

F.A.Q. Webinar 25-02-2021 Dott. Roberto CAMERA

Blocco dei licenziamenti – Procedure di uscita volontaria dei lavoratori

	Domanda	Risposta
1	Contestazioni Disciplinari, Lettere Richiamo...quando valgono per un licenziamento?	Il licenziamento disciplinare è ammesso qualora la violazione commessa dal lavoratore abbia leso il rapporto fiduciario con il datore di lavoro. La gradualità delle sanzioni è prevista dal CCNL applicato dall'azienda.
2	Proposte di prepensionamento. Possibili ed a che condizioni?	In un tentativo di conciliazione è possibile proporre un incentivo all'esodo a persone che sono in procinto di accedere alla pensione. Va verificato il dato che è a conoscenza del patronato.
3	Il contributo del licenziamento è dovuto se sbloccheranno il divieto di licenziamento?	Certo, qualora si proceda ad un qualsiasi licenziamento (per GMO o disciplinare)
4	Dimissioni per giusta causa. Spetta la naspi?	Sì, in questo caso l'Inps chiede le motivazioni della giusta causa.
5	Il divieto di licenziamento opera per tutte le aziende anche quelle sotto i 15 dipendenti?	Sì.
6	Per le aziende in cigs, con la legge bilancio 2021 non e' più prevista la cigo per covid 19 come in precedenza?	E' prevista anche per le aziende in CIGS.

7	<p>Una Fondazione ha affittato un ramo d'azienda svolgente attività di comunità residenziale per anziani fin dalla sua origine ad una Cooperativa (dipendenti assunti originariamente dal cessionario). La cooperativa ha comunicato disdetta dell'affitto di azienda nei termini contrattuali con decorrenza dal 30.04.2021. I dipendenti torneranno alla cedente (Fondazione) che cesserà quel tipo di attività. Poiché la Fondazione non ha nessun altro dipendente in forza e dovrebbe aprire tutte le posizioni e costituire tutti i rapporti di lavoro con il solo fine di intimare i licenziamenti, possiamo pretendere (chiedere?) dalla Cooperativa che siano loro a licenziare, con preavviso, i lavoratori (n.4) addetti al ramo d'azienda? se il blocco dei licenziamenti venisse prorogato, al di là di tutto, potrebbero?</p>	<p>Non credo sia possibile, in quanto con la disdetta dell'affitto di azienda i lavoratori rientrano al cessionario.</p>
8	<p>Ho un'azienda artigiana con 3 dipendenti di cui 1 commessa, che è in cig per covid, in quanto non c'è più lavoro, posso procedere al licenziamento?</p>	<p>No.</p>
9	<p>Il titolare di un esercizio di giochi del lotto AAMS, decide di chiudere l'attività. Nell'attività ci lavora 1 dipendente. Parlando col titolare che intende chiudere apprendo che lui non restituirà la licenza ai monopoli di Stato, ma la trasferirà in capo ad un soggetto che acquista. Ora le licenze e le concessioni non sono vendibili. Mi sembra, quindi, che si configuri una cessione di ramo d'azienda, coincidente con l'intero assetto aziendale, unico caso in cui con il nulla osta degli AAMS si possa trasferire la titolarità anche della licenza. Quindi non è possibile licenziare il lavoratore perché si rientra nel 2112 del</p>	<p>E' corretta la sua interpretazione.</p>

	codice civile. Ed anche perché non si tratta di cessazione di attività, anche se dopo verrà cessata la partita iva. È corretto?	
10	E' possibile licenziare prima del 31.3.2021 l'unica dipendente in cigd segretaria di un medico Ast andato in pensione a novembre 2020 con partita iva attiva solo per consulenze senza più ambulatorio medico?	Ritengo che l'impiegata possa fare vertenza.
11	In caso di accordo con la propria azienda, si può essere licenziati per giustificato motivo, entrare quindi in Naspi e richiederla in unica soluzione per avviare un'attività?	Certo, qualora si apra partita iva e si avvii una attività autonoma.
12	Il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo ad un lavoratore, durante il periodo vietato dalla norma e intimato prima del 31/03/2021, è possibile conciliarlo con lo stesso lavoratore in sede protetta, rinunciando dal medesimo all'impugnazione del licenziamento e alla reintegra sul posto di lavoro, consapevole della nullità dell'atto intimato?	Sì, in una delle sedi previste dal quarto comma dell'art. 2113 c.c.
13	È possibile licenziare un dipendente in sede protetta? Obbligatoriamente dobbiamo procedere con risoluzione consensuale?	Sì, è possibile, ma attenzione a tutte le criticità evidenziate nelle slide.
14	Un'azienda, che applica il CCNL del Terziario, deve procedere con il licenziamento di un dipendente per GMO e vorrebbe farlo non appena il blocco dei licenziamenti verrà meno. Ipotizzando che il blocco ci sia solo fino al 31-03-2021, l'azienda può inviare	La procedura dovrà essere avviata al termine del blocco disposto dal legislatore.

	la lettera di licenziamento in data del 26-02-2021 per far decorrere il preavviso indicando come data di fine rapporto di lavoro il 31-03-2021 oppure deve iniziare la procedura solo dopo il 31-03-2021?	
15	Dipendente con inidoneità fisica certificata da visita medica. Posso licenziarlo?	No, viene considerato licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
16	Un'Azienda ha due filiali e nel suo organico complessivo di quasi 50 addetti, due lavoratori (entrami oltre i 60 anni di età) con competenze ICT obsolete. Queste due risorse, nei rispettivi ruoli commerciale e tecnico, non riescono più a produrre fatturato sufficiente. Uno dei due lavoratori, quello con il profilo tecnico, si è dimesso al 31/01/2021 per pensionamento mentre l'altro con il profilo commerciale è in malattia da novembre per un infortunio domestico (attualmente con prognosi fino al 16/03/2021) L'azienda non ha interesse a mantenere questo asset, il lavoratore (commerciale in malattia) è disponibile ad una prossima procedura di estromissione a condizione di accedere alla Naspi. La domanda è: non avendo accordi sindacali aziendali e nel perdurare del periodo di divieto di licenziamenti, ad avvenuta guarigione per il lavoratore potrà essere disposto il trasferimento in altra filiale aziendale (distante 500 km) che il lavoratore rifiuterà ed addivenire ad una conciliazione sindacale individuale, risolvendo il rapporto di lavoro ed accedendo alla Naspi (considerando la normativa emergenziale in atto)?	Sì, l'INPS ha avallato la Naspi anche ai lavoratori che, rifiutando un trasferimento, effettuano un accordo con la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

17	In seguito a risoluzione consensuale di rapporto a tempo indeterminato in sede protetta (associazione datoriale con presenza rappresentante organizzazione sindacale) si desidera sapere se il datore di lavoro è esonerato dal versamento del ticket di licenziamento e se al dipendente spetta la NASPI). In ultimo, come deve essere predisposto l'accordo (condizioni che hanno portato allo stesso).	Se è stato fatto l'accordo aziendale con i sindacati e successivamente l'accordo individuale, l'azienda dovrà corrispondere il ticket licenziamento e il lavoratore percepirà la Naspi. Nelle slide c'è una bozza di accordo.
18	Chiedo un consiglio: quale sarebbe la soluzione ottimale per licenziamento di 3 lavoratori, per chiusura totale attività di una ditta individuale codice ateco 41.20.00 (che ha in totale solo questi 3 lavoratori - attualmente in cigo) e successiva loro assunzione con un intervallo di circa un mese, in una srl facente capo alla stessa persona, ex titolare della ditta individuale. Anche in ordine a ticket licenziamento e possibili agevolazioni per la nuova ditta.	La chiusura dell'azienda comporta la possibilità di licenziare i lavoratori per GMO. Non vedo problemi per la riassunzione nella nuova ditta. L'azienda dovrà corrispondere il ticket licenziamento e non vedo possibili agevolazioni per i lavoratori.
19	Dopo il blocco dei licenziamenti può una società licenziare (con accordo sindacale) i dipendenti di un reparto che verranno assunti da una cooperativa la quale, con contratto d'appalto, occuperà gli stessi lavoratori per le stesse mansioni negli stessi locali? Su quale base giuridica può farlo?	Qui si tratta di una sorta di esternalizzazione di parte dell'attività lavorativa. In questo caso l'accordo sindacale potrebbe prevedere una cessione di contratto alla cooperativa con le medesime condizioni.
20	Azienda con diversi punti vendita (parliamo di unità operative). Un singolo punto vendita verrà chiuso, mentre il resto dell'azienda continua la sua attività. In questo caso è possibile licenziare le due commesse adibite al punto vendita che verrà chiuso? L'azienda non ha la possibilità di ricollocare le due commesse negli altri punti vendita.	No, fintanto che c'è il blocco dei licenziamenti per GMO.

21	Azienda sopra i 15, procedura di licenziamento per cessazione dell'attività di call center (azienda industriale) e tempi	???
22	Una società intende licenziare, con accordo sindacale, 20 dipendenti di un intero reparto che verrebbero assunti da una cooperativa; quest'ultima si occuperebbe di eseguire la stessa lavorazione negli stessi locali aziendali per la società che ha proceduto ai licenziamenti. È possibile?	Stessa risposta della domanda 19 (credo sia anche lo stesso partecipante)
23	È possibile licenziare un apprendista non ancora arrivato a fine contratto? Nel nostro caso tra qualche mese trasferiremo il sito produttivo, ma non abbiamo necessità di tutta la manodopera attuale per insufficienti ordini di produzione.	No, durante il periodo di blocco dei licenziamenti.
24	Quali sono le motivazioni valide per chiudere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avviando al limite del blocco dei licenziamenti?	Qualora manchi un accordo con il lavoratore: la chiusura dell'azienda o una motivazione disciplinare
25	Azienda di autotrasporti: è possibile un licenziamento ad autista a cui è stata tolta patente in quanto ha fatto inversione di marcia al casello autostradale, anche successivamente alla data del blocco dei licenziamenti, in quanto al momento del fatto, non si trovava ne sotto effetto di droghe o di alcool? si fa presente che l'azienda non effettua lo stoccaggio delle merci (no movimentazioni di carico e scarico merci) ha alle proprie dipendenze solo autisti.	Se non è possibile procedere con una ricollocazione del lavoratore ad altre attività, occorre attendere la fine del divieto. Più complicata la procedura disciplinare, da un punto di vista di contenzioso.

26	Licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo durante il periodo di divieto, il lavoratore impugna il licenziamento, se viene fatto un accordo di risoluzione consensuale in sede sindacale, il lavoratore ha diritto alla Naspi?	No, se manca il previo accordo sindacale aziendale.
27	È possibile stipulare un accordo sindacale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, su base volontaria con riconoscimento per il lavoratore del trattamento Naspi, riservandolo ad un gruppo di lavoratori individuati sulla base di criteri oggettivi, stabiliti con le stesse organizzazioni sindacali, già in fase di accordo quadro? In altre parole definire un accordo al quale possono aderire solo alcuni lavoratori specificatamente inseriti in un elenco parte integrante dell'accordo quadro aziendale stipulato con le organizzazioni sindacali?	Sì, tenga presente che la Naspi è rapportata, in termini di durata, anche alla contribuzione versata dal lavoratore negli ultimi 4 anni.
28	In caso di uscita volontaria, a seguito adesione all'accordo sindacale, di meno di 5 lavoratori, il ticket da versare deve essere calcolato come licenziamento individuale o collettivo?	Individuale.
29	Se il lavoratore supera il periodo di comporto per malattia superiore a 180 giorni può essere licenziato? Nella fattispecie i 180 giorni verranno superati in quanto a causa COVID le operazioni chirurgiche sono sospese	Sì, il periodo di comporto non rientra tra i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

30	Al punto 3.2. dell'Accordo la data di cessazione del rapporto di lavoro deve essere quella del 31.3 (scadenza del divieto dei licenziamenti) o può essere anche una data successiva?	Può essere anche una data successiva.
31	Mi conferma che la chiusura del singolo punto vendita non è equiparabile alla cessazione dell'attività ai fini del licenziamento? In questo caso l'unica ipotesi è l'accordo sindacale.	Sì, non bypassa il blocco dei licenziamenti.
32	Il verbale di accordo sindacale aziendale (preliminare) deve essere fatto anche se il lavoratore da licenziare è l'unico dipendente dell'azienda o studio? O è sufficiente l'accordo di risoluzione consensuale?	Se si vuole dare la possibilità al lavoratore di fruire della Naspi, conviene il primo caso.
33	Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nel caso l'azienda voglia procedere con nuove assunzioni può accedere alle agevolazioni contributive previste dalle vigenti normative?	Sì, con la risoluzione consensuale non nasce il diritto di precedenza.
34	Cosa si intende per "sede protetta?"	Principalmente, dinanzi alla Commissione di conciliazione presso l'ITL o in sede sindacale.

35	Vorrei sapere per fare un licenziamento per risoluzione consensuale con incentivo all'esodo a prescindere dalle norme attuali è possibile farlo con accordo sindacale senza la rappresentatività sindacale di maggioranza nazionale?	A mio avviso, sì, rispettando le regole previste dall'art. 2113 c.c.
36	Se un'azienda ha più sedi lavorative in regioni diverse è necessario stipulare accordi aziendali per ciascuna sede?	Ritengo di no, ma in questo caso la controparte sindacale deve essere quella nazionale.
37	È possibile utilizzare cassa covid nel caso di esercizio provvisorio?	Ritengo di sì.
38	Il verbale conciliativo sindacale di risoluzione consensuale riconosce la Naspi?	Se non è proceduto da un accordo sindacale aziende, no.
39	È possibile licenziare un gruppo di dipendenti per chiusura attività di call center nell'ambito di una industria metalmeccanica di manutenzione impianti non potendo adibire i dipendenti in altro ruolo e la procedura da adottare, grazie	Durante il blocco dei licenziamenti, no.

40	La scadenza dell'accordo può anche essere successiva al termine dell'attuale blocco dei licenziamenti (31/3/2021)?	Sì.
41	E' possibile non specificare il criterio di determinazione dell'incentivazione all'esodo o l'importo rinviando all'accordo individuale?	Ritengo che per trasparenza debba essere evidenziato, in modo che i lavoratori possano effettuare una scelta compiuta. Comunque, se i sindacati sono d'accordo, si può fare.
42	Azienda con più unità operativa complessivi 25 dipendenti, si cede una unità operativa con 7 dipendenti per cessione di ramo d'azienda. L'acquirente vuole acquistare senza dipendenti. Il datore di lavoro cedente non può ricollocare i dipendenti in questione nelle altre unità operative esistenti. Come consiglia di procedere? Dobbiamo procedere con i licenziamenti individuali e quindi essendo più di 5 rientro in una procedura di licenziamento collettivo? Nel caso non ci fosse il problema numerico perché inferiore a 5 devo fare l'accordo collettivo con adesione del singolo lavoratore? Che causale indico nell'accordo collettivo?	Ritengo che debba essere effettuato un accordo collettivo, andando a specificare che l'eventuale adesione può avvenire esclusivamente per i lavoratori presenti nell'unità produttiva X. Non occorre specificare altro. E' logico che se manca la base volontaria dei lavoratori, al momento non si potrà procedere ai licenziamenti per quei lavoratori che non avranno aderito.