

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 07/06/2021

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 14

Oggetto: DECRETO SOSTEGNI BIS: IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Proseguiamo ad affrontare con questa circolare i vari argomenti del Decreto Sostegni Bis, quello trattato oggi, è sicuramente quello più discusso e di non facile applicazione, è probabile che sarà oggetto di varie interpretazioni e discussioni, comunque in attesa delle varie circolari interpretative procediamo come da testo del Decreto Sostegni Bis.

Prima di addentrarsi nell'analisi di dettaglio del divieto di licenziamento, anche alla luce di quanto disposto da ultimo, in materia, dal DL n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), risulta necessario illustrare sinteticamente le alternative, ad oggi disponibili, in tema di ammortizzatori sociali utilizzabili dai datori di lavoro che si trovino a dover sospendere o ridurre l'attività produttiva causa COVID-19. (**argomento già trattato nella nostra circolare Flash n° 13/2021**)

In particolare, i **datori di lavoro soggetti a**

- **assegno ordinario e CIGD** (DL n. 41/2021, art. 8, comma 2) hanno a disposizione **28 settimane di trattamento** da collocarsi nel periodo compreso **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**. Per quanto riguarda il trattamento CISOA, invece, sono previste, nel medesimo arco temporale, 120 giornate (DL n. 41/2021, art. 8, comma 8);

Per tali datori di lavoro continua ad applicarsi, come stabilito dal Decreto Sostegni, il **divieto di licenziamento, fino al 30 giugno 2021** (ai sensi dell'art. 8, comma 9, DL n. 41/2021), ulteriormente **esteso fino al 31 ottobre 2021** (ai sensi dell'art. 8, comma 10, DL n. 41/2021);

- **CIGO** risultano coperti, **fino al 30 giugno 2021**, grazie alle **13 settimane** previste dal Decreto Sostegni (DL n. 41/2021, art. 8, comma 1), da collocarsi a decorrere dal 1° aprile. **Dal prossimo 1° luglio**, laddove si rendesse necessario sospendere o ridurre l'attività produttiva, tali datori di lavoro potranno richiedere la cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs n.148/2015 (dunque, **CIGO e CIGS con causali tradizionali**, non COVID-19) per un massimo di **26 settimane da collocarsi entro il 31 dicembre 2021**.

Per tali datori di lavoro rimane in vigore il **divieto di licenziamento, fino al 30 giugno 2021**, come stabilito dal Decreto Sostegni (DL n. 41/2021, art. 8, comma 9); Contestualmente, per quei **datori di lavoro ancora in difficoltà** che, dal 1° luglio 2021, accederanno alla **CIGO e CIGS** ai sensi del **D.Lgs n. 148/2015**, il **divieto di licenziamento si estende anche dopo il 30 giugno 2021, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Come evidenziato in premessa, fino al **30 giugno 2021**, rimane in vigore il divieto di licenziamento generalizzato per tutte le aziende (DL n. 41/2021, art. 8, comma 9).

Dopo tale data, ossia a partire dal 1° luglio 2021, il divieto continuerà ad applicarsi solamente in relazione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali da parte delle aziende. A tale riguardo, occorre compiere la seguente differenziazione.

Aziende che presentano domanda di CIGO

L'art. 40, comma 4 del Decreto Sostegni bis stabilisce che per i datori di lavoro che presentano domanda di **CIGO dal 1° luglio 2021**:

- **resta precluso** l'avvio delle procedure di **licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991 **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**;
- restano altresì **sospese** nel medesimo periodo le **procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020**;
- resta **preclusa** nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la **facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966;
- restano altresì **sospese** le **procedure in corso** di cui all'art. 7 della medesima legge.

A partire dal 1° luglio 2021, pertanto, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIGO non saranno più soggette al divieto di licenziamento.

In sostanza, dal 1° luglio 2021, le imprese dell'industria e dell'edilizia si troveranno di fronte a due alternative:

- utilizzare la cassa integrazione ordinaria o straordinaria senza poter licenziare, oppure
- non richiedere l'integrazione salariale e poter licenziare.

Aziende che presentano domanda di Assegno ordinario, CIGD, CISOA

Le regole restano, invece, immutate per le imprese che utilizzano l'**Assegno ordinario (FIS e Fondi di solidarietà bilaterali)**, la **CIG in deroga (CIGD)** ed il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (**CISOA**), le quali **non possono licenziare fino al 31 ottobre 2021** (art. 8, comma 10, DL 41/2021), a prescindere dalla fruizione dell'ammortizzatore.

ECCEZIONI

Oltre a quanto espressamente previsto – nel caso del licenziamento collettivo – per 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, l'art. 40, comma 5 del Decreto Sostegni bis, stabilisce che le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 **non si applicano nelle ipotesi di seguito indicate**:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri 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'articolo 2112 del codice civile;
- 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'art. 1 del D.Lgs. n. 22/2015, ossia la NASpI;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia 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.

FATTISPECIE CONSENTITE

Si ricorda che restano, comunque, escluse le seguenti fattispecie di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro alle quali dunque il datore di lavoro può procedervi:

- licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- licenziamenti per superamento del periodo di comporto;
- licenziamento entro il termine del periodo di prova;
- licenziamento per raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;
- licenziamento ad nutum del dirigente;
- licenziamento dei lavoratori domestici;
- interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo;
- interruzione del rapporto con l'ex socio di una cooperativa di produzione e lavoro, in caso di precedente risoluzione del rapporto associativo (in base alle disposizioni statutarie o regolamentari in vigore).

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani