

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 44/2020

Genova, 05/10/2020

Oggetto: PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTI

L'articolo 14, Decreto Agosto, in vigore dal 15 agosto 2020, ha prorogato il divieto di licenziamenti per ragioni economiche fino al 31 dicembre 2020, ma modulandone il contenuto in base a determinate ipotesi in capo all'azienda.

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero dell'esonero contributivo per chi non richiede la Cig, resta precluso:

- l'avvio delle procedure e di licenziamento collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991) 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 Ccnl o di clausola del contratto di appalto;
- indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966 (restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge).

Il divieto di licenziamenti non è prolungato per le categorie di datori di lavoro diverse da quelle specificamente indicate dalla norma (ad esempio, i datori di lavoro che abbiano già integralmente fruito delle integrazioni speciali o dell'esonero, i datori di lavoro che non abbiano mai avuto diritto a quelle misure speciali).

Le eccezioni

L'articolo 14, Decreto Agosto, prevede espressamente alcune specifiche eccezioni ai divieti di licenziamento:

1. 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 o di clausola del contratto di appalto;

2. nei casi di cessazione definitiva dell'attività d'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione senza continuazione anche solo parziale dell'attività;
3. nei casi in cui i licenziamenti avvengano in esecuzione di un accordo collettivo aziendale – stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – che preveda un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; in questi casi, ai lavoratori che aderiranno all'accordo collettivo aziendale di incentivazione all'esodo sarà comunque riconosciuto il trattamento di disoccupazione NASpI;
4. nei casi in cui i licenziamenti siano intimati a seguito di fallimento, in mancanza di esercizio provvisorio dell'impresa.

Il parere dell'INL

Nella nota n. 713/2020 l'INL ha, inoltre, ricordato che è stata riproposta la disposizione concernente la possibilità, da parte del datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso dal contratto di lavoro per gmo, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione COVID, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tali casi il rapporto di lavoro è ripristinato senza interruzioni e il datore di lavoro è esente da oneri e sanzioni. Tale disposizione, precedentemente limitata ai recessi intervenuti nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, viene estesa ai recessi effettuati in tutto l'anno 2020.

Secondo l'Ispettorato, inoltre, salvo eventuali modifiche che potranno intervenire in sede di conversione del D.L., il divieto di licenziamento sembra operare per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito il plafond di ore di cassa integrazione disponibili e ciò sia quando abbia fruito solo in parte delle stesse, sia quando non ne abbia affatto fruito. In tale ultimo caso, laddove il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire della cassa integrazione, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**