

# Alert

## Employment - Review

### Blocco dei licenziamenti: il punto della situazione

Negli ultimi mesi, tra annunci da parte del Governo, relazioni illustrative ai decreti contraddittori e modifiche alla legge intervenute nell'ultimo giorno utile, non è stato possibile comprendere con chiarezza quale sarebbe stata la platea di datori di lavoro che, a partire dal 1° luglio 2021, avrebbe potuto dare avvio ai licenziamenti per motivi economici.

Per tale motivo, riteniamo possa essere utile riassumere il quadro normativo delineatosi dopo l'entrata in vigore del Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (cd. Decreto Sostegni), del Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 (cd. Decreto Sostegni *bis*) e, da ultimo, del Decreto Legge 30 giugno 2021, n. 99 (cd. Decreto Lavoro e Imprese).

Dal 1° luglio 2021 le imprese manifatturiere o di trasporti che ai fini contributivi e previdenziali sono qualificate come imprese industriali, secondo quanto previsto dall'art. 10 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, potranno procedere con l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo ovvero riprendere le procedure avviate prima del 23 febbraio 2020.

Il Decreto Sostegni *bis* ha introdotto due eccezioni a tale regola.

In primo luogo è stato previsto che tali imprese possano fare **ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o Straordinaria** nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021, senza dover versare alcun contributo addizionale. In tal caso, tuttavia, non sarà possibile procedere con licenziamenti per motivi economici anche per il periodo successivo al 30 giugno 2021. Tale preclusione vige **solo per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**. Va notato, inoltre che, stando alla lettera della norma, in caso di utilizzo del trattamento di integrazione salariale solo in alcune unità produttive, il divieto di licenziamento si estende all'intera azienda.

Nell'ipotesi, poi, in cui l'**impresa** abbia subito nel primo semestre del 2021 un **calo di fatturato** del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, è stato previsto che la stessa possa ricorrere al **contratto di solidarietà cd. difensivo** nel periodo compreso tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021 per 26 settimane, senza versamento del contributo addizionale. La *ratio* di tale strumento - finalizzato "*al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo*

# Alert

## Employment - Review

*l'emergenza epidemiologica*" – ha indotto i primi commentatori a ritenere che siano **preclusi i licenziamenti per tutta la durata dell'accordo di solidarietà**.

Il Decreto Lavoro e Imprese ha previsto altresì, per i datori di lavoro che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali di cui al D. Lgs. 148/2015, la possibilità di richiedere ulteriori 13 settimane di trattamento straordinario di integrazione salariale, fruibili sino al 31 dicembre 2021. Qualora le imprese ne facciano richiesta, resterà precluso il licenziamento **per tutto il periodo di effettiva fruizione dell'ammortizzatore**. Tale divieto si estende all'intera azienda anche se il trattamento di integrazione salariale viene utilizzato solo per una parte di essa.

Per quanto riguarda **tutte le altre imprese**, in base alla lettura che è stata comunemente data al Sostegni bis, - sia che il datore di lavoro utilizzi i trattamenti di integrazione salariale sia che non vi faccia ricorso - il divieto di licenziamenti prosegue fino al 31 ottobre 2021.

Le uniche eccezioni riguardano le ipotesi relative: (i) al personale già impiegato nell'appalto che fosse riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di disposizione del Ccnl o di clausola del contratto di appalto; (ii) ai licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa ovvero dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività; (iii) al raggiungimento di un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il Decreto Lavoro e Imprese ha previsto anche per le **industrie tessili, di abbigliamento e di pelletteria** (per le quali era stata inizialmente fissata la scadenza del divieto di licenziamento al 30 giugno 2020) la possibilità di richiedere ulteriori 17 settimane di CIGO Covid, da fruire nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021. Stando alla lettera della norma, a tali imprese è **precluso** l'avvio di procedure di **licenziamento** collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo **a prescindere dall'effettivo utilizzo del trattamento di integrazione salariale**.

Il quadro normativo risulta, dunque, piuttosto articolato. Occorre infine ricordare che il 29 giugno 2021 il Presidente del Consiglio, il Ministro del Lavoro e le parti sociali (Confindustria, Alleanza delle Cooperative e Confapi, da un lato, e Cgil, Cisl, Uil, dall'altro) hanno sottoscritto un "**avviso comune**" con il quale "**si impegnano a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro**". Superato un primo tentennamento della giurisprudenza, è un dato ormai

# Alert

## Employment - Review

assodato che non ci sia alcun divieto di licenziamento in caso di licenziamento per “giustificatezza oggettiva” del dirigente.

21.07.2021

**La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutiva di una consulenza legale specifica.**

**Giuseppe Cucurachi, Partner**  
**E:** g.cucurachi@nmlex.it  
**T.:** +39 02 657 5181

**Andrea Ceppitelli, Associate**  
**E:** a.ceppitelli@nmlex.it  
**T.:** +39 02 657 5181

**Per chiarimenti o informazioni potete contattare l'autore oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio**

[www.nunziantemagrone.it](http://www.nunziantemagrone.it)