

Lavoro, cade il blocco dei licenziamenti: ecco i sei casi in cui sono possibili

(*scheda SEI del 19 agosto 2020*)

Lo stop agli atti di recesso datoriale va avanti dal 17 marzo 2020. Fino al 17 agosto 2020, è stato un blocco generalizzato, che ha riguardato cioè per tutti i licenziamenti, collettivi e individuali, per motivi economici. Ora invece il divieto diventa “flessibile”

Dal 18 agosto scatta la proroga “mobile” del blocco dei licenziamenti, legato all'utilizzo della Cig d'emergenza, tutte e 18 le nuove settimane, o, in alternativa, dell'esonero contributivo fino a 4 mesi, allungandolo, così, per molte imprese, tra metà novembre e fine anno. Lo stop agli atti di recesso datoriale va avanti dal 17 marzo. Fino al 17 agosto è stato un blocco generalizzato, valevole cioè per tutti i licenziamenti, collettivi e individuali, per motivi economici, ora invece il divieto diventa “flessibile”.

Da oggi in vigore le eccezioni al blocco

Sempre dal 18 agosto infatti, ed è questa la novità, entrano in vigore anche le eccezioni al blocco, introdotte nel decreto Agosto per renderlo un po' più compatibile con la Costituzione, che consentono adesso alle imprese di avviare i licenziamenti, finora bloccati.

La norma, articolo 14 del [dl 104](#), pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 14 agosto, n. 203, frutto di un delicato compromesso politico di maggioranza, contiene tre espresse eccezioni al divieto. **Primo, sono fuori dallo stop i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività.**

Secondo: l'azienda può tornare a “licenziare” con accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo, che consente di concordare con ogni singolo dipendente (che è libero di aderire all'accordo) una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Ebbene, in questa ipotesi, i lavoratori escono dall'azienda e beneficiano della Naspi (e probabilmente anche di un incentivo all'esodo da parte del datore).

Terzo: sono possibili 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.

Aggiunte almeno altre tre ipotesi

A queste tre ipotesi, previste dal legislatore, i primi commentatori della disposizione ne hanno aggiunte, in via interpretativa, almeno altre tre. In base alla ratio dello stesso articolo 14, secondo gli esperti, è possibile licenziare al termine della fruizione della cassa integrazione, vale a dire quando l'impresa ha esaurito tutte le 18 settimane. Se lo stesso datore, invece rinuncia alla Cig e opta, in alternativa, per l'esonero contributivo fino a 4 mesi, anche in questo caso, non può licenziare fino a quando non ha fruito integralmente dell'esonero. Un lasso di tempo che potrebbe essere breve, se nei mesi di maggio e giugno 2020 il datore ha utilizzato poca cassa (si veda Sole24Ore del 14 agosto). Secondo il professor Arturo Maresca (Sapienza, Roma) il divieto di licenziamento non opererebbe, inoltre, neppure qualora l'azienda non può ricorrere alla sospensione dei lavoratori o alla riduzione del loro orario, avendo deciso di modificare in modo strutturale l'organizzazione dell'impresa chiudendo, ad esempio, un ufficio o un reparto al quale sono addetti quattro dipendenti. In questo caso l'azienda potrebbe licenziare, ma non accedere alle integrazioni o all'esonero. Questa fattispecie configura la causale Covid-19? «Secondo me, no - ha risposto Maresca -. Con la conseguenza, quindi, che da oggi si può licenziare anche in questo caso. Si tratterà di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo».

I licenziamenti collettivi avviati a ridosso del 23 febbraio

Secondo gli esperti anche le procedure di licenziamento collettivo, avviate a ridosso del 23 febbraio 2020, e non riconducibili alla causale Covid-19, possono essere riprese da oggi. Per le imprese la certezza del diritto è fondamentale; specie in una materia così delicata, viste anche le conseguenze pesanti in caso di errori: un licenziamento illegittimamente intimato rischia, in questi casi, di essere dichiarato nullo, e far scattare la reintegrazione, oltre ovviamente alla spade di Damocle dei maxi indennizzi (fino a 36 mensilità) oggi peraltro tornati alla discrezionalità dei giudici dopo le recenti pronunce della Consulta. «La norma non brilla per chiarezza - ha detto il professor Sandro Mainardi (università AlmaMater, Bologna) -. È da apprezzare lo sforzo di rendere compatibile la sospensione dei licenziamenti, in chiave di deroga, con le ipotesi di cessazione o di impossibilità di continuazione di esercizio dell'impresa nell'ambito di talune procedure concorsuali, attualmente senza problemi di coordinamento con il codice della crisi di impresa, la cui entrata in vigore è slittata al settembre 2021. Ma anche qui, restano dei nodi che vanno sciolti. Ad esempio, la sorte del trattamento dei lavoratori sospesi in caso di fallimento, fino a quando il curatore non decida di procedere ai licenziamenti, ovvero la possibilità di accedere alla deroga al blocco dei licenziamenti anche per i lavoratori che, nel trasferimento di azienda soggetta a fallimento, restano in forza al cedente».

Fonte il sole 24 ore del 19 agosto 2020



SEI (Sindacato Europeo Intercategoriale)

Via Giuseppe Verdi 2, 20121 Milano

Sindacato6@gmail.com <http://sindacato6.com>