

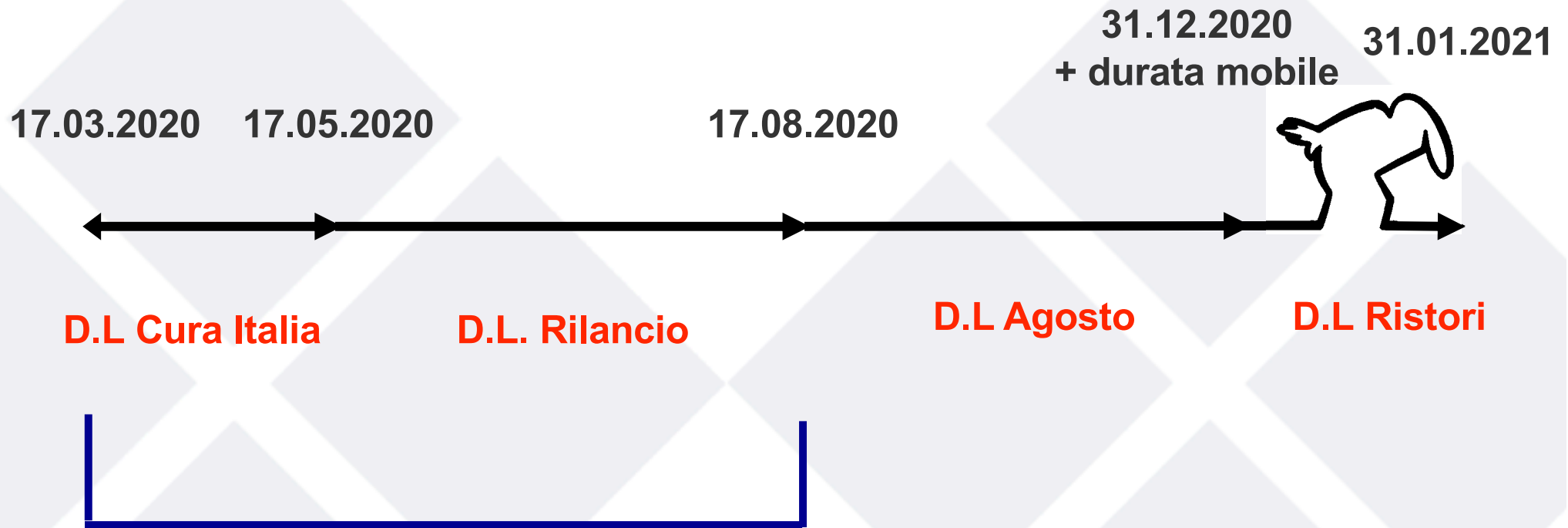
## **Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: fattispecie, esclusioni e sanzioni**

Avv. Emanuela Nespoli  
Avv. Gionata Cavallini

Webinar, 19 novembre 2020

- D.L. 18/2020 (D.L. “Cura Italia”) convertito con L. 27/2020**
- D.L. 34/2020 (D.L. “Rilancio”) convertito con L. 77/2020**
- D.L. 104/2020 (D.L. “Agosto”) convertito con L. 126/2020**
- D.L. 137/2020 (D.L. “Ristori”)**
- D.L. 149/2020 (D.L. “Ristori bis”)**

# IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI



## IL PRIMO BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

## Art. 46 D.L. Cura Italia

*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 cinque mesi e nel medesimo periodo sono 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 contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. 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 . Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all' articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 .*

## Art. 46 D.L. Cura Italia

Per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti:

Divieto di **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo ex articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604

Divieto di avvio delle **procedure di licenziamento collettivo** di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223

Sospensione delle procedure di licenziamento collettivo e individuale pendenti e avviate successivamente al 23 febbraio 2020

Il divieto durava cinque mesi decorrenti dal 17 marzo 2020 Fino al 17 agosto 2020 (problema del «buco» per i giorni 17 e 18 maggio 2020)

## Art. 14 D.L. Agosto

1. *Ai datori di lavoro che **non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4 , 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 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 contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.*

2. *Alle condizioni di cui al comma 1, **resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell' articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604** , e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all' articolo 7 della medesima legge*

## Art. 14 D.L. Agosto

In **continuità** con l'art. 46 D.L. Cura Italia

✓ Il blocco vale per:

- Licenziamenti collettivi
- Licenziamenti per g.m.o., nei quali sono inclusi i licenziamenti per inidoneità sopravvenuta della prestazione (v. nota INL n. 298 del 24 giugno 2020)

✓ Sono esclusi dal blocco:

- tutti i licenziamenti disciplinari;
- i licenziamenti dei dirigenti; dei lavoratori domestici; dei lavoratori con requisiti pensionistici
- i recessi per: scadenza del termine del contratto; scadenza del periodo di apprendistato; mancato superamento del periodo di prova.

## Art. 14 D.L. Agosto

- ☑ **No scadenza precisa e univoca del blocco**
- ☑ Il divieto di licenziamento cessa quando si verifica alternativamente una delle seguenti condizioni
  - **Consumazione integrale dei trattamenti di integrazione salariale Covid-19 (art. 1)**
  - **Fruizione totale dello speciale esonero contributivo** che spetta ai datori di lavoro che a maggio/giugno hanno utilizzato ammortizzatori Covid-19 e rinunciano a chiedere le settimane di Cig concesse dal D.L. Agosto

**N.B. Circolare INL 713/2020:** *“Il divieto di licenziamento, quale misura di tutela dei livelli occupazionali durante il periodo di emergenza, sembra pertanto 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 abbia affatto fruito della cassa integrazione.**”*



## Art. 1 D.L. Agosto - la Cassa Covid

- ☑ n. 2 tranches
- ☑ n. 9 settimane “GRATIS” + n.9 settimane condizionate ed in taluni casi soggette al pagamento del contributo addizionale denominate **COVID 19 con Fatturato**
- ☑ Tra il **13 luglio e il 31 dicembre 2020** eventuali settimane già richieste e autorizzate ai sensi del D.L. Cura Italia per periodi successivi al 12 luglio sono imputati alle prime 9 (se autorizzati)

**N.B.** D.L. Ristori è intervenuto anche in materia di Cassa Covid consentendo la possibilità di usufruire di 6 settimane di cassa tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, **MA la durata del blocco dei licenziamenti non è più connessa all'utilizzo di tale misura**

## Art. 3 D.L. Agosto - l'esonero contributivo

### *ALTERNATIVO ALLA CASSA INTEGRAZIONE*

Riservato ai datori di lavoro che nei mesi di **MAGGIO** e **GIUGNO 2020** abbiano **sospeso o ridotto le attività in relazione del COVID-19** e abbiano conseguentemente **FRUITO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE** (per le medesime matricole INPS su cui si chiede l'esonero)

Usufruibile in **massimo 4 mesi entro il 31/12/2020** o **per un periodo inferiore**

**N.B.** D.L. 137/2020 ha previsto la possibilità di fruire dell'esonero contributivo per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, **MA la durata del blocco dei licenziamenti non è più connessa all'utilizzo di tale misura**

## Art. 12 D.L. Ristori

***9. Fino al 31 gennaio 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 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 contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.***

***10. Fino alla stessa data di cui al comma 9, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.***

## Art. 12 D.L. Ristori

- ☑ Fino al 31 gennaio 2020
- ☑ Per tutti i datori di lavoro
- ☑ In continuità con la normativa precedente il blocco vale per:
  - 📌 Licenziamenti collettivi
  - 📌 Licenziamenti per g.m.o., nei quali sono inclusi i licenziamenti per inidoneità sopravvenuta della prestazione (v. nota INL n. 298 del 24 giugno 2020)
- ☑ Sospensione delle procedure di licenziamento collettivo e individuale pendenti

## Fattispecie dubbie e/o discutibili

- I licenziamenti dei dirigenti, laddove la ragione del recesso sia da rinvenirsi in esigenze di riorganizzazione/riduzione del personale legate alla crisi Covid;
- I licenziamenti per mancato superamento della prova per i quali possa essere accertata la sussistenza di esigenze di riorganizzazione/riduzione del personale legate alla crisi Covid;
- I licenziamenti intimati durante il blocco all'esito di procedure collettive concluse prima della vigenza del blocco;

- Introdotta con il D.L. Cura Italia che prevedeva la possibilità di revoca in ogni tempo dei recessi per g.m.o. effettuati dai datori di lavoro nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso purché contestualmente fosse fatta richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 del decreto.
- Confermata dall'art. 14 D.L. Agosto per ogni recesso per g.m.o. effettuato nel 2020
- La norma aveva suscitato critiche
  - perché si applicava anche ai licenziamenti anteriori al 23 febbraio 2020
  - perché le agevolazioni offerte al datore di lavoro erano ritenute troppo vantaggiose (nessun onere o sanzione a suo carico)
  - In dottrina interpretazioni restrittive legate alla *ratio* della norma e al rapporto con la cassa integrazione Covid

La legge di conversione 126/2020 ha **eliminato il comma 4 dell'art. 14 D.L. Agosto e dunque la possibilità di revocare qualunque licenziamento per g.m.o. effettuato nel 2020**

✓ **Cambio appalto**, se il nuovo appaltatore assume il personale già in forza nell'appalto per effetto di legge (ad es. art. 50 del codice degli appalti), di contratto collettivo (es. art. 4, CCNL Multiservizi) o in base a una clausola del contratto di appalto

✓ **Cessazione definitiva dell'attività d'impresa** conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività.

**Ma** se si prospetta, durante la liquidazione, la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un suo ramo ai sensi dell'art. 2112 c.c., il divieto riprende a operare. La RATIO è evitare che:

- venga dichiarata una chiusura/cessazione non reale e/o definitiva
- si usi una cessione parziale, sia pur definitiva, per aggirare il divieto

✓ **Fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione.

Se l'esercizio provvisorio riguarda soltanto uno specifico ramo dell'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti gli altri rami

**Accordo Collettivo Aziendale** stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo

## CONDIZIONI:

- Accordo aziendale non può essere sottoscritto soltanto da RSA/RSU
- Necessaria partecipazione delle OO.SS. comparativamente più rappresentative anche territoriali
- Non necessaria sottoscrizione dei sindacati nazionali - sufficiente sottoscrizione delle articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative
- Necessaria partecipazione di almeno due sigle sindacali, comunque non sufficiente stipulazione con un solo sindacato
- Non necessaria procedura ex art. 4 L. 223/91: non siamo in presenza di un'ipotesi di licenziamento collettivo
- Necessaria previsione di termini per l'adesione individuale e dell'entità dell'incentivo
- Accordi individuali: non prevista alcuna forma vincolata



☑ **Accordo Collettivo Aziendale** stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo

- L'incentivo è liberamente negoziabile dalle parti dell'accordo, ed è soggetto a tassazione separata nonché esente da contributi
- Il lavoratore ha diritto al trattamento NASPI, nonostante la consensualità dell'uscita dall'azienda
- Contributo di finanziamento NASPI?
- Considerata la natura consensuale non è dovuto il preavviso né l'indennità sostitutiva.

Inefficacia?

**Nullità** dei licenziamenti adottati in contrasto con il “blocco”, con relativa sanzione ripristinatoria del rapporto di lavoro

Non ci sono molti dubbi che si tratti di nullità per violazione di norme imperative: art. 1418 c.c. (e ciò anche per i lavoratori in regime di «tutele crescenti»)

Tesi dell'inefficacia sostenuta da parte della giurisprudenza (anni 50) in relazione al blocco dei licenziamenti attuato dopo la seconda guerra mondiale con D. Luogotenenziale 523/1945. Tesi supportata dalla temporaneità del divieto (come ora) e dall'acausalità dei licenziamenti (differentemente da ora).

Attualmente la nullità è sanzione più consona al nuovo ordinamento in cui il licenziamento è assistito da causale (Art. 3, l. 604/1966.)

Medesima sanzione applicabile anche ai licenziamenti «pseudo-disciplinari» di per sé in regime di tutela obbligatoria (anche ex art. 1344 c.c.)

Sospensione delle procedure *ex art. 7*, l. 604/1966 e trattamento economico del lavoratore già posto in sospensione dal servizio nelle more della procedura;

- L. n. 92/2012 (art. 1, co. 41) prevede che «il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera preavviso lavorato» e che il licenziamento retroagisce al momento dell'avvio della procedura;
- Ripetibilità delle retribuzioni corrisposte nelle more della procedura eccedenti il periodo di preavviso?
- Possibilità, terminato il periodo di preavviso, di sospendere il lavoratore senza retribuzione?
- Rimedi per il lavoratore posto nel «limbo» (senza retribuzione e senza Naspi)?
- Necessità di una nuova comunicazione *ex art. 7* una volta terminata la sospensione (tesi della revoca)?

- Problema pratico connesso anche alla discutibile sospensione delle procedure ex art. 7, l. 604/1966, che preclude la possibilità di risoluzioni consensuali che consentano l'accesso alla Naspi
- Licenziamento in violazione del blocco è nullo, ma consente accesso alla Naspi (come tutti i licenziamenti nulli)
- Lavoratore è libero di impugnare o non impugnare e di transigere nelle forme ammesse dalla legge

Messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020: *«non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - intimato dal datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto - atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore».*

- Naspi andrà restituita solo all'esito dell'eventuale effettiva reintegrazione in servizio a seguito della pronuncia del Giudice (in conformità ai principi generali)

**GRAZIE**