

OGGETTO: **«DECRETO AGOSTO»
LICENZIAMENTO (DURANTE IL PERIODO DEL DIVIETO) SEGUITO DA ACCORDO
COLLETTIVO AZIENDALE E ACCESSO ALLA “NASPI”**

L'art. 14 del d.l. 14/08/20, n. 104 ^(*) - in vigore dal 15 agosto scorso e che dovrà essere convertito in legge entro il 14 ottobre p.v. - **vieta ai datori di lavoro che non abbiano “fruito”, alternativamente, integralmente dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 o dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** previsti, rispettivamente, dai precedenti articoli 1 e 3 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39 e n. 37 del 2020):

- a) (al comma 1) **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 seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);
- b) (al comma 2) 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

(*) **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.

sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 di tale normativa, ossia quelle che il datore di lavoro occupante 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.

Il comma 3 del citato art. 14, inoltre, dispone che le preclusioni e le sospensioni di cui sopra non trovano applicazione, tra le altre, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale – stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscono e riconosce loro espressamente l'indennità di disoccupazione NASpI prevista dal d.lgs. n. 22/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015).

A tale ultimo proposito, con la circolare 29/09/20, n. 111, l'INPS ha fatto *“presente che i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali e che ha ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpI, ad allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra e la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo da parte del lavoratore interessato, al fine di potere accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI”*.