

## Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - PROROGATO IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La Legge di Bilancio per il 2021 contiene la preannunciata proroga del divieto di licenziamento connesso alla pandemia in corso, in continuità con quanto previsto, da ultimo, dal Decreto Ristori fino al 31 gennaio 2021, ma già prima dai Decreti Cura Italia, Rilancio e Agosto, pur con qualche aggiustamento dei diversi testi normativi.

Pertanto, fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e restano, altresì, sospese le procedure pendenti avviate dopo il 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 Ccnl o di clausola del contratto di appalto.

Fino alla medesima data 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, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso ex articolo 7 della medesima Legge.

Si rammenta che, con la conversione in Legge del D.L. 104/2020 (c.d. D.L. Agosto), è venuta meno la possibilità di revocare il recesso per giustificato motivo oggettivo intimato in violazione del divieto legale, introdotta dal Decreto Rilancio e poi estesa dallo stesso Decreto Agosto, ma non confermata. Resta possibile la revoca del licenziamento nella versione introdotta dalla L. 92/2012 entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del recesso.

Con la proroga del divieto ad opera del Decreto Ristori è anche venuto meno il legame tra la possibilità di procedere ai licenziamenti per gmo e la fruizione integrale degli ammortizzatori COVID-19 o, in alternativa, l'esaurimento dello sgravio contributivo.

In caso di inosservanza del divieto, gli ispettori del lavoro possono emanare una disposizione, concedendo al datore di lavoro un termine per revocare il licenziamento, che, se non ottemperata, può determinare l'applicazione di una sanzione tra 500 e 3.000 euro, non diffidabile, fatta salva la possibilità che datore di lavoro e lavoratore raggiungano un accordo di accettazione del licenziamento, presumibilmente non senza incentivi economici.

### **Esclusioni**

Le sospensioni e le preclusioni non si applicano:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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, cod. civ.;
- nelle 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; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpl;
- ai licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero 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.

Pare opportuno ricordare che non rientrano nei confini del divieto i licenziamenti:

- disciplinari (per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);

- per superamento del periodo di comporta;
- dei dirigenti (con qualche cautela);
- durante o al termine del periodo di prova;
- dei lavoratori domestici;
- degli apprendisti al termine del periodo formativo.

Secondo l'INL, invece, rientra nelle preclusioni l'ipotesi della sopravvenuta inidoneità alla mansione.