

## L'APPROFONDIMENTO DI... Claudia Ogriseg

[claudia.ogriseg@ogriseg.legal](mailto:claudia.ogriseg@ogriseg.legal)

### HELP DESK AZIENDE

#### LEGGE BILANCIO - BLOCCO LICENZIAMENTI – DISCIPLINA EMERGENZIALE – ESCLUSIONI DAI VINCOLI - ACCORDO SINDACALE COLLETTIVO – RISOLUZIONE RAPPORTO – DIRITTO NASPI

### Sommario

<b>1. I vincoli al potere di licenziamento nella legge di bilancio .....</b>	<b>1</b>
1.1. Il blocco delle procedure di licenziamento collettivo e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo .....	1
1.2. L'ambito di non applicazione dei vincoli al potere di licenziamento in caso di cessazione dell'attività, fallimento .....	2
1.3. Accordo collettivo aziendale con risoluzione dei rapporti di lavoro e riconoscimento della NASpI.....	2
<b>2. Le esclusioni ai vincoli del potere di licenziamento.....</b>	<b>3</b>

#### 1. I vincoli al potere di licenziamento nella legge di bilancio

La legge di bilancio proroga fino al **31/03/2021** la disciplina che impone un blocco dei licenziamenti (art.1 commi 309, 310, 311, l. n.178/2020).

I vincoli introdotti dalla legge di bilancio al potere di licenziamento interessano qualunque datore di lavoro indipendentemente dalla dimensione dell'organico aziendale e dalla fruizione degli ammortizzatori speciali causale covid19 e/o degli sgravi contributivi.

##### 1.1. Il blocco delle procedure di licenziamento collettivo e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo

Sino al 31/03/2021 resta precluso l'avvio delle **procedure di licenziamento collettivo** (legge n.223/1991 e s.m.i.). Restano 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 (art.1, comma 309, l. n.178/2020).

Sino al 31/03/2021 resta precluso l'avvio della **procedura e/o l'intimazione del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo** (art. 7 legge n.604/1966 e art.3 legge n.604/1966) (art.1, comma 310, l. n.78/2020).

## 1.2. L'ambito di non applicazione dei vincoli al potere di licenziamento in caso di cessazione dell'attività, fallimento ...

Secondo la legge di bilancio (art.1, comma 311, l.n.178/2020) le sospensioni e preclusioni sopra citate non trovano applicazione nei seguenti casi:

- 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 c.c.;
- 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.

## 1.3. Accordo collettivo aziendale con risoluzione dei rapporti di lavoro e riconoscimento della NASpI

La legge di bilancio (art.1, comma 311, l.n.178/2020) conferma che i vincoli al potere di licenziamento non trovano applicazione, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo, neppure nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro quando la medesima è prevista da un **accordo collettivo aziendale** da sottoscrivere con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (con l'esclusione quindi delle RSU e delle RSA).

Quanto all'individuazione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le stesse potrebbero essere identificate nelle **organizzazioni di categoria firmatarie del CCNL** applicato in azienda.

Quanto ai contenuti la norma richiede che l'accordo preveda un **incentivo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**. L'accordo aziendale dovrà dunque quantificare l'incentivo economico riconosciuto ai lavoratori che intendano aderire.

In tali casi è altresì riconosciuto il diritto per i lavoratori al trattamento di cui all'art.1 d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (**NASpI**). Anche per tale ragione, si ritiene che

in relazione alle risoluzioni consensuali debba essere corrisposto dal datore di lavoro il c.d. “ticket NASpI”.

## 2. Le esclusioni ai vincoli del potere di licenziamento

Resta inteso che risultano esclusi dai vincoli di legge i licenziamenti individuali *ad nutum* nonché quelli non sorretti da un giustificato motivo oggettivo:

- Licenziamento dei lavoratori domestici
- Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova
- Licenziamento degli apprendisti al termine del periodo di apprendistato (art.41 comma 4 d.lgs. n.81/2015)
- Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo (con preavviso art.2118 c.c.) o per giusta causa (art.2119 c.c.)
- Licenziamento per superamento del periodo massimo di comporta (art.2110 c.c.)
- Licenziamento per raggiungimento del periodo massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia

Secondo la lettura maggioritaria parrebbero essere esclusi dal divieto i licenziamenti individuali dei dirigenti. Inoltre, ad avviso dell’Ispettorato del Lavoro resterebbero preclusi altresì i licenziamenti per inidoneità sopravvenuta poiché ipotesi astrattamente riconducibili al giustificato motivo oggettivo di cui all’art.3, legge n.604/1966 (cfr. Nota INL 24 giugno 2020, n.298).

**Udine, 15 gennaio 2021**