

OGGETTO: **«DECRETO AGOSTO»**

PROROGATO IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

L'art. 14 del d.l. 14/08/20, n. 104 ^(*), in vigore dal 15 agosto scorso, **vieta ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 previsti dall'art. 1, **ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** di cui all'art. 3, del medesimo decreto ^(**) (argomenti di cui si tratta in altre parti di questo notiziario):

- a) **l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, avviate dal 24 febbraio 2020, restano sospese (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a

^(*) **Art. 14 del d.l. n. 104/2020**

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

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.

3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c., ovvero 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 di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i 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.

4. 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 ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

^(**) Ai datori di lavoro privati (con l'esclusione del settore agricolo) che, dopo avervi fatto ricorso nei mesi di maggio e giugno 2020, "non richiedono" gli ammortizzatori sociali COVID-19 (cassa integrazione ordinaria, in deroga e assegno ordinario), viene riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL:

- a) per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020;
- b) nel limite (comunque) del doppio delle ore di integrazione salariale utilizzate nei mesi di maggio e giugno 2020.

seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);

- b) indipendentemente dal numero dei dipendenti, **di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; restano inoltre sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge (ossia quelle che il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti deve attivare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro qualora intenda licenziare, per giustificato motivo oggettivo, un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015).

Poiché il divieto permane ("solo") finché il datore di lavoro non ha integralmente fruito degli ammortizzatori sociali COVID-19 o dell'esonero contributivo alternativo agli stessi:

- a) **la preclusione ha una scadenza mobile, non fissa e generalizzata per tutti i datori di lavoro** ^(***);
- b) terminato il periodo massimo di ricorso agli ammortizzatori COVID-19 (18 settimane da fruire nel periodo 13/07/20-31/12/20) o dell'esonero contributivo a esso alternativo, si potrà procedere ai licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. A titolo esemplificativo, per il datore di lavoro che utilizzi ininterrottamente le 18 settimane di ammortizzatore COVID-19 da (lunedì) 13 luglio 2020, il divieto terminerà (sabato) 14 novembre 2020.

I divieti sopra indicati **non si applicano**:

- 1) 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'art. 2112 del Codice civile;
- 2) 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;
- 3) 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.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020 abbia risolto il contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, può revocare in ogni tempo il recesso purché, contestualmente, faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale COVID-19 a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. Il rapporto di lavoro s'intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

(***) La normativa previgente (art. 46 del d.l. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020) aveva invece stabilito due date (di calendario) del 2020 - il 17 marzo e il 17 agosto - dalle e fino alle quali (più precisamente: dal 17 marzo al 17 maggio e dal 19 maggio al 17 agosto) permaneva il divieto di licenziare, valevoli, in modo generalizzato, per tutti i datori di lavoro (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 33, n. 31, n. 30 e n. 11 del 2020).