

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE CHE CONSENTE LA DEROGA AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO VIGENTE FINO AL 31 MARZO 2021: VALIDO ANCHE SE FIRMATO DA UNA SOLA DELLE “ORGANIZZAZIONI SINDACALI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE A LIVELLO NAZIONALE”

L'art. 1, commi da 309 a 311, della legge 30/12/20, n. 178 ^(*), in vigore dall'1 gennaio scorso (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), ha prorogato **fino al 31 marzo 2021** la disciplina prevista dall'art. 14, commi da 1 a 3, del d.l. n. 104/2020 ^(**) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), convertito in legge n. 126/2020, per cui ai datori di lavoro **continua a essere vietato** (la preclusione è infatti efficace dal 17 marzo 2020 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021 e n. 45/2020):

- a) **avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, fatte partire dal 23 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) **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; le procedure in corso ex art. 7 di tale legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, rimangono sospese.

Non sono vietati i licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), dei dirigenti, intimati per il superamento del periodo di comporta o per il non superamento del periodo di prova.

L'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020 e l'art. 1, comma 311, della legge n. 178/2020 individuano alcune **eccezioni ai divieti** ^(***), tra cui quella che prevede un **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle **“organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”**, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, che consente l'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015) **ai lavoratori che vi aderiscono**.

Alcune strutture territoriali dell'INPS, peraltro, hanno:

- a) evidenziato **“dubbi interpretativi”** circa l'espressione **“organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”**;
- b) respinto le domande di disoccupazione NASpI laddove l'accordo collettivo aziendale recasse la firma di una sola e non di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

e, di conseguenza, con il messaggio 17/2/2021, n. 689, l'Istituto previdenziale ha chiarito quanto segue.

Ai fini della validità dell'accordo collettivo aziendale - e del conseguente accesso alla NASpI del lavoratore che vi aderisca - non è necessaria la sua sottoscrizione da parte di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ma è sufficiente la firma da parte di una sola delle stesse.

(*) Art. 1, commi da 309 a 311 della legge n. 178/2020

309. Fino al 31 marzo 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.

310. Fino alla medesima data di cui al comma 309, 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.

311. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 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 del codice civile, o 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.

() 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 del codice civile, o 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.

(***) Le sospensioni e 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.