

**MOTIVI ECONOMICI**

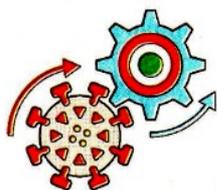
**Per i licenziamenti  
rischio alt prolungato**

Daniele Colombo — a pag. 14

# Sui licenziamenti economici rischio stop per tutto l'anno

**I NODI DELLA RIPRESA**

**LAVORO**



**I recessi appaiono da  
escludere anche per chi non  
usa la Cassa integrazione**

**Il blocco non opera in caso  
di cessazione o di cambio  
appalto con riassunzione**

Pagina a cura di  
**Daniele Colombo**

Fino al 31 dicembre 2020 le aziende rischiano di non poter procedere a licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo, salvo alcune eccezioni espressamente previste dal decreto Agosto (Dl.104/2020, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 14 agosto e in vigore dal 15 agosto, ora all'esame del Senato per la conversione in legge). Il decreto ha prorogato il blocco dei licenziamenti già previsto dal decreto "Cura Italia" e che sarebbe scaduto il 17 agosto 2020.

Diversamente dal divieto generalizzato previsto dal Dl 18/2020, il nuovo divieto è ora prorogato con modalità diverse, legate all'utilizzo delle nuove 18 settimane di cassa integrazione o, in alternativa, dell'esonero contributivo riconosciuto a chi non intenda chiedere la nuova cassa integrazione Covid-19.

La proroga del divieto, è bene ribadirlo, non riguarda tutte le tipologie di licenziamento, ma solo le procedure di licenziamento collettivo (resta- no sospese le procedure avviate a

partire dal 24 febbraio 2020) e i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, indipendentemente dal numero degli occupati (sono sospese le procedure previste dall'articolo 7 della legge 604/1966).

Tutte le altre tipologie di licenziamento (come ad esempio quelli per giusta causa) rimangono (e rimanevano) fuori del periodo di sospensione.

**Stop al recesso con la cassa**

L'azienda che chieda gli ammortizzatori sociali per far fronte alla situazione di crisi (18 settimane divise in due blocchi da nove settimane ciascuno) potrà procedere a licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo solo dopo aver integralmente fruito delle 18 settimane di cassa, utilizzabili fra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. Supponendo di usare le 18 settimane di cassa in via continuativa dal 13 luglio, il divieto cesserebbe il 16 novembre prossimo.

Se invece l'impresa non intende utilizzare il nuovo periodo di Cig-Covid e ha già usufruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei precedenti trattamenti di integrazione salariale, è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo pari al doppio delle ore di cassa integrazione usate nei mesi di maggio e giugno 2020, fino a un massimo di quattro mesi. In questo caso, è possibile procedere ai licenziamenti al termine del periodo di esonero contributivo.

È dubbio se possano procedere ai licenziamenti le aziende che decidano di non usufruire né della cassa integrazione, né dell'esonero contributivo. Da un lato, il tenore letterale della norma e il suo scopo depongono per una estensione del divieto. Dall'altro lato, sarebbe - in concreto - paradossale imporre il divieto di licenziamento alle aziende che non utilizzano risorse pubbliche per fronteggiare la crisi. Su questo punto, sa-

rebbe dunque auspicabile un intervento chiarificatore del Parlamento in sede di conversione del decreto 104/2020.

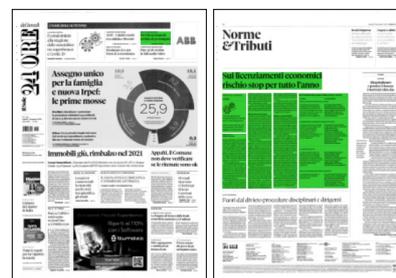
In ogni caso, tenuto conto dello scopo della norma, in attesa di maggiori chiarimenti, è prudentiale attendere il 31 dicembre 2020 per procedere con licenziamenti economici, sia individuali (per giustificato motivo oggettivo), sia collettivi.

**Quando non opera il divieto**

La sospensione dei recessi non opera in caso di cambio appalto, se il nuovo appaltatore assume il personale già in forza presso il precedente datore in forza di una norma di legge (ad esempio, l'articolo 50 del Codice degli appalti), in forza di un contratto collettivo (ad esempio, l'articolo 4 del Ccnl multiservizi) o in base a una clausola del contratto di appalto.

I licenziamenti (collettivi o per giustificato motivo oggettivo) sono possibili in caso di fallimento senza continuazione, anche parziale, dell'attività, ovvero in caso di cessazione completa dell'attività dell'azienda (e non delle singole unità produttive), salvo che non si configuri un trasferimento di azienda o di un suo ramo ex articolo 2112 del Codice civile.

Infine, sono consentite in questo periodo di sospensione anche le risoluzioni conseguenti a un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevedano uscite incentivate, limitatamente ai lavoratori



che aderiscono a questo accordo (in questo caso, è riconosciuta al lavoratore la Naspi, si veda l'approfondimento sul Sole 24 Ore del 31 agosto).

L'accordo collettivo aziendale potrebbe essere usato da tutte le aziende, anche di piccole dimensioni, oltre che riguardare una divisione, un settore o un reparto oggetto di riorganizzazione e/o ristrutturazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LE SITUAZIONI NELLE QUALI OPERA (O NO) IL DIVIETO

### IL CASO

### LA SOLUZIONE

#### STOP AL RECESSO DURANTE LA CASSA

Un'azienda vuole avviare una riorganizzazione e sopprimere una mansione, ma ha ancora in corso la cassa integrazione Covid e intende continuare a usarla. Può licenziare un lavoratore per giustificato motivo oggettivo?

No. Stante il meccanismo introdotto dal Dl 104/2020 il licenziamento per giustificato motivo oggettivo potrà essere effettuato solo dopo aver interamente usufruito della cassa integrazione.

#### LICENZIAMENTI ECONOMICI: MEGLIO RINVIARE

Un datore di lavoro non intende chiedere la cassa integrazione Covid -19 prevista dal Dl 104/2020 e non intende usufruire dell'esonero contributivo. Può procedere con licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?

La questione è controversa. In ogni caso, tenuto conto dello scopo della norma, in attesa di maggiori chiarimenti, è prudente attendere il 31 dicembre 2020 per procedere con licenziamenti economici. La stessa indicazione sembra valida anche per avviare licenziamenti collettivi.

#### IL CAMBIO APPALTO

Un'azienda subentrerà in un appalto di pulizie e seguirà la procedura di cambio appalto prevista dal contratto collettivo applicabile. È possibile licenziare in questo caso o comunque il divieto di recesso resta operativo?

Sì, è possibile licenziare per cambio appalto, stante l'eccezione contenuta nell'articolo 14 del Dl 104/2020. Il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, dovrà essere riassunto dal nuovo appaltatore.

#### STOP AL LICENZIAMENTO PER INIDONEITÀ

Un'azienda può licenziare un lavoratore per inidoneità sopravvenuta?

No. Come chiarito dall'Inl con la nota 298/2020, i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione rientrano nella categoria del giustificato motivo oggettivo e come tali rientrano nel divieto in vigore.

# Fuori dal divieto procedure disciplinari e dirigenti

## I manager sono però tutelati dalle norme anti crisi se inclusi in procedure collettive

Il divieto dei licenziamenti (con eccezioni) previsto dal decreto Agosto (Dl 104/2020) riguarda i licenziamenti collettivi e quelli individuali per motivo oggettivo (anche plurimo) e, quindi, non si estende alle fattispecie di recesso datoriale che nulla hanno a che fare con i licenziamenti per motivi economici.

Le aziende possono dunque licenziare dei lavoratori per ragioni disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo). Si tratta dei recessi intimati dal datore di lavoro per gravi inadempimenti del lavoratore alle proprie obbligazioni contrattuali, da irrogare solo in seguito al rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970).

In questo periodo, inoltre, datore di lavoro e lavoratore potranno risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, anche se questa soluzione non permette al lavoratore di ottenere la Naspi, tenuto conto che le procedure per il tentativo obbligatorio di conciliazione prodromico al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per i lavoratori ancora soggetti all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori sono sospese per effetto del Dl 104/2020.

Il datore di lavoro può intimare validamente i licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, così come quelli per superamento del periodo di comporto. Quest'ultima fattispecie, infatti, che esula dall'organizzazione aziendale,

esclude che il recesso possa rientrare nella categoria del giustificato motivo oggettivo.

Il divieto di licenziamento non opera nemmeno in caso di licenziamento dei dirigenti, posto che a questi ultimi non si applica l'articolo 3 della legge 604/1966. Su questo punto, tuttavia, sarebbe auspicabile un intervento del legislatore in sede di conversione, tenuto conto che i dirigenti rientrano nel blocco se coinvolti in procedure di licenziamento collettivo attivate successivamente al 23 febbraio 2020.

Non sono soggetti a sospensione i recessi del datore di lavoro in seguito della scadenza del periodo di apprendistato e le cessazioni dai contratti a termine (anche in somministrazione) per scadenza del termine del contratto.

Il divieto di licenziamento si estende invece ai licenziamenti per inidoneità sopravvenuta della prestazione lavorativa, inclusi dalla giurisprudenza di legittimità a tutti gli effetti nella categoria dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Anche l'Ispettorato nazionale del Lavoro (Inl) è sulla stessa linea. Con la nota 298 del 24 giugno 2020, infatti, l'Ispettorato ha evidenziato che anche l'ipotesi del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione deve ritenersi inclusa tra le fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in base all'articolo 3 della legge 604/1966.

Da ultimo, si deve ritenere che "sfuggano" al divieto anche i licenziamenti per raggiungimento dei limiti di età per la fruizione del pensionamento di vecchiaia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

