

Decreto Sostegni-bis Sblocco dei licenziamenti – riflessioni e conseguenze

a cura di Roberto Camera

PROGRAMMA

Le procedure per lo sblocco dei licenziamenti

- La fruizione degli ammortizzatori e la risoluzione dei rapporti di lavoro - le novità del decreto Sostegni bis
- Le procedure conciliative
- La risoluzione consensuale - vantaggi e limiti
- Le tutele per il lavoratore - tra reintegra e risarcimento

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

articolo 8, commi 9 – 10 e 11, del decreto legge n. 41/2021 (cd. decreto “Sostegni”)

È previsto il **divieto**, sino al:

- ▶ **30 giugno 2021**, per le aziende che possono utilizzare la **CIGO**
- ▶ **31 ottobre 2021** per le aziende che possono utilizzare la **CIGD** o la **FIS**

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** (art. 7 della Legge n. 604/1966)
 - conciliazione obbligatoria presso la Commissione di Conciliazione dell'ITL, prevista per i lavoratori a tutele reali (ante *jobs act*), per i quali l'azienda voglia procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

articolo 40, commi 4 e 5, del decreto legge n. 73/2021 (cd. decreto “Sostegni bis”)

È, altresì, preclusa la possibilità di licenziamento collettivo, plurimo e individuale per GMO:

- ▶ **dal 1° luglio al 31 dicembre 2021**, per le aziende che utilizzano la **CIGO o la CIGS**

Caratteristiche

- ▶ Il blocco dei licenziamenti riguarda il **periodo** che va dalla **data di presentazione della domanda di integrazione salariale** (ai sensi del comma 3, dell’articolo 40 del D.L. n. 73/2021) e **sino a tutta la durata del trattamento fruito entro il 31 dicembre 2021**

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 »)

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

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 **NASpl**, anche nel caso in cui l'accordo preveda la **risoluzione consensuale**
 - il lavoratore, nella **domanda di NASpl**, 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**
 - il **contributo**, per l'**anno 2021**, è pari a **503,30 euro per ogni anno di lavoro effettuato**, fino ad un **massimo di 3 anni** (l'importo massimo del contributo è pari a **1.509,90 euro** per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi)

PROCEDURA CONCILIATIVA

Licenziamenti per GMO

5. Accordo collettivo aziendale

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

Evidenze:

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

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

1/4

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

ai sensi dell'articolo 8, comma 11, del decreto legge n. 41/2021

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. 8, commi 9 e 10, del decreto legge n. 41/2021 (convertito con legge n. 69/2021), 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 comma 11 dell'art. 8, del decreto legge n. 41/2021, 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.

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

2/4

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 8, comma 11, della Decreto Legge n. 41/2021, 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

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 8, comma 11, del Decreto Legge n. 41/2021 (ovvero articolo 40, comma 5, del Decreto Legge n. 73/2021)

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-GDPR03.21 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

_____, Li _____

firma datore di lavoro

firma lavoratore

LE PROCEDURE CONCILIATIVE

IN CASO DI LICENZIAMENTO

a cura di *Roberto Camera*

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ANTE JOBS ACT

TUTELA REALE
PIU' DI 15 DIPENDENTI

TUTELA OBBLIGATORIA
MENO DI 15 DIPENDENTI

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO POST JOBS ACT

TUTELE CRESCENTI
PIU' DI 15 DIPENDENTI

TUTELE CRESCENTI
MENO DI 15 DIPENDENTI

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Ex articolo 18

**Assunti
prima del 7 marzo 2015**
e che dopo tale data non abbiano
subìto 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**

LE PROCEDURE CONCILIATIVE IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

PROCEDURA OBBLIGATORIA DI CONCILIAZIONE

articolo 7 – Legge n. 604/1966

lavoratori in articolo 18, in caso di licenziamento per GMO

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

La procedura è **obbligatoria** qualora si voglia licenziare per giustificato motivo oggettivo lavoratori in tutela reale (ex Articolo 18)

Licenziamento per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa (*articolo 3, Legge 604/1966*).

Esempi: ristrutturazione di reparti
soppressione del posto di lavoro
esternalizzazione di attività
inidoneità fisica del lavoratore

- Va attivata dinanzi alla **Commissione provinciale di conciliazione** presso l'ITL
- La procedura **costituisce condizione di procedibilità** ai fini dell'intimazione del licenziamento (in caso di violazione della procedura, il licenziamento è inefficace).

Articolo 18, comma 6, Legge n. 300/1970: «*al licenziamento dichiarato inefficace per violazione della procedura di cui all'art. 7 della L.604/1966, si applica un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.*»

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

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

- licenziamenti *ad nutum*
 - per superamento del **periodo di comporta** (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**»
- **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

AVVIO

Il licenziamento deve essere preceduto da una **comunicazione** del datore di lavoro:

- all'**Ispettorato territoriale del lavoro** (Commissione provinciale di conciliazione)
- al **Lavoratore**

Con la quale **dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento per GMO**

Modalità comunicative

✉ Raccomandata a/r 🖐 Consegna a mano 🌐 Email PEC (modalità preferita dall'ITL)

Elementi obbligatori da inserire nella lettera di attivazione della procedura:

- i dati del datore di lavoro e del lavoratore;
- l'intenzione di procedere al licenziamento (con la data di decorrenza);
- le motivazioni oggettive a monte del licenziamento;
- le eventuali misure di assistenza finalizzate ad una ricollocazione del lavoratore.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

CONVOCAZIONE

La Commissione di conciliazione, dopo aver verificato la presenza dei requisiti minimi, convoca le parti (datore di lavoro e lavoratore) nel **termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta**.

il termine di 7 giorni viene rispettato se entro i 7 giorni l'ITL spedisce le convocazioni
(Cassazione, sentenza n. 22212/2020)

Decorso il termine dei 7 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

INCONTRO

Le parti, con la partecipazione attiva della Commissione, procedono ad esaminare anche **soluzioni alternative** al recesso.

La procedura **si conclude entro 20 giorni** dal momento in cui La Commissione di conciliazione ha trasmesso la convocazione per l'incontro (data di spedizione).

Assistenza

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

Rinvio

Le parti, di comune avviso, possono richiedere alla Commissione, al fine del raggiungimento di un accordo, uno o più rinvii che potranno sfiorare il limite massimo consentito (20 giorni).

La Commissione redigerà un verbale «*ad hoc*» che farà sottoscrivere alle parti.

Sospensione

In caso di **impedimento del lavoratore**, legittimo e documentato (anche autocertificabile – ML circ.3/2013), a presenziare all'incontro, la procedura potrà essere sospesa per un massimo di **15 giorni**.

La validazione della sospensione è rimessa alla valutazione della Commissione di conciliazione.

La motivazione potrà consistere in uno stato di malattia o anche in un motivo diverso riferibile alla propria sfera familiare (ad esempio per assistenza ex lege n. 104/1992).

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

DEFINIZIONE

Accordo

Casistiche in caso di esito positivo del tentativo di conciliazione

➤ **Cessazione** del rapporto di lavoro

- **Risoluzione consensuale** (al lavoratore spetta la NASpl)

➤ **Continuazione** del rapporto di lavoro

- **Distacco** temporaneo
- **Trasferimento** in altra unità produttiva
- **Part-time**
- **Demansionamento**
- ...

PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

DEFINIZIONE

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

DEFINIZIONE

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.
 - 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.

OFFERTA CONCILIATIVA

articolo 6 – Decreto Legislativo n. 23/2015

lavoratori in Tutele Crescenti

OFFERTA CONCILIATIVA

Ai **lavoratori** (ad esclusione dei dirigenti) **del settore privato**, assunti dal **7 marzo 2015** si applica, **in caso di licenziamento illegittimo**, un **regime di tutela «economica» crescente**.

➤ **l'applicazione delle nuove tutele avverrà anche:**

- in caso di **trasformazione**, successiva all'entrata in vigore del decreto, di un **contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato**
 - in caso di prosecuzione del contratto di **apprendistato** al termine del periodo formativo
- per le **aziende fino a 15 dipendenti** che nell'assumere lavoratori a tempo indeterminato rientrano nel requisito occupazionale previsto dall'art. 18 (più di 15 dipendenti), i licenziamenti - anche dei lavoratori assunti prima del **7 marzo 2015** - ricadranno sotto gli effetti del decreto legislativo n. 23/2015

OFFERTA CONCILIATIVA

Al fine di evitare l'alea del giudizio il datore di lavoro può offrire al lavoratore, in una delle sedi previste dal legislatore ed **entro i termini di impugnazione stragiudiziale** del licenziamento (60 giorni), tramite **assegno circolare**, un importo pari a **1 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità**. L'importo:

- **non costituisce reddito imponibile** ai fini fiscali.
- **non è assoggettato a contribuzione** previdenziale.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta:

1. **Estinzione** del rapporto (alla data del licenziamento)
2. **Rinuncia alla impugnazione** del licenziamento (anche qualora sia stata già proposta)
3. **Diritto alla NASpI** (qualora ci siano tutti gli elementi prescritti)

OFFERTA CONCILIATIVA

Quali solo le sedi conciliative previste dal legislatore:

- la Commissione di Conciliazione presso l'ITL (art. 410 c.p.c.),
- la sede sindacale (art. 411 c.p.c.),
- la Commissione di Conciliazione ed arbitrato prevista dal CCNL (art. 412-ter c.p.c.),
- il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale (art. 412-quater c.p.c.),
- la Commissione di Certificazione (art. 82, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003).

OFFERTA CONCILIATIVA

All'interno dell'accordo sarà possibile trattare anche altre questioni relative all'intercorso rapporto di lavoro, ma queste somme non saranno esenti da Irpef.

Nel caso di licenziamento, è prevista una ulteriore comunicazione al Centro per l'Impiego, da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione.

La sanzione per la mancata comunicazione va da 100 a 500 euro.

	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

LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

Risoluzione consensuale

Possibilità di risolvere il rapporto di lavoro con la **volontà congiunta** di entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore).

Detta volontà, per essere considerata valida, deve essere espressa in una delle sedi previste dal 4° comma, dell'articolo 2113 c.c.:

- la **Commissione di Conciliazione presso l'ITL** (art. 410 c.p.c.)
- la **sede sindacale** (art. 411 c.p.c.)
- la **Commissione di Conciliazione ed arbitrato prevista dal CCNL** (art. 412-ter c.p.c.)
- il **Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale** (art. 412-quater c.p.c.)
- la **Commissione di Certificazione** (art. 82, comma 1, del DLvo n. 276/2003)
- dinanzi al **giudice istruttore** (art. 185 c.p.c.)

Risoluzione consensuale

La **risoluzione consensuale** permette, al lavoratore, di percepire la **NASpl solo** qualora sia previsto al termine di uno dei seguenti tentativi di conciliazione:

1. **In caso di licenziamento per GMO di lavoratore in tutela reale**
 - articolo 7 della Legge 604/1966 (come modificato dall'art. 1, comma 40 e 41, della Legge 92/2012)
2. **Rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici** (INPS, circolari n. 163/2003 - 108/2006 - 142/2012 - 44/2013)
 - in quanto la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento in altra sede della stessa azienda
 - ai fini del computo del numero dei lavoratori determinanti per la configurabilità della procedura di licenziamento collettivo, vanno incluse anche le risoluzioni consensuali siglate nell'ambito di un'attività modificativa del rapporto assunta dal datore di lavoro, come nel caso delle risoluzioni consensuali derivanti dalla mancata accettazione di un trasferimento. (*Cassazione, ordinanza n. 15401/2020*)
3. **Divieto di licenziamento per GMO durante il periodo di emergenza da COVID-19**
 - articolo 8 - comma 11 - Decreto legge 41/2021 (Decreto «Sostegni»)
 - articolo 40 - comma 5 - Decreto legge 73/2021 (Decreto «Sostegni bis»)

LE TUTELE DEI LAVORATORI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

TUTELE LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

LAVORATORI IN TUTELA REALE O OBBLIGATORIA

- 1. 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.
- 2. 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*.
- 3. VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI** previdenziali e assistenziali non corrisposti nel periodo (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

LAVORATORI IN TUTELA CRESCENTE

- 1. 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.
- 2. 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*.
- 3. VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI** previdenziali e assistenziali non corrisposti nel periodo (senza l'applicazione di sanzioni e verificando l'*aliunde perceptum*).

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

LAVORATORI IN TUTELA REALE

A. INSUSSISTENZA DEL FATTO O SANZIONE SPROPORZIONATA

1. 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.

2. 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*)

3. 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)

1. RISOLUZIONE del rapporto di lavoro

2. 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

1. 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.

2. 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*)

3. 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

1. RISOLUZIONE del rapporto

2. 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

LAVORATORI IN TUTELA REALE O OBBLIGATORIA

A. MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL LICENZIAMENTO

1. 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.

2. 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*)

3. 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)

1. RISOLUZIONE del rapporto

2. 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 OBBIGATORIA

1. **RISOLUZIONE** del rapporto
2. **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

1. **RISOLUZIONE** del rapporto
2. **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