dal "recesso", cioè dal momento in cui esso viene ricevuto dal lavoratore>>quindi no decorrenza preavviso prima del 31/12

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

LICENZIAMENTI ESCLUSI

- ✓ motivi disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo),
- ✓ licenziamenti in prova
- ✓ recessi dal rapporto di apprendistato alla scadenza del relativo periodo
- ✓ licenziamenti per superamento del periodo di comporta.
- ✓ licenziamenti di quelle categorie di lavoratori licenziabili ad nutum: dirigenti, lavoratori domestici e lavoratori in possesso dei requisiti per accedere alla pensione.

ABROGATA POSSIBILITA' DI REVOCARE LICENZIAMENTO NULLO (CONV. DL AGOSTO)

- ✓ Il personale ispettivo degli IRL, avvalendosi, del potere discrezionale previsto dall'art. 14 del D.L.vo n. 124/2004, come riformato dall'art. 12-bis del D.L. n. 104, può emettere una disposizione, concedendo al datore di lavoro un termine per revocare il provvedimento, atteso che la nuova norma individua tale possibilità tutte le volte che la violazione di una norma di legge non è supportata da alcuna sanzione amministrativa o penale. Ovviamente, tale potere che, in caso di inottemperanza, comporta una sanzione compresa tra 500 e 3.000 euro, non diffidabile

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

CARATTERISTICHE ACCORDO

- **Accordo sindacale che permette di sottoscrivere con i lavoratori accordi di risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro. La preventiva “autorizzazione” sindacale vale a far ottenere ai dipendenti la Naspi** che altrimenti, al di fuori dell’accordo sindacale, non sarebbe riconosciuta in caso di risoluzione consensuale
- Il sindacato, nell’esercizio delle sue funzioni, **negozia l’ammontare e le caratteristiche dell’incentivo riconosciuto a fronte della cessazione e altre eventuali provvidenze a favore dei lavoratori aderenti.**
- **L’accordo collettivo deve contenere i profili professionali ritenuti eccedentari, senza fare i nomi dei singoli lavoratori potenzialmente interessati, indicando, ai fini della appetibilità della scelta, gli incentivi all’esodo che possono ben essere diversificati in base all’anzianità aziendale, al ruolo ricoperto, ai carichi familiari e ad altre situazioni personali. Nel verbale andranno indicati anche i tempi entro i quali i lavoratori interessati debbono offrire la loro adesione all’accordo. La norma non fissa alcun termine ma appare opportuno che le parti lo prevedano e che indichino, altresì, la forma scritta per esprimere il consenso**
- **le singole risoluzioni consensuali** che fanno seguito all’accordo richiederebbero di per sé una forma specifica, anche se la consolidata prassi di accompagnare alla risoluzione del rapporto una **transazione generale o comunque delle rinunce a eventuali diritti maturati postula la necessità di una formalizzazione in sede protetta. (magari telematica)**

DL 137/2020

CIG E BLOCCO LICENZIAMENTI

CARATTERISTICHE ACCORDO

- La previsione nell'accordo sindacale di un incentivo all'uscita, necessaria perché si producano gli effetti specifici della fattispecie (Naspi), **non può diventare una sorta di offerta al pubblico vincolante per il datore di lavoro, che si ritrovi in qualche modo costretto a incentivare la risoluzione del rapporto di dipendenti che ha viceversa interesse a trattenere**. Per evitare tale rischio, è prassi comune, sperimentata nelle procedure di licenziamento collettivo fondate sul criterio della volontarietà, **l'inserimento di una clausola che riconosca al datore la facoltà discrezionale di non stipulare accordi di risoluzione consensuale con quei dipendenti che, sulla base di proprie valutazioni, ritenga preferibile non incentivare all'esodo**.
- **accordo sindacale e risoluzioni consensuali dovranno essere sottoscritti (ad oggi) entro il 31 gennaio 2021. Nulla sembra però vietare che, nell'accordo di risoluzione, possa pattuirsi una data di cessazione differita, che vada anche oltre la fine del blocco.**
- **In tutte le ipotesi in cui l'incentivazione all'esodo è di tipo direttamente economico, le relative somme saranno assoggettate fiscalmente, ex art. 17, D.P.R. n. 917/1986, a tassazione separata, mentre non vi sarà alcun tipo di ritenuta contributiva ai sensi dell'art. 12 c. 4 lett. b) L. n. 153/1969**