

Webinar Commissione Uniroma3 Webinar DL Cura Italia - 20 marzo 2020

Q&A licenziamento

Buonasera, che ne è dei licenziamenti per GMO intimati immediatamente prima della pubblicazione del D.L.?

I licenziamenti per GMO comunicati (con lettera di licenziamento pervenuta al dipendente) prima dell'entrata in vigore del DL sono validi, anche se il lavoratore continua ad essere in servizio per svolgere il preavviso.

Si può avviare la procedura ex art. 7 legge 604/66?

Pur in assenza di un divieto espresso per analogia con la previsione in materia di licenziamenti collettivi, sarei dell'opinione che la procedura preventiva al licenziamento per GMO prevista dall'art. 7, L. n. 604/1966 non possa essere attivata dopo l'entrata in vigore del DL

Il recesso in prova resta possibile? direi di sì ...

Il recesso in prova è possibile, in quanto non configura un licenziamento per GMO.

Così anche sono possibili i licenziamenti individuali:

1. Il licenziamento disciplinare (ad eccezione delle due ipotesi vietate nel DL)
2. Il licenziamento ex art. 2118 alla fine del periodo di apprendistato;
3. Il licenziamento ex art. 2118 del lavoratore che abbia maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia;
4. Il licenziamento individuale del dirigente;
5. Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento ex art. 2110;
6. Il licenziamento per inidoneità psico-fisica;
7. (forse anche) Il licenziamento per GMO soggettivo, cioè dovuto a condotte del lavoratore che ne impediscono l'utilizzo.

Il licenziamento in violazione dell'art. 46 come verrebbe considerato dalla Commissione in sede di conciliazione: nullo o suscettibile di transazione?

A prescindere dalla qualificazione dell'invalidità del licenziamento adottato in violazione del divieto dell'art. 46 DL – direi, però, che si tratta di una inefficacia – la transazione relativa a tale controversia può certamente avvenire nelle sedi previste dall'art. 2113, ultimo comma c.c, ivi compresa quella della Commissione di certificazione

Per i dirigenti però c'è il blocco per i collettivi?

Per i licenziamenti collettivo dei dirigenti operano le stesse regole previste per gli altri lavoratori; per cui le procedure ex art. 4, L n. 223/1991

1. Potranno essere completate se avviate entro la data del 23 2 2020;
2. Dovranno essere sospese quelle avviate dal 24 2 2020;
3. Non possono essere avviate dal 24 2 2020.

Sarà possibile comunicare il licenziamento per le procedure già chiuse o per quelle che possono essere completate.

Le uscite concordate e già sottoscritte a seguito di accordo con incentivo all'esodo non sono toccate, corretto?

Le uscite concordate prima del DL, intendendosi per tali le risoluzioni consensuali incentivate, non sono soggette ad alcun divieto

Il licenziamento di più di 5 dirigenti in una provincia sarebbe ingiustificato o nullo per violazione dell'art. 46?

Il licenziamento di più di 5 dirigenti nell'ambito della stessa provincia e nell'arco di 120 giorni è un licenziamento collettivo e, come tale, deve essere disciplinato

L'eventuale vizio è la nullità virtuale? in tale caso ci sarebbe una differenziazione in termini di effetti prima e dopo il 7.3.2015.

Anche in caso di nullità virtuale (anche se a me sembra più corretto la qualificazione in termini di inefficacia) di un licenziamento per GMO di un dipendente assunto dopo il 7 3 2015 e licenziato durante i 60 giorni di divieto ex art. 46 DL, probabilmente non ci sarebbero conseguenze reintegratorie, in quanto non si tratterebbe di un licenziamento espressamente nullo.

Ma gli accordi di risoluzione con incentivo all'esodo che faremo il 31.3 sono ancora possibili e validi?

Certamente le risoluzioni consensuali e le dimissioni non sono precluse, naturalmente bisogna rispettare le normali modalità procedurali