



D.L. 14 agosto 2020, n. 104  
«MISURE URGENTI PER IL  
SOSTEGNO E IL RILANCIO  
DELL'ECONOMIA»

Videokonferenza  
CPO Novara  
4 settembre 2020  
ore 15,00 – 18,00



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

- 1. Ulteriori misure in materia di CIG**
- 2. Esoneri contributivi**
- 3. Proroga e rinnovo contratti a termine**
- 4. Sospensione licenziamenti individuali e collettivi**

***Dott. Bartolomeo La Porta – consulente del lavoro***



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## D.L. 14 agosto 2020, n. 104

Il D.L. 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, è stato pubblicato sul S.O. della G.U. n. 203 del 14 agosto 2020 ed è entrato in vigore in data 15 agosto 2020



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

# ULTERIORI MISURE IN MATERIA DI CIG



## **Art. 1 D.L. 104/2020**

### ***Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga***

1. I datori di lavoro che, nell'anno 2020, 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2.**



### ***Art. 1 D.L. 104/2020***

Le complessive diciotto settimane devono essere **collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. **I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane del presente comma.**

***N.B.***

***Fruizione ininterrotta di 18 settimane dal 13/7/2020, termine CIG – COVID il 14/11/2020***



## *Precisazioni*

Il richiamo agli artt. da 19 a 22-quinques del D.L. n. 18/2020 implica:

1. applicazione CIG - Covid ai lavoratori in forza alla data del 25/3/2020;
2. necessità di consultazione sindacale semplificata per CIGO, FIS e CISOA, in tutti i casi, e di accordo sindacale per CIGD, qualora azienda occupi oltre 5 lavoratori subordinati;
4. neutralizzazione delle 18 settimane ai fini della durata massima degli ammortizzatori sociali prevista dal D.Lgs. n. 148/2015;
5. esonero dal versamento del contributo addizionale previsto dal D.Lgs. n. 148/2015.



### ***Mess. INPS 3131 del 21 agosto 2020***

La principale novità consiste nella possibilità per i datori di lavoro di **accedere ai nuovi trattamenti indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo degli stessi nel primo semestre del corrente anno**. Il decreto-legge n. 104/2020, infatti, ridetermina il numero massimo di settimane richiedibili entro il 31 dicembre 2020 (fino a 18 settimane complessive), **azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi della precedente disciplina dettata dai decreti-legge 17 marzo 2020, n. 18 e 19 maggio 2020, n. 34**. Tuttavia, viene stabilito che i **periodi di integrazione, già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono automaticamente imputati alle prime nove settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge in parola.**





### **Art. 1 D.L. 104/2020**

2. Le **ulteriori nove settimane** di trattamenti, di cui al comma 1, sono riconosciute **esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato**. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle ulteriori nove 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 2019**, pari:

a) al **9 per cento** 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 per cento** 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**.



### **Art. 1 D.L. 104/2020**

3. Il contributo addizionale **non è dovuto** dai datori di lavoro che hanno subito una **riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento** e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa **successivamente al primo gennaio 2019**.

4. Ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane di cui al comma 2, 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 3. 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 per cento di cui al comma 2, lettera b).**



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## *Precisazioni*

In relazione alla **base di calcolo** del contributo addizionale, si ricorda che la **circ. INPS n. 9 del 19/1/2017** precisa che per il calcolo della **retribuzione persa** occorre ricomprendere anche i **ratei delle mensilità aggiuntive e dei premi corrisposti con cadenza annuale o periodica**.



### ***Mess. INPS 3131 del 21 agosto 2020***

Per le richieste inerenti alle **prime nove settimane**, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già richiesti o autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020, i datori di lavoro **dovranno continuare a utilizzare la causale “COVID-19 nazionale”** già in essere. Per quanto attiene alle ulteriori nove settimane che, in relazione al dettato normativo, possono essere richieste dai soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l’invio delle domande.

Qualora i datori di lavoro abbiano già chiesto e ottenuto l’autorizzazione per periodi che si collocano successivamente al 13 luglio 2020, la richiesta delle prime nove settimane dovrà tenere conto di tali autorizzazioni ai fini del rispetto del citato limite. A tale scopo, le Strutture territoriali, nelle ipotesi di domande, riferite alla medesima unità produttiva, per un numero di settimane superiore rispetto al massimo consentito ridetermineranno correttamente il limite mediante un accoglimento parziale delle richieste.



### ***Art. 1 D.L. 104/2020***

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. (30/9/2020)**



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### **Art. 1 D.L. 104/2020**

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 è 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 alla data di 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.



### **Art. 1 D.L. 104/2020**

9. I termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in **scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020.**

10. I termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 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 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020.**

11. I trattamenti di cui ai commi 1, 2 e 8 sono concessi nel **limite massimo di spesa** pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti di cui al comma 8. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. **Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.**



***Mess. INPS 3131 del 21 agosto 2020***

***Scadenza trasmissione domande CIG***

<b><i>Inizio sospensione</i></b>	<b><i>1/7 - 31/8/2020</i></b>	<b><i>Domande</i></b>	<b><i>entro il 30/9/2020</i></b>
<b><i>Inizio sospensione</i></b>	<b><i>1/9/2020</i></b>	<b><i>Domande</i></b>	<b><i>entro fine mese successivo</i></b>

***Termini decadenziali precedenti, in scadenza entro il 31/7/2020, differiti al 31/8/2020***





ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

***Mess. INPS 3131 del 21 agosto 2020***

***Scadenza trasmissione SR41***

***Entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.***

***Se scadenza collocata entro il 30/8/2020, differita al 30/9/2020***

***Termini decadenziali precedenti, in scadenza entro il 31/7/2020, differiti al 31/8/2020***



### **Art. 1 D.L. 104/2020**

10. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (**CISOA**), ai sensi dell'articolo 19, comma 3 -bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per una **durata massima di cinquanta giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020.....**

I periodi di integrazione **precedentemente richiesti e autorizzati** ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono **imputati ai cinquanta giorni** stabiliti dal presente comma.



## *Mess. INPS 3131 del 21 agosto 2020*

### *CISOA*

Diversamente da quanto previsto per gli altri trattamenti, l'ulteriore periodo di CISOA di cui all'articolo 1, comma 8, del decreto-legge n. 104/2020, della durata massima di 50 giorni, **non è in alcun modo collegato alla verifica dell'andamento del fatturato aziendale. Pertanto, per tale tipologia di integrazione salariale, l'azienda non deve presentare la dichiarazione di responsabilità nella quale autocertificare la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato.**

Con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l'invio delle domande.



## ***Art. 1 D.L. 104/2020***

7. 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 modalità di cui al presente articolo.....

***N.B.***

***F.S.B.A. e Fondo Solidarietà Agenzie somministrazione***



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

# ESONERI CONTRIBUTIVI



## **Art. 3 D.L. 104/2020**

### ***Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione***

1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1** del presente decreto e che abbiano **già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale** 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico**, per un **periodo massimo di quattro mesi**, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del **doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.



### **Art. 3 D.L. 104/2020**

L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.**

4. L'esonero di cui al presente articolo è **cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote** di finanziamento previsti dalla normativa vigente, **nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.**

5. Il beneficio previsto al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è **subordinata**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea.**



### **Art. 3 D.L. 104/2020**

2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i **divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto.**

3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la **revoca dall'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 del presente decreto con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1.**

**N.B.**

***L'art. 14 concerne la preclusione di attivare procedure di licenziamento individuale e collettivo, nonché il divieto di licenziamento per g.m.o.***





ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## **Art. 6 D.L. 104/2020**

### ***Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato***

1. **Fino al 31 dicembre 2020**, ai datori, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, **lavoratori subordinati a tempo indeterminato**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un **periodo massimo di sei mesi** decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a **8.060 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. **(max 671,67 mese e 4.030 complessivo)**

2. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### **Art. 6 D.L. 104/2020**

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto anche nei casi di **trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto** ed è **cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

4. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 3 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.



## **Art. 7 D.L. 104/2020**

### ***Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali***

1. L'esonero di cui all'articolo 6 del presente decreto è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di **tre mesi**, per le **assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica il comma 3 del predetto articolo 6. ***(quindi esonero max 3 + 6 se trasformazione entro il 31/12/2020)***



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### **Art. 7 D.L. 104/2020**

2. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1. della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108 paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.



## **Art. 27 D.L. 104/2020**

### ***Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud***

1. Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui **sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.**



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### ***Art. 27 D.L. 104/2020***

L'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, **previa autorizzazione della Commissione europea**, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863).



### *Precisazioni sugli esoneri*

Si ricorda che occorre rispettare i principi generali di fruizione delle agevolazioni contributive declinati dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, fra i quali quello di cui alla lettera c):

«gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;»

## *Fruizione esoneri*

TIPOLOGIA	ART. D.L. 104/2020	DURATA	APPLICABILITA'
Alternativo CIG	3	Doppio ore cig fruite mesi maggio e giugno 2020, max 4 mesi	NO Autorizzazione Commissione UE Circolare INPS
Assunzioni tempo indeterminato	6	6 mesi	NO Circolare INPS Monitoraggio
Assunzione termine turismo	7	Max 3 mesi	NO Autorizzazione Commissione UE Circolare INPS
Trasformazione tempo indeterminato turismo	7	6 mesi	NO Autorizzazione Commissione UE Circolare INPS
Decontribuzione sud	27	3 mesi	NO Autorizzazione Commissione UE Circolare INPS





ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

# PROROGA E RINNOVO CONTRATTI A TERMINE



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## *Divieto assunzione*

L'art. 20 D.Lgs. 81/2015 vieta l'apposizione di un termine al contratto di lavoro **presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro** o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.



## *Decreto Cura Italia*

L'art. 19-bis, inserito dalla legge n. 27/2020, di conversione del D.L. n. 18/2020, introduce una norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine.

In particolare, viene stabilito che ai **datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali per emergenza Covid-19** è consentita la **possibilità**, in **deroga** alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lett. c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, **al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.**



## *Conseguenze*

1. Viene **rimosso il divieto di rinnovare o prorogare**, nella medesima unità produttiva, i contratti dei lavoratori a termine o in somministrazione **durante la sospensione di lavoratori svolgenti le mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato o il rapporto di somministrazione** (art. 20, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015 e art. 32, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015);
2. **non si applica il cosiddetto stop and go**, cioè il periodo cuscinetto fra un contratto a termine ed un altro, che è di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, salva diversa previsione della contrattazione collettiva o stagionalità (art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### *Corollario*

Nel caso di sospensione, o riduzione, dell'attività, i lavoratori a termine potranno **fruire degli ammortizzatori sociali** non solo fino alla scadenza originaria del contratto, ma **anche in caso di rinnovo o proroga del medesimo.**



### ***Art. 19 D.Lgs. 81/2015***

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.



### ***Art. 93 D.L. 34/2020***

In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è **possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020 anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**



***Art. 93, comma 1-bis Legge 77/2000, conv. D.L. 34/2020***

Il termine dei contratti di lavoro degli **apprendisti di primo e terzo livello e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione**, è **prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa** prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza da Covid-19.





### ***Precisazioni comma 1-bis***

Norma entrata in vigore in data 17/7/2020 impone la proroga ex lege della scadenza dei contratti a termine, anche in regime di somministrazione, e del periodo formativo dell'apprendistato di primo e terzo livello, qualora i lavoratori siano stati sospesi per intervento dell'integrazione salariale conseguente all'emergenza Covid-19.

Lo slittamento del periodo formativo dell'apprendistato professionalizzante è previsto dall'art. 2, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015.



## **Art. 8 D.L. 104/2020**

### ***Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine***

1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in **deroga all'articolo 21** del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e **fino al 31 dicembre 2020**, ferma restando la **durata massima complessiva di ventiquattro mesi**, è possibile **rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato**, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;

**b) il comma 1 -bis è abrogato.**



### ***Precisazioni***

1. La modifica, innanzitutto, specifica che la deroga introdotta è **conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID – 19**. Pertanto, scomparendo la precedente locuzione che collegava la deroga «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19», non dovrebbero esserci incertezze sull'estensione a tutte le aziende delle possibilità di deroga, e non solo a quelle colpite da crisi conseguente a Covid-19, le quali riavviano le attività;
2. la deroga interessa **tutti i contratti a termine**, non solo quelli in essere al 23/2/2020, come specificato nella precedente formulazione;
3. il riferimento alla transitorietà della deroga **fino al 31/12/2020**, è sicuramente interpretabile come **termine ultimo** entro il quale si potrà provvedere, per un periodo massimo di 12 mesi, alla **stipulazione di proroga o rinnovo acausale**;
4. stante il rinvio operato dall'art. 34, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, la disciplina in deroga si applica anche ai **contratti di somministrazione a termine**.



### ***Deroghe – interpretazione estensiva***

E' possibile **derogare in toto all'art. 21** del D.Lgs. n. 81/2015, quindi, **per una sola volta**:

1. rinnovo libero, per max 12 mesi, e non solo in presenza delle casuali, ferma restando la durata massima del contratto pari a 24 mesi;
2. proroga libera nei primi 12 mesi di durata contrattuale e acausale anche per eventuali successivi 12 mesi, ferma restando la durata massima del contratto pari a 24 mesi; ;
3. massimo numero di proroghe pari a 5 (4 + 1);
4. non necessità di un periodo di stacco (stop and go) in sede di rinnovo contrattuale.

*Tutto subordinato al rispetto del termine ultimo del 31/12/2020, entro il quale rinnovo o proroga in deroga devono essere stipulati.*



### ***Deroghe – interpretazione restrittiva***

E' possibile **derogare solo all'acausalità ed al numero delle proroghe**, quindi, **per una sola volta**:

1. rinnovo libero, per max 12 mesi, e non solo in presenza delle casuali, ferma restando la durata massima del contratto pari a 24 mesi;
2. proroga libera nei primi 12 mesi di durata contrattuale e acausale anche per eventuali successivi 12 mesi, ferma restando la durata massima del contratto pari a 24 mesi;
3. massimo numero di proroghe pari a 5 (4 + 1).

*Tutto subordinato al rispetto del termine ultimo del 31/12/2020, entro il quale rinnovo o proroga in deroga devono essere stipulati.*



### ***Contratti già prorogati o rinnovati in deroga – Interpretazione restrittiva***

Il dossier 24/8/2020 del Servizio Studi di Camera (Dipartimento bilancio) e Senato, a commento dell'art. 8, rileva che «che la novella, limitando l'ambito della deroga ad un solo rinnovo o proroga, non sembra trovare applicazione per i contratti che siano stati già oggetto - in base alla suddetta versione previgente della norma - di rinnovo o proroga in deroga. Si valuti l'opportunità di una definizione più chiara di tale profilo, considerato che, in base al testo finora vigente, l'atto di rinnovo o proroga in deroga non poteva contemplare una durata eccedente il 30 agosto 2020.»



### ***Contratti già prorogati o rinnovati in deroga – Interpretazione estensiva***

In relazione ai contratti a termine **in corso alla data del 30/8/2020**, che hanno **goduto della deroga precedente**, è possibile optare per una seconda tesi, sostenendo la possibilità della **doppia deroga**: la prima in forza del disposto dell'art. 93 del D.L. n. 34, la seconda in forza del nuovo art. 93, riformulato dall'art. 8 del D.L. n. 104.



### ***Eliminazione proroga automatica***

A far data dal 15/8/2020 **non è più operativa la proroga automatica** dei contratti a termine, anche in somministrazione, e dei rapporti formativi in apprendistato di primo e terzo livello.

Si ritiene, prudenzialmente, non essendo previsto alcuna norma di coordinamento, **che i contratti prorogati ex lege durante il periodo 19/7 – 14/8/2020, non possano cessare fino al termine della proroga automatica medesima.**





ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

# SOSPENSIONE LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI



## **Art. 14 D.L. 104/2020**

### ***Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo***

1. Ai datori di lavoro che **non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica** da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta **precluso l'avvio delle procedure** di cui agli articoli 4, 5 e 24 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.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, 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.



## ***Approfondimento Fondazione Studi 25/8/2020***

***.....mantenimento del divieto di licenziamento per ragioni economiche (anche se per un periodo "mobile" collocato fino al 31 dicembre).***

La norma, nel prevedere la nuova durata del divieto di **licenziamento per ragioni economiche**, opera un **esplicito rinvio all'art. 1**, che introduce il **nuovo periodo di ammortizzatori sociali**, per un totale di **diciotto settimane da utilizzare entro il 31 dicembre 2020**, e all'art. 3 dello stesso decreto Agosto, che riconosce ai datori di lavoro, che abbiano già fruito degli ammortizzatori sociali emergenziali per il periodo di maggio e giugno scorso e non richiedano la fruizione delle ulteriori "9+9 settimane", **l'esonero del versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020.**



### **Approfondimento Fondazione Studi 25/8/2020**

Da quanto premesso deriva che l'originario termine del 17 agosto per il divieto dei licenziamenti per ragioni economiche, fisso e valido per tutti, risulta adesso sostituito, per effetto della proroga del decreto legge n. 104/2020, da una nuova **scadenza mobile**, determinata dalla necessità di **individuare**, in alternativa:

A) il **momento in cui il datore di lavoro ha fruito integralmente dell'ulteriore periodo di 18 settimane** di ammortizzatori sociali, con le modalità disciplinate dall'art. 1 del decreto **(14 novembre 2020 in caso di ininterrotto utilizzo della cig dal 13/7/2020)**;

B) la **scadenza del periodo di fruizione dell'esonero contributivo**, previsto quale alternativa alla richiesta di ammortizzatori sociali. Quest'ultimo, posta la durata massima di quattro mesi, può implicare una scadenza anche prima dello spirare del termine massimo, perché di fatto la sua fruizione è condizionata dal periodo di utilizzo degli ammortizzatori sociali nei mesi di maggio e giugno, essendo riconosciuta, come previsto dal primo comma dell'art. 3, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito in quei mesi.



### ***Approfondimento Fondazione Studi 25/8/2020***

Le novità introdotte dall'art. 14 del “decreto Agosto” impongono dunque la necessità di **verificare, caso per caso, in dipendenza del periodo di fruizione di una delle due soluzioni previste dalla legge, l'individuazione del momento specifico in cui cesserà il divieto di disporre licenziamenti per ragioni economiche**, che pertanto varierà da datore a datore. Una differenza notevole rispetto alla previsione originaria, che vedeva il 17 agosto quale dies ad quem valido per tutti. In ogni caso, stando alla lettura dell'art. 14 del D.L. n. 104/2020, **il nuovo divieto di licenziamento per ragioni economiche non opererebbe oltre il 31 dicembre 2020**, termine ultimo per la fruizione degli ammortizzatori sociali emergenziali di cui all'art. 1 e del periodo riconosciuto per il godimento alternativo dell'esonero contributivo, previsto con l'art. 3 del medesimo decreto.



### **Approfondimento Fondazione Studi 25/8/2020**

Un ulteriore **momento di perplessità** è suscitato dalla lettura del terzo comma dell'art. 3 del “decreto Agosto”, per il quale “la violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 del presente decreto con efficacia retroattiva e **l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1”**.

Se la prima parte appare, invero, risolutiva dei dubbi premessi, scaturiti dalla formulazione del secondo comma, la seconda, disponendo – in caso di violazione del divieto di licenziamento – “l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 1”, **pare invece riconoscere la possibilità – in caso contrario – di ricorrere agli ammortizzatori sociali anche dopo aver utilizzato l'esonero contributivo (ma se così fosse, il licenziamento non potrebbe essere intimato fino al completo esaurimento della CIG)**. Quest'ultimo, pertanto, non si porrebbe quale alternativa definitiva al ricorso alla cassa integrazione: intento del legislatore che pare emergere dalla lettura complessiva della norma. Anche in questo caso si tratta di una criticità interpretativa di non poco conto, che richiede l'urgenza di una soluzione esplicita, in via amministrativa, ancor prima che in sede di conversione.



### **Art. 14 D.L. 104/2020**

3. Le **preclusioni** e le **sospensioni** di cui ai commi 1 e 2 **non si applicano** nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla **messa in liquidazione** della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei caso 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., ovvero 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**, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, **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.



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### ***Art. 14 D.L. 104/2020***

4. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, **revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale**, 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, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende **ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.**





ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse  
(circ. Min. Lav. 3/2013 inerente alla procedura di  
conciliazione preventiva ex art. 7 Legge n. 604/1966)

Ristrutturazione  
e  
riorganizzazione

Soppressione  
mansione

riduzione  
personale e  
esternalizzazione



## Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse

(circ. Min. Lav. 3/2013, Cass. Sezioni Unite 7 agosto 1998, n. 7755 Cass. sez. lav. 29 luglio 2013, n. 18196)

Licenziamento per impossibilità della  
prestazione conseguente alla sopravvenuta  
inidoneità fisica del lavoratore



## Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse

(circ. Min. Lav. 3/2013, Cass. 11 novembre 2019, n. 29104, Cass. 19 dicembre 1998, n. 12719, Cass. 26 gennaio 1996, n. 603)

Sopravvenuta impossibilità prestazione per perdita requisiti del lavoratore: ad esempio, ritiro porto d'armi (guardia giurata), della patente di guida (autista) o il tesserino ingresso negli spazi aeroportuali



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse

(circ. Min. Lav. 3/2013, Cass. 1° giugno 2009, n. 12721)

La carcerazione per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro non costituisce una ipotesi di inadempimento degli obblighi contrattuali, quindi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, bensì integra un fatto oggettivo determinante una sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa, da valutarsi – agli effetti del licenziamento – in base alle oggettive esigenze dell'impresa



## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (art. 2119 c.c. – art. 3 Legge n. 604/1966)

Non rientrano nel blocco né i licenziamenti per giusta causa ex art. 2119 c.c., causa che non consente, nemmeno temporaneamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro, né quelli per giustificato motivo soggettivo, ex art. 3 Legge n. 604/1966, notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ove la lesione del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro è inferiore rispetto alla giusta causa.

In entrambi i casi, la giurisprudenza è oramai univoca nel sostenere l'obbligatorietà della procedura disciplinare contenuta nell'art. 7 della Legge n. 300/1970, a tutela del diritto di difesa del lavoratore.



## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (art. 2096 c.c.)

Sono sottratti al blocco i licenziamenti dei lavoratori in prova, ex art. 2096 c.c., ove viene prevista dalla norma civilistica la cosiddetta «libera recedibilità».

Problemi potrebbero sussistere nel caso in cui al lavoratore in prova non è stato consentito esperire la prova medesima a causa del blocco delle attività produttive.

In tal caso, si potrebbe consigliare la sospensione del rapporto e la continuazione della prova al termine del blocco imposto.



## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (D.Lgs. n. 81/2015, artt. 19/29)

La scadenza del termine apposto al contratto di lavoro non costituisce licenziamento, ma, esclusivamente, l'avverarsi della condizione, la scadenza del termine, come causa di risoluzione del contratto. Pertanto, non sussistono problemi di sorta in ordine alla cessazione del rapporto di lavoro.

La cessazione del rapporto a termine durante il rapporto è consentita solo per giusta causa.

In caso di cessazione per motivi diversi dalla giusta causa, la giurisprudenza è concorde nell'affermare il diritto del lavoratore a pretendere le retribuzioni maturande fino alla scadenza del termine, senza che, comunque, la cessazione integri il concetto di g.m.o. ex art. 3 legge n. 604/1966, poiché detta norma si applica al lavoro a tempo indeterminato e non a termine.

Pertanto, in caso di impossibilità della prestazione, il lavoratore a termine potrà essere sospeso con diritto alle integrazioni salariali.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi incluse  
(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, comma 3)

Licenziamento durante il rapporto di apprendistato: ai sensi dell'art. 42, comma 3, durante il rapporto di apprendistato si applicano le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo. Pertanto, il licenziamento per g.m.o. subisce il blocco disposto dall'art. 46 del D.L. n. 18.





## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, comma 4)

Recesso al termine del periodo di apprendistato: libera recedibilità, come previsto dal comma 4 dell'art. 42, nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dalla contrattazione collettivi di settore



Preclusione licenziamenti – Ipotesi incluse  
(D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, comma 4)

Cessazione del rapporto di apprendistato per gli apprendisti assunti senza limitazioni di età, in quanto percettori di indennità di disoccupazione, poiché la relativa disciplina non consente la libera recedibilità al termine del periodo formativo e, quindi, questi rapporti rientrano nel blocco introdotto dal D.L. 18.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse  
(Circ. Min. Lav. n. 3/2013, Cass. SS.UU. 22 maggio 2018, n. 12568)

Secondo la prevalente Giurisprudenza il superamento del periodo di conservazione del posto, previsto dalla contrattazione collettiva di settore, a causa di assenza dovuta a malattia non costituisce g.m.o.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse  
(Circ. Min. Lav. n. 3/2013, Cass. SS.UU. 22 maggio 2018, n. 12568)

### Considerazioni:

vista la situazione emergenziale, il Giudice potrebbe escludere dal computo le assenze dovute a malattia per Covid-19;

i periodi di affidamento domiciliare in quarantena, anche se la norma li assimila ad assenza per malattia, sono esclusi dal computo del periodo di comporto.



## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse

### Dirigenti:

la legge n. 604/1966 non si applica ai lavoratori con qualifica di dirigente; pertanto, la cessazione del rapporto non soggiace ai limiti imposti dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020.

Fare attenzione al licenziamento dei dirigenti non apicali, per i quali la giurisprudenza ha coniato il concetto di «pseudo – dirigenti», con estensione delle tutele previste dall'ordinamento in caso di licenziamento illegittimo



## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse

Raggiungimento età pensionabile:  
libera recedibilità, come previsto dal comma 4 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011.  
Pertanto, nessun blocco.



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse

Lavoro domestico:  
libera recedibilità, pertanto, nessun blocco.



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## **Le conseguenze in caso di violazione del divieto**

Nullità per violazione di norma imperativa ai sensi dell'art. 1418 c.c. Sebbene il Decreto Cura Italia non preveda espressamente la sanzione della nullità, i licenziamenti economici comminati in caso di sua violazione si qualificano come nulli per violazione di norma imperativa ai sensi dell'art. 1418 c.c., comma 1.

Non è percorribile la tesi della temporanea inefficacia dei licenziamenti economici intimati durante questo arco temporale, proprio perché l'intervento del legislatore è finalizzato ad evitare che i lavoratori possano perdere il posto di lavoro a causa di una contrazione del mercato dovuta al COVID -19.





ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## **Il regime sanzionatorio nell'art. 18 stat. lav.**

Nel caso dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ricorre quindi la «nullità», indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati dall'azienda, con parificazione delle altre ipotesi di nullità dei licenziamenti ivi contemplate:

discriminatorio, ai sensi dell'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108

in concomitanza col matrimonio, ai sensi dell'art. 35, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198

in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del T.U. maternità e paternità

riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

### **Sanzioni:**

Tutela reintegratoria (applicata anche ai dirigenti) e indennitaria piena (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità dedotto l'aliunde perceptum).

Possibilità del lavoratore, inoltre, di chiedere l'ulteriore risarcimento pari a 15 mensilità in sostituzione della ripresa dell'attività lavorativa.



ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

## **Nullità ex art. 2 D.Lgs. n. 23/2015**

Nel contratto a tutele crescenti, le conseguenze sanzionatorie in caso di violazione del divieto disposto dall'art. 46 del D.L. n. 46/2020 sono sostanzialmente sovrapponibili a quelle previste dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970.

Pertanto, anche i licenziamenti per g.m.o di lavoratori assunti a far data dal 7 marzo 2015 o che, comunque, rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 23/2015, scontano la nullità del licenziamento, prevista dall'art. 2, con conseguente reintegra nel posto di lavoro, risarcimento pieno del danno subito dal lavoratore, dedotto *l'aliunde perceptum*, con un minimo di 5 mensilità, e possibilità del lavoratore di chiedere l'ulteriore risarcimento pari a 15 mensilità in sostituzione della ripresa dell'attività lavorativa.