



## Il relatore

## Giuseppe Summo

#### Avvocato

T: +39 0594270 206 / 081 2451401 / 081 2451403

E: g.summo@limatolavvocati.it



## Cronologia delle disposizioni in materia di licenziamento e relativi divieti in ambito emergenziale

- § DECRETO "CURA ITALIA": l'art. 46 del D.L. 17.3.2020, n. 18, ossia dal 17.3.2020, aveva disposto che per 60 giorni (e quindi fino al 16.5.2020) il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non potesse recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. 15.7.1966, n. 604.
- § DECRETO "RILANCIO": l'art. 80 del D.L. 19.5.2020, n. 34 ha aumentato il periodo di divieto, elevandolo a 5 mesi, e quindi dal 17.3.2020 al 17.8.2020
- § **DECRETO "AGOSTO"**: l'art. 14 del D.L. 14.8.2020, n. 104 (convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 13.10.2020, n. 126, entrata in vigore il 14.10.2020).
- § DECRETO "RISTORI": sulla disciplina introdotta dall'art. 14 del D.L. 14.8.2020, n. 104 (convertito dalla L. 13.10.2020, n. 126)
- § LEGGE DI BILANCIO 2021.
- § DECRETO LEGGE 22 MARZO 2021, N. 41 (DECRETO SOSTEGNI).
- § DECRETO LEGGE 25 MAGGIO 2021, n. 73 (DECRETO SOSTEGNI-BIS)



## Art.46 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 e successive modifiche. Divieto di licenziamento

**Punto di partenza**: D.L. 17 marzo 2020 n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 "

Art. 46 "Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti":

"1. 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. 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"



# CASI DI ESCLUSIONE DALL'OPERATIVITÀ DELLA NORMA (art. 46 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 e successive modifiche)

#### A) <u>Licenziamento del dirigente</u>

Il <u>divieto di recesso non riguarda i dirigenti "apicali"</u>, i quali potranno essere licenziati secondo la nozione di "giustificatezza" (ossia una ragione valida ed apprezzabile, nozione di matrice giurisprudenziale che ha sostituito i tradizionali requisiti del giustificato motivo soggettivo e oggettivo). I dirigenti godono delle tutele contrattuali, ma non di quelle previste dalla legge sui licenziamenti (L. 604/1966). I dirigenti non possono essere coinvolti nelle procedure di licenziamento collettivo contemplate come sospese nel decreto.

Esclusi i cd. pseudo-dirigenti, che sono invece destinatari, per consolidata giurisprudenza, delle tutele della l. 604/66.



## A) Licenziamento del dirigente

anche se l'art. 46 del D.L. n. 18/2020 e l'art. 80 del D.L. n. 34/2020, nel prevedere il divieto temporaneo di recesso da parte del datore di lavoro, fanno espresso riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo come individuato ai sensi delll'art. 3 L. 15.07.1966 n. 604, tale divieto deve ritenersi applicabile anche ai dirigenti (<u>Trib. Roma, ord. 26.2.2021</u>).

In senso contrario però, con una decisione più recente, si è pronunciato ancora il Tribunale di Roma, secondo il quale <u>il blocco dei licenziamenti non riguarda i dirigenti</u> perché, da un lato, tale limitazione è riferibile solo ai recessi irrogati per giustificato motivo oggettivo di cui alla L. 604/1966 e, dall'altro, per tale categoria di lavoratori non è possibile accedere agli ammortizzatori sociali (Trib. Roma 19.4.2021).



# Casi di esclusione dall'operatività della norma (art. 46 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 e successive modifiche)

B) <u>Licenziamento per impossibilità della prestazione conseguita alla sopravvenuta inidoneità fisica del dipendente</u>.

Alla stregua della sua definizione giurisprudenziale tale licenziamento non prescinde dalla valutazione dell'effettiva incidenza, in termini di possibilità rioccupazionale, nell'organizzazione di impresa datoriale; per questa ragione deve ritenersi incluso nella fattispecie definita dall'art. 3 della l. 604/66.

Art. 83, comma 3, del Decreto Rilancio include nel divieto i casi di inidoneità provocata da Covid 19.



# Criticità e casi di esclusione dall'operatività della norma (art. 46 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 e successive modifiche)

#### C) Licenziamento per cessazione appalto

Modifica art. 46 in sede di conversione del decreto: esclusione dal divieto di licenziamenti collettivi nel caso in cui il personale da licenziare ed impiegato nell'appalto sia riassunto dall'impresa subentrante in forza di legge, CCNL o clausola sociale.

#### D) Licenziamento per superamento del periodo di comporto

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto deve ritenersi escluso dall'ambito oggettivo del divieto, trattandosi di fattispecie:

- che prescinde da una valutazione di incidenza della malattia sull'organizzazione dell'impresa;
- e che è da ricondursi alla previsione all'art. 2110 c.c., per mera conseguenza del superamento (aritmetico) del termine di comporto previsto dal ccnl.

Attenta valutazione del singolo caso in quanto la situazione di emergenza potrebbe avere causato un periodo di assenza (il più recente) per malattia o sorveglianza sanitaria e permanenza domiciliare fiduciaria, escluse dal computo del periodo di comporto per espressa previsione dell'art. 26, comma 1, del D.L. n. 18/2020.

# Criticità e casi di esclusione dall'operatività della norma (art. 46 D.I. 17 marzo 2020 n. 18 e successive modifiche)

#### E) Risoluzione del rapporto di apprendistato

Esclusa dal divieto la risoluzione di tale rapporto al termine del periodo formativo ove coincidente con il periodo di divieto posto dalla norma. Alla scadenza le parti possono infatti liberamente recedere dal contratto in applicazione dell'art. 2118 c.c. (nel rispetto del preavviso decorrente dal termine del periodo formativo). A fronte di sospensione della formazione esterna rivolta agli apprendisti, si è ritenuto prudente l'invio di una comunicazione da parte del datore di lavoro relativa alla proroga della scadenza originaria, utile a consentire la conclusione del ciclo formativo

#### F) Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Non rientra nella previsione dell'art. 46. Attenzione: la sospensione e/o riduzione delle attività produttive potrebbe non avere consentito l'esatto o il completo espletamento del periodo di prova. Si è consigliato in via cautelativa di sospendere la sperimentazione e differire, previa comunicazione al lavoratore in prova, il termine finale di durata del periodo di prova tenendo conto del tempo residuo contrattualmente stabilito.



# Criticità e casi di esclusione dall'operatività della norma (art. 46 D.l. 17 marzo 2020 n. 18 e successive modifiche)

G) <u>Licenziamento lavoratori domestici o per raggiungimento requisiti</u> pensionistici

Esclusi dal divieto

H) <u>Licenziamenti di natura soggettiva, ossia riconducibili al comportamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo soggettivo</u>.

Il decreto n. 18/2020 non si occupa dei licenziamenti disciplinari, che pertanto possono essere normalmente intimati in presenza dei relativi presupposti.

I) Il divieto non si applica ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, poiché il suo ambito di applicazione è limitato ai soli rapporti di lavoro subordinato (Inps, msg. 1.6.2020, n. 2261).



D.L. n. 18/2020 e del successivo D.L. n. 34/2020



#### **DIVIETO DI RECESSO GENERALIZZATO**

(17 marzo – 17 agosto) valevole cioè per tutti i licenziamenti, collettivi e individuali, per motivi economici (divieto licenziamenti GMO, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza, nonché divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo ovvero di proseguire quelle già pendenti alla data del 23.02.2020).

Decreto Agosto art.14 DL 2020/104



#### **DIVIETO FLESSIBILE**

- senza l'individuazione di un termine univoco uguale per tutti. Non fissa una scadenza precisa per la proroga di tale divieto, ma prevede un meccanismo che fa cessare il divieto di licenziamento quando si verifica una delle due seguenti situazioni:
- | la fruizione integrale degli ammortizzatori introdotti per fronteggiare l'emergenza Covid-19;
- oppure la consumazione dello speciale esonero contributivo spettante a quei datori che non richiedono la proroga degli ammortizzatori.



# LE TRE ECCEZIONI IN CUI IL DATORE POTRÀ INTIMARE IL LICENZIAMENTO Art. 14 del D.L. n. 104/2020

- 1) Licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. Ovviamente, deve escludersi che nel corso della liquidazione non si verifichi 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'art. 2112 c.c..
- 2) Ipotesi di 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. Ebbene, in questa ipotesi, i lavoratori escono dall'azienda e beneficiano della Naspi nonché, verosimilmente, anche di un incentivo all'esodo da parte del datore.
- 3) Licenziamenti intimati in <u>caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio</u> <u>dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione</u>. 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.



#### **ECCEZIONI**

 CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELL'IMPRESA CONSEGUENTE ALLA MESSA IN LIQUIDAZIONE DELLA SOCIETÀ

o FALLIMENTO (SENZA ESERCIZIO PROVVISORIO)

oACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DI INCENTIVO ALLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO EX ART. 1, CO. 3.  Operano nell'ambito di un divieto di licenziamento pur sempre vigente, nel senso che i recessi determinati da tali situazioni eccezionali (liquidazione, fallimento, accordo sindacale) saranno sempre possibili, anche ove per avventura il datore stia ancora fruendo delle integrazioni salariali o dell'esonero contributivo e, prima della loro integrale fruizione, decida di cessare definitivamente l'attività produttiva o si accordi per procedere con alcune risoluzioni consensuali



# ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PRECISAZIONI INPS

- **A)** I'art. 14, co. 3, D.L. n. 104/2020 si applica in **tutti i casi di accordi** stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- B) stante la portata dell'art. 14, co. 3, D.L. n. 104/2020, l'accesso alla NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo;
- C) per accedere alla NASpI, i lavoratori che cessano il rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale sdevono, presentando la domanda di NASpI, allegare l'accordo collettivo aziendale, nonché (ove l'adesione del lavoratore non si evinca dall'accordo medesimo, ma sia contenuta in altro documento diverso) i documenti attestanti l'adesione a tale accordo;
- **D)** infine, anche il **dirigente**, eventualmente aderente a tali accordi, se ricorrono gli altri presupposti di legge, può accedere alla NASpI (Inps, msg. 26.11.2020, n. 4464).



# DECRETO AGOSTO: INTRODOTTA LA REVOCA DEL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, può – in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, L. n. 300/1970, revocare in ogni tempi il recesso, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di integrazione salariale, a decorrere dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento revocato. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore.



### **DECRETO RISTORI**

- Sulla disciplina introdotta dall'art. 14 del D.L. 14.8.2020, n. 104 si sono poi innestate le **nuove disposizioni di cui all'art. 12, co. 9 e 10, del D.L. 28.10.2020, n. 137**, le quali hanno previsto che **fino al 31.1.2021**:
  - A) resta precluso l'avvio delle procedure ex artt. 4, 5 e 24 L. 23.7.1991, n. 223, e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23.2.2020, 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;
  - B) resta, altresì, preclusa al datore, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. 15.7.1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso (in ITL) ex art. 7 della medesima legge.

Nell'art. 12, co. 9, D.L. n. 137/2020 <u>scompare il riferimento all'integrale fruizione della cassa</u> <u>integrazione o dell'esonero contributivo, sostituito dalla mera indicazione del 31.1.2021</u> come limite di durata del divieto di licenziamento, valido per tutti a prescindere dall'accesso alle integrazioni salariali.

Sono state <u>confermate le eccezioni esplicite</u> al divieto di licenziamento già previste dal D.L. n. 104/2020 (cessazione dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società; fallimento (senza esercizio provvisorio;
accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto)

LEGGE DI BILANCIO 2021



la data del 31.01.2021 fino alla quale opera il cd. blocco dei licenziamenti è stata modificata e portata fino al 31.03.2021 (slittamento di ulteriori due mesi)

DECERETO LEGGE 22.03.21 N. 41 DECRETO SOSTEGNI



- Il blocco dei licenziamenti è stato confermato in via generale fino al 30.06.2021 mentre per il periodo successivo viene previsto un cd. "blocco ad hoc" fino al 31.10.2021.
- doppio binario: fino al 30.06.21 per tutti i datori di lavoro; dal 1.07.21 al 31.10.21 per i datori di lavoro destinatari del FIS, cassa integrazione in deroga e fondi di solidarietà bilaterale

DECRETO LEGGE 25.05.2021 N. 73 DECRETO SOSTEGNI -BIS



- Si allinea alle previsioni del Decreto Sostegni prevedendo anche nuovo blocco condizionato.
- Resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale <u>fruito entro il</u> <u>31 dicembre 2021</u> e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020.



## DISCIPLINA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI FRAMMENTATA. PLURALITÀ DI REGIMI: SOSTEGNI E SOSTEGNI BIS

Il decreto Sostegni (DL 41/2021) tuttora in vigore, ha previsto due termini finali del blocco dei licenziamenti:

- il **30 giugno 2021** per i datori di lavoro che usufruiscono delle integrazioni salariali ordinarie (imprese industriali manifatturiere, di trasporti, edili e così via);
- il **31 ottobre 2021** per le imprese coperte dagli altri strumenti di integrazione salariale (Cig in deroga, assegno ordinario del Fis o dei Fondi di solidarietà bilaterali, Cisoa).

A tale normativa si aggiunge ora il <u>decreto Sostegni bis</u> che introduce un'ulteriore sospensione dei licenziamenti per quei datori di lavoro che si avvalgono della Cigo o della Cigs "scontate", ossia con esonero dal pagamento del contributo addizionale

A partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIG Covid-19 non saranno più soggette al divieto di licenziamento.

Resta, la possibilità per le imprese di utilizzare la Cassa integrazione ordinaria, anche dal primo di luglio, senza dover pagare le addizionali fino al 31 dicembre 2021, impegnandosi a non licenziare. In tale ambito, restano esclusi dai divieti e, quindi, possono essere legittimamente intimati in qualsiasi momento i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (oltre a fallimento), quelli che riguardano il personale impiegato nell'appalto che sia riassunto, a seguito del subentro, dal nuovo appaltatore e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro incentivate da un accordo collettivo aziendale.



### **DECRETO SOSTEGNI**

• Blocco fino al 30 giugno 2021 - Fino al 30.6.2021 è preclusa al datore, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15.7.1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso (quelle in ITL) di cui all'art. 7 della medesima legge (art. 8, co. 9, D.L. 22.3.2021, n. 41).

Blocco ad hoc fino al 31 ottobre 2021 - Dal 1°luglio al 31 ottobre 2021, ai datori di cui:

A) al co. 2, ossia i datori privati che sospendono o riducono l'attività per COVID-19 e che possono chiedere, per i lavoratori in forza al 23.3.2021 i trattamenti di AO e CIGD per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1°aprile e il 31 dicembre 2021;

**B)** al co. 8, ossia i datori agricoli che possono chiedere la **CISOA** per COVID-19 per una durata massima di 120 giorni, nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021; resta preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge 15.7.1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso presso l'ITL ex art. 7 della medesima legge (art. 8, co. 10, D.L. 22.3.2021, n. 41).

Eccezioni al divieto di licenziamento: cessazione definitiva dell'attività dell'impresa; accordo collettivo aziendale con incentivo all'esodo e NASpI nonché fallimento

## DECRETO SOSTEGNI BIS

### Gazzetta Ufficiale del 25 maggio (DL 73/2021)

Dal 1° luglio 2021 una parte dei datori di lavoro potrà nuovamente avvalersi della facoltà di riorganizzare o ridurre il personale in forza.

#### **ECCEZIONI:**

- Un'ipotesi di proroga del blocco dei licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo per le imprese che dal 1° luglio decidano di presentare domanda di Cigo o Cigs in base agli artt. 11 e 21 del D.Lgs 148/2015, avvalendosi dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale riconosciuto sino al 31 dicembre 2021. Divieto di licenziamento: per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito (entro il 31 dicembre 2021).
- Il divieto opererà anche nei confronti di quei datori di lavoro che, avendo subito nel primo semestre 2021 un calo di fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, presentino, dopo aver stipulato un accordo aziendale di riduzione dell'orario di lavoro, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga agli artt. 4 e 21 del Dlgs 148/2015 (anche questa esentata da contributo addizionale) per ottenere un trattamento speciale di integrazione (pari al 70% della retribuzione) per una durata massima di 26 settimane da fruire entro il 31 dicembre 2021. In questo caso il divieto dei licenziamenti è giustificato non solo dalla fruizione dell'esonero contributivo, ma anche dal fine perseguito da questo specifico istituto (un contratto di solidarietà difensivo "potenziato" con riduzioni orarie medie sino all'80% e complessive, per ciascun lavoratore, sino al 90%) che è appunto quello del «mantenimento dei livelli occupazionali» nella fase post-pandemica.

### **DECRETO SOSTEGNI BIS**

• Nuovo "blocco" condizionato -L'art. 40, al co. 3, dispone che i datori privati ex art. 8, co. 1 del D.L. 22.3.2021, n. 41 (L. n. 69/2021), ossia quelli che chiedono le altre 13 settimane di CIGO dall'1.4 al 30.6.2021 per i lavoratori in forza al 23.3.2021, che dall'1.7.2021 sospendono o riducono l'attività e chiedono le integrazioni salariali ex artt. 11 (CIGO) e 21 (CIGS) del D.Lgs. 14.9.2015, n. 148 sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale ex art. 5 di tale D.Lgs. fino al 31.12.2021.

Attenzione: ai sensi del successivo co. 4, ai datori che presentano domanda per i trattamenti di cui al co. 3 (CIGO e CIGS) per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31.12.2021 resta preclusa (oltre che la possibilità di effettuare un licenziamento collettivo) la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (indipendentemente dal numero dei dipendenti) ex art. 3 L. 15.7.1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso ex art. 7 della medesima legge (ITL).

Quindi, il datore che accede a tali ammortizzatori sociali non può recedere dal contratto con un licenziamento collettivo o per GMO per un periodo di durata pari a quello del trattamento di integrazione salariale fruito e il divieto sorge già con la sola presentazione della domanda.

Restano ferme le eccezioni: cessazione definitiva dell'attività dell'impresa; accordo collettivo aziendale con incentivo all'esodo e NASpI nonché fallimento. Novità: Contratto di rioccupazione:

### **IN SINTESI - DAL 1° LUGLIO:**

- per le aziende industriali (manifatturiere) e dell'edilizia, non ha più efficacia il divieto assoluto di licenziare;
- rimane il blocco dei licenziamenti (così come declinato dal comma 4 dell'art. 40, sopra riportato), laddove le medesime aziende presentino domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 3 dell'art. 40 citato.

Il Governo introduce un <u>forte incentivo a "non licenziare"</u> (licenziamento collettivo e licenziamento per g.m.o.), esonerando l'azienda dal pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del decreto elgislativo 14.09.2015 n. 148 fino al 31 dicembre 2021.

Quanto sopra esposto riguarda le aziende industriali (manifatturiere) e dell'edilizia, mentre per quanto riguarda le aziende del settore c.d. dei servizi, il blocco dei licenziamenti avrà efficacia sino alla fine di ottobre.

Ammortizzatori e divieto anche per i settori della moda, tessile e calzaturiero.



## Giustificato motivo oggettivo. DIVIETO



q fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro;

q fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, CIGD, FSBA;

q fino al 31 dicembre per CIGO.

## Licenziamenti collettivi. DIVIETO



q fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro;

q fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, CIGD, FSBA;

q fino al 31 dicembre per CIGO.



DIVIETO LICENZIAMENTO: INTESA FORMALIZZATA CON LA PUBBLICAZIONE IN GU N. 155 DEL 30.06.2021 DEL D.L. 30 GIUGNO 2021 N. 99 "Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese"

#### **ULTIME NOVITÀ:**

- 1) per i datori di lavoro delle industrie tessili-abbigliamento-pelletteria sono previste altre 17 settimane di cig gratuita (non sono dovuti i contributi addizionali) da fruire dal 1° luglio al 31 ottobre. Queste aziende, che ancora oggi sono in forte difficoltà, entrano così di fatto nella normativa prevista per le piccole imprese e per quelle del terziario: ciò significa che fino al 31 ottobre, anche loro manterranno un divieto generalizzato di licenziamento per motivi economici (tranne le eccezioni, già previste dalle regole vigenti: subentro nell'appalto, cessazione definitiva dell'attività, accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo, fallimento).
- 2) Consentito alle imprese del settore manifatturiero che hanno esaurito o stanno esaurendo gli ammortizzatori sociali emergenziali previsti dal decreto Marzo (dl 41 del 2021), e che hanno ancora bisogno di sostegno, di utilizzare fino a un massimo di altre 13 settimane di cassa gratuita fruibili fino a dicembre (anche su tale trattamento non è dovuto il contributo a carico del datore di lavoro). Chi le utilizza non può licenziare, se non dopo aver consumato la nuova dotazione
- 3) <u>Forte raccomandazione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in alternativa ai licenziamenti</u> (si invita a utilizzare strumenti come la cig ordinaria, i contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, le intese di riduzione/ rimodulazione orario di lavoro ecc. ).



### LICENZIAMENTI COLLETTIVI

• Licenziamenti per ragioni economiche, che riguardano una pluralità di lavoratori, riconducibili ad una causa unitaria.

#### **EVOLUZIONE NORMATIVA:**

- Legge n. 223/1991, di derivazione comunitaria, che subordina al rispetto di specifiche procedure, nella fase di avvio, nella gestione congiunta dell'esubero ed infine nella fase finale di irrogazione dei licenziamenti, la legittimità del potere di recesso datoriale.
- L. n. 92/2012 Modifica la I. 223/1991 (ha inciso in maniera rilevante sul sistema sanzionatorio, optando per la eliminazione della tutela reintegratoria in caso di violazioni della procedura e mantenendo detta tutela esclusivamente nei casi in cui il licenziamento collettivo sia intimato in assenza di forma scritta ovvero in violazione dei criteri di scelta).
- L. n. 161/2014:
- D.Lgs. n. 22/2015;
- D.Lgs. n. 23/2015 Contratti di lavoro stipulati dopo il 7.3.2015 (innovato radicalmente l'intero sistema sanzionatorio in caso di licenziamento collettivo illegittimo o inefficace, in linea con quanto operato per i licenziamenti individuali per motivi economici, prevedendo, per i soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, l'eliminazione della tutela reintegratoria per ogni genere di licenziamento economico illegittimo, sia esso individuale o collettivo, e la sua sostituzione con una tutela meramente indennitaria).



## **LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

5 licenziamenti in un arco temporale di 120 giorni nella stessa provincia (elementi costitutivi della fattispecie) in conseguenza di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro



Campo di applicazione: datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Il sindacato giudiziale è esteso a verificare:

- a) la sussistenza del presupposto causale
- b) il nesso eziologico fra il presupposto causale e i singoli atti di recesso
- c) la correttezza procedurale dell'operazione

Nel corso o al termine della CIGS quando il datore non è in grado di garantire il reimpiego al termine della CIGS



Non sono previsti riferimenti numerici, spaziali e temporali

Nozione: licenziamento del personale di cui il datore di lavoro non è in grado di garantire il reimpiego al termine della CIGS.

Limite occupazionale di oltre 15 dipendenti deve essere verificato per le imprese in CIGS in riferimento al momento della domanda di integrazione salariale. È sempre presupposta la CIGS



### LICENZIAMENTI COLLETTIVI

- ✓ Il sindacato giudiziale è esteso a verificare:
- a) la sussistenza del presupposto causale
- b) il nesso eziologico fra il presupposto causale e i singoli atti di recesso
- c) la correttezza procedurale dell'operazione
- ✓ Anche nel caso di licenziamento collettivo il datore di lavoro è tenuto al versamento del contributo di recesso dovuto per la generalità dei casi di interruzione dei rapporti a tempo indeterminato. Il Ticket sostituisce, nel licenziamento collettivo, il contributo di cui all' art. 5, comma 4, L. 223/91, dal 1 gennaio2017.

#### 1) FASE SINDACALE

- Il datore di lavoro è obbligato ad informare le RSA o RSU e le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative.
- L'informativa deve indicare: i motivi dell'eccedenza, le ragioni dell'inevitabilità dei licenziamenti, il numero dei lavoratori che si intende licenziare, le posizioni lavorative da sopprimere e quelle residue, i tempi previsti per l'intimazione dei licenziamenti, le eventuali misure per fronteggiare le conseguenze dei licenziamenti sul piano sociale, il metodo di calcolo dei superminimi individuali

### FASI Artt. 4 e 5 L. N. 223/1991

#### 2) ESAME CONGIUNTO

- Entro 7 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro le RSA o RSU e/o i sindacati territoriali posso richiedere un esame congiunto della situazione per verificare le cause dell'eccedenza di personale, la possibilità di evitare in tutto o in parte i licenziamenti e, in caso negativo, la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento.
- La consultazione deve concludersi entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'impresa

#### 3) FASE AMMINISTRATIVA

- In caso di esito negativo dell'esame congiunto, la Regione, informata da una delle parti, deve convocarle per un ulteriore esame della situazione, formulando proposte di accordo.
- La fase amministrativa deve concludersi entro 30 giorni



## LICENZIAMENTI COLLETTIVI - PROCEDURA

**45 GIORNI** 

CONSULTAZION E SINDACALE

**30 GIORNI** 

INTERVENTO UFFICI PUBBLICI

75° GIORNO LICENZIAMENTI

COMUNICAZIONE CHIUSURA TERMINE PREAVVISO PREVISTO DAL CCNL

ACCESSO NASPI



Deve tenersi su richiesta delle rappresentanze sindacali comunicata entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di apertura

ESAME CONGIUNTO

**TEMPI**: deve concludersi entro 45 giorni dal ricevimento da parte delle rappresentanze sindacali della comunicazione di apertura

- SCOPO:
- ricerca di soluzioni alternative
- non vi e' obbligo di raggiungere l'accordo (solo obbligo a negoziare).



### **CRITERI DI SCELTA**

- Al termine della procedura di mobilità il datore di lavoro individua i lavoratori da licenziare, utilizzando i criteri di scelta stabiliti dalla contrattazione collettiva.
- I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, pertanto, sono fissati <u>in prima battuta dalla contrattazione collettiva e solo in subordine, in via residuale, si applicano quelli stabiliti dalla legge, che hanno una funzione meramente suppletiva</u>

In mancanza, trovano applicazione i criteri legali previsti dall'art. 5 della I. n. 223/1991:

- 1) carichi di famiglia del lavoratore
- 2) anzianità del lavoratore
- 3) esigenze tecnico produttive ed organizzative

I CRITERI DEVO ESSERE APPLICATI IN CONCORSO TRA LORO (È LEGITTIMO PRIVILEGIARE NELLA SCELTA UNO DEI CRITERI)

HLB ITALY

### **DISCIPLINA SANZIONATORIA**

## PER GLI ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015 (ART. 5 I. 223/91)

- Ø Mancanza di forma scritta: reintegrazione e tutela risarcitoria piena parametrata alle retribuzioni perdute dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (art. 18 co. 1 L. 300/1970)
- Ø Inefficacia per vizio di procedura, nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione delle procedure previste dalla legge per la sua irrogazione.

Tutela indennitaria «forte» (art. 18, c.7, Stat. Lav.): indennità risarcitoria fra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità

Ø Illegittimità per violazione dei criteri di scelta, nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dei criteri di scelta applicabili nella fattispecie.

Tutela reale «debole» (art. 18, c.4, Stat. Lav.): reintegrazione + indennità risarcitoria con un massimo di 12 mensilità

#### PER GLI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015 (ART. 10 D.LGS 23/15)

ØViolazione dei criteri di scelta e violazioni procedure sanzionate attraverso l'applicazione dell'art. 3 d.lgs. 23/2015 come modificato dalla I. 96/2018: tutela indennitaria non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità

ØMancanza forma scritta: reintegrazione e indennità pari alle retribuzioni dal giorno del licenziamento alla reintegra dedotto il percepito, non inferiore a 5 mensilità.

#### PRECISAZIONE:

per la Corte di Giustizia UE sentenza 17.03.2021 C-652/19 è legittimo il doppio regime di licenziamenti: la minor protezione per assunti con Jobs Act (tutela risarcitoria anziché reintegra) è giustificata da una maggior stabilità di impiego in caso di conversione in contratto a tempo indeterminato

### **QUESTIONI DI INTERESSE**

- Una delle questioni di maggiore importanza in materia di applicazione dei criteri di scelta è quella della definizione dell'ambito entro il quale deve avvenire la comparazione ai fini della scelta in base ai criteri, siano essi legali o contrattuali.
- Da un lato è pacifico l'orientamento in base al quale, in via principio, stante l'espresso tenore letterale dell'art. 5, la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità deve essere effettuato nell'ambito dell'intero complesso aziendale in modo che concorrano lavoratori con analogie professionalità,
- Dall'altro, una giurisprudenza più recente si è ormai prevalentemente orientata nel ritenere che, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una singola unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, ai fini di individuare quelli da avviare alla mobilità, non debba necessariamente interessare l'intera azienda, ma possa avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttivo o del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non sia il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale

### **GIURISPRUDENZA**

- Cass. sez. lav. n. 26376/2008. In questi casi è pacifico che l'unità produttiva è individuabile in ogni articolazione dell'azienda che si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento iniziale dell'attività produttiva aziendale.
- q Trib. Roma, n. 11305/2015
- Recente: Cass. Lav. 6 maggio 2021 n. 12040: la legittimità dell'individuazione dei lavoratori in esubero limitatamente a singole unità produttive anziché con riguardo all'intero complesso aziendale; la legittimità della prevalenza esclusiva di uno dei tre criteri di scelta previsti dalla legge stabilita dall'accordo sindacale. Massima: "La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare è consentita solo quando sia giustificata da ragioni tecnico produttive e organizzative che devono essere espressamente indicate nella comunicazione di avvio della procedura di riduzione del personale, come previsto all'art. 4, commi 2 e 3, della legge n. 223/1991. È, pertanto, legittima la limitazione della selezione nel caso in cui il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca a una sola unità produttiva o a un singolo reparto, a condizione che siano indicate nella comunicazione preventiva le ragioni di tale delimitazione, anche con riferimento alla infungibilità delle mansioni tra i lavoratori interessati e quelli addetti in altre realtà organizzative, e le ragioni per cui non è possibile ovviarvi con un trasferimento a unità produttive vicine, non potendosi considerare tali quelle poste a 500 km di distanza."

## **GIURISPRUDENZA**

- VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA: LICENZIAMENTO COLLETTIVO
   ANNULLABILE.
- L'azione per annullamento non può essere proposta da chiunque abbia interesse ad agire, in quanto la sua titolarità è <u>esclusivamente di coloro vantano un interesse sostanziale.</u>
- Cass. 9828/2021: "In tema di licenziamento collettivo, il relativo annullamento per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 della legge n. 223 del 1991 non può essere domandato indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati ma soltanto da coloro che, tra essi, abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto alla collocazione in mobilità dei lavoratori stessi".



## I DIRIGENTI ENTRANO NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- PROCEDURA DI INFRAZIONE CONTRO L'ITALIA PER VIOLAZIONE DELLA DIRETTIVA N.98/59-CE: con sentenza del 13.02.2014 la Corte di Giustizia Europea ha condannato l'Italia per l'esclusione dei dirigenti nell'ambito di applicazione della procedura di licenziamento collettivo di cui alla L. n. 223/1991.
- Art. 24 l. 223/91, co. 1.: <u>i dirigenti sono inclusi nel computo delle soglie</u>:
- - dei 15 dipendenti oltre la quale scatta l'obbligo di applicare le norme in materia di licenziamento collettivo;
- dei 5 lavoratori, da licenziare nei 120gg., a partire dalla quale scatta l'applicazione della normativa di cui alla 1. 223/91.
- Art. 4, co, 2 : è necessaria la comunicazione anche ai sindacati dei dirigenti che potranno effettuare con l'azienda "appositi incontri".
- •Art. 5, commi 1 e 2 : si applica anche ai dirigenti la disciplina sui criteri di scelta e percentuale manodopera femminile.

## TOGETHER WE MAKE IT HAPPEN

CRISI COVID-19 E BLOCCO DEI LICENZIAMENTI:
PROSPETTIVE PER LA GESTIONE DEGLI ESUBERI DURANTE
E POST -PANDEMIA

Avv. Giuseppe Summo



©2021 HLB International Limited All rights reserved.

HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. HLB International is a global network of independent professional advisory and accounting firms, each of which is a separate and independent legal entity and as such has no liability for the acts and omissions of any other member. HLB International Limited is an English company limited by guarantee which co-ordinates the international activities of the HLB International network but does not provide, supervise or manage professional services to clients. Accordingly, HLB International Limited has no liability for the acts and omissions of any member of the HLB International network, and vice versa.