

E se ho un impegno all'assunzione?

Se patto di prova, rifiuto all'accordo come valutazione della correttezza del lavoratore che incide su vincolo fiduciario



Sempre necessario accordo per evitare costituzione del rapporto in forma specifica

E se ho un impegno all'assunzione?

Se patto di prova, rifiuto all'accordo come valutazione della correttezza del lavoratore che incide su vincolo fiduciario



Sempre necessario accordo per evitare costituzione del rapporto in forma specifica

Se ho necessità di ridurre lo stipendio?



Deroghe ai contratti a termine

Art. 93 D.L. 34/2020 (cd. Decreto Rilancio)

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 alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 19 bis D.L. 18/2020 (cd. Cura Italia)

Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

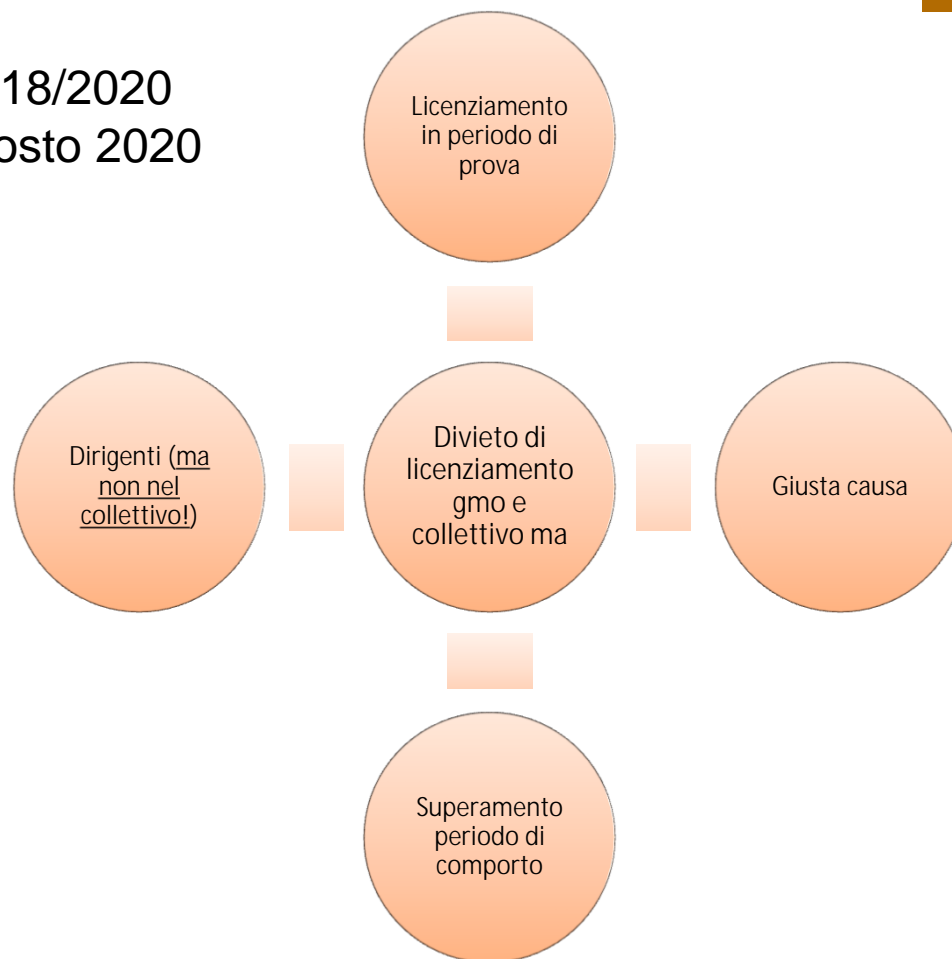
Il divieto di licenziamento

Art. 46: A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4,5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono 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 d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604

1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 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, 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.

I licenziamenti non in quarantena

Art. 46 D.L. 18/2020
Fino al 17 agosto 2020



Un nuovo diritto di astensione

Decreto
legge

- Il comma 6 dell'art. 23 D.L. 18/2020, in relazione ai lavoratori che usufruiscano del congedo non retribuito, "hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro".

Si tratta di

- Diritto potestativo di astensione dalla prestazione lavorativa

Quindi

- Divieto di licenziamento (che rimane possibile per giusta causa che non abbia a che vedere con l'assenza giustificata di cui all'art. 23)

N.B. anche l'art. 47, comma 2, prevede un ulteriore caso di diritto all'astensione dal lavoro (a cui corrisponde una limitazione della facoltà di licenziamento per giusta causa) per i genitori di figli disabili che, a causa della chiusura dei Centri di attività ad essi dedicate, si ritrovano nell'impossibilità di accudire il proprio figlio.

La sorveglianza sanitaria

Art. 83 Decreto Rilancio: 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste al presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente. [...]

3. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

STRUMENTI
GIUSLAVORISTICI PER
ATTUTIRE LE
INEVITABILI RICADUTE
SULL'ECONOMIA DELLA
CRISI SANITARIA

*Misure
consigliate*

*Extrema
ratio*

Lavoro agile

Ammortizzatore sociale di competenza

Godimento di ferie e R.O.L. arretrati

Sospensione retribuita

Riduzione di orario

Sospensione consensuale non retribuita

*Risoluzione / sospensione del rapporto
lavorativo per impossibilità
sopravvenuta/temporanea ex art. 1256 c.c.*

*Licenziamenti per g.m.o. e collettivi,
comunque non prima del 18 agosto (17 agosto:
scadenza termine ex art. 46, D.L. 18/20 come da
ultimo modificato)*

La Rotazione nella Cassa Integrazione Guadagni

La rotazione

Nella CIGS: Art. 24 D.lgs. 148/2015: 3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

LA LEGGE

La violazione delle disposizioni normalmente considerata condotta antisindacale. La normativa emergenziale ha previsto un esame congiunto semplificato per l'accesso agli ammortizzatori che si può risolvere in una mera informativa ai sindacati: In tal caso, in mancanza di accordi sindacali, nulla prevedendo il D.Lgs. 148 del 2015. Per legge non esiste quindi un formale obbligo per la cassa Covid di rispettare i criteri di scelta e le modalità di rotazione dei lavoratori sottoposti ai trattamenti di integrazione salariale, con conseguente facoltà del datore di lavoro di scegliere i lavoratori da sospendere oppure i lavoratori per i quali ridurre l'attività, secondo quanto stabilito dall'art. 41, 1° comma, Costituzione.

Ma rimane valida la giurisprudenza consolidata sul punto: Cass. sez. un. 11 maggio 2000 n. 302, secondo la quale, Il potere del datore di lavoro di scegliere i lavoratori da sospendere attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, pur discendendo direttamente dall'art. 41, 1° comma, Costituzione, deve pur sempre essere esercitato individuando criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità del trattamento di integrazione salariale, nonché nel rispetto dei principi di non discriminazione, di correttezza e buona fede, con possibile autolimitazione del datore di lavoro mediante le intese raggiunte con le organizzazioni sindacali.

LA GIURISPRUDENZA

Attenzione: E' illegittima la sospensione in Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria dei lavoratori nei confronti dei quali non è stata rispettata la rotazione, a fronte di mansioni fungibili con altri lavoratori. **Il meccanismo della rotazione, previsto in relazione all'istituto della CIGS (art. 1, comma 7 e 8, L. n. 223/1991), pertanto, deve ritenersi applicabile anche alla materia della CIGO.** La mancata adozione di tale criterio comporta a carico del datore di lavoro l'obbligo di risarcire il danno subito dai lavoratori sospesi, da determinarsi in base alle differenze retributive tra normale retribuzione e trattamento di integrazione salariale. (Trib. Milano 13/12/2007, Rel. Bianchini, in Lav. nella giur. 2008, 846)