

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

Il decreto Agosto (D.L. 14 agosto 2020, n. 104), ha incrementato, di complessive 18 settimane, i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa in deroga, per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 a copertura del periodo 13 luglio 2020-31 dicembre 2020.

In correlazione all'incremento nella durata degli ammortizzatori sociali il decreto in esame ha esteso anche il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo prevedendo che: *ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19 di cui all'art. 1 (del decreto in esame) ovvero all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 (sempre del decreto in esame) 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.....resta altresì preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.*

Conseguentemente, fino a quando non è stato esaurito il nuovo pacchetto di ammortizzatori o l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali che può essere richiesto in alternativa agli ammortizzatori stessi e che può durare al massimo quattro mesi (nel limite comunque del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito dall'impresa nei mesi di maggio e giugno 2020), è vietato procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Rispetto alla precedente normativa, però, il decreto in esame prevede una serie di deroghe al divieto richiamato. Il divieto non si applica, infatti, 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, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possono configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del c.c.;
- 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'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22;

- 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.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia proceduto al licenziamento in violazione del divieto legislativo può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale 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.

(Fonte: D.L. 14 agosto 2020 n. 104)