



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale
Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia
Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg.mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 14

Oggetto: Decreto "Sostegni bis"- licenziamenti

Premessa

Il Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73, meglio noto come decreto "Sostegni-bis", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021, all'art.40, detta disposizioni in materia di divieto di licenziamento in relazione ai prossimi mesi. Si sintetizza di seguito il quadro completo tenendo conto anche delle precedenti regole fissate.

Sintesi degli ammortizzatori sociali utilizzabili

Prima di analizzare nel dettaglio il divieto di licenziamento si procede ad illustrare sinteticamente le alternative, ad oggi disponibili, in tema di ammortizzatori sociali:

1. I datori di lavoro soggetti ad **assegno ordinario e CIGD**, secondo quanto previsto dal D.L. 41/2021 art. 8 c.2 hanno a disposizione **28 settimane** di trattamento da collocarsi nel periodo compreso **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**. Per tali datori di lavoro continua ad applicarsi, come stabilito dal Decreto Sostegni, il **divieto di licenziamento**, fino al 30 giugno 2021, ulteriormente **esteso fino al 31 ottobre 2021**.
2. I datori di lavoro soggetti a **CIGO** risultano coperti **fino al 30 giugno 2021**, in base alle 13 settimane previste dal D.L. 41/2021 art. 8 c.1, da collocarsi dal 01 aprile. Dal prossimo **1° luglio**, laddove si rendesse necessario sospendere o ridurre l'attività produttiva, tali datori di lavoro potranno richiedere la cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs. n.148/2015, ossia CIGO e CIGS con causali tradizionali, per un massimo di 26 settimane da collocarsi entro il 31 dicembre 2021. Per tali datori di lavoro rimane in vigore il **divieto di licenziamento fino al 30 giugno 2021** che si estende sino a tutto il periodo della durata dell'eventuale richiesta di CIGO e CIGS fruita entro il 31 dicembre 2021 (D.Lgs. 148/2015).

Divieto di licenziamento

Il divieto di licenziamento rimane in vigore sino al 30 giugno 2021 per tutte le aziende.

A partire dal 1° luglio 2021, continuerà ad applicarsi solamente in relazione agli ammortizzatori sociali utilizzati da parte delle aziende.

- **Aziende che presentano domande di CIGO**

L'art.40, comma 4 del D.L. 73/2021 (Decreto Sostegni Bis) stabilisce che per i datori di lavoro che presentano domanda di CIGO a partire dal 01 luglio 2021:



- a) Resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. 223/91 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021;
- b) Restano sospese altresì nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020;
- c) Resta preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art.3 della L. 604/1966;
- d) Restano sospese altresì le procedure in corso di cui all'art.7 della medesima legge.

A partire **dal 1 luglio pertanto le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIGO non saranno più soggette al divieto di licenziamento.**

Le imprese dell'industria e dell'edilizia si troveranno di fronte a due alternative:

1. Utilizzare la cassa integrazione ordinaria e straordinaria senza poter licenziare
2. Non richiedere l'integrazione salariale e poter licenziare.

• **Aziende che presentano domande di Assegno ordinario, CIGD, CISOA**

Le regole restano, invece, immutate per le imprese che utilizzano l'Assegno Ordinario (FIS e Fondi di solidarietà bilaterali), la CIG in deroga (CIGD) ed il trattamento di cassa integrazione salariale operaio agricoli (CISOA), le quali **non possono licenziare fino al 31 ottobre 2021** (art.8, comma 10, D.L. 41/2021), a prescindere dalla fruizione dell'ammortizzatore.

Eccezioni

Oltre a quanto espressamente previsto - nel caso del licenziamento collettivo - per 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, l'art. 40, comma 5 del Decreto Sostegni bis, stabilisce che le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano nelle ipotesi di seguito indicate:

- Licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente 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;
- 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 D.Lgs. n. 22/2015, ossia la NASpI;
- Licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o 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.

Fattispecie consentite

Si ricorda che restano, comunque, escluse le seguenti fattispecie di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro alle quali dunque il datore di lavoro può procedervi:

1. licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
2. licenziamenti per superamento del periodo di comperto;



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



3. licenziamento entro il termine del periodo di prova;
4. licenziamento per raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;
5. licenziamento ad nutum del dirigente;
6. licenziamento dei lavoratori domestici;
7. interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo;
8. interruzione del rapporto con l'ex socio di una cooperativa di produzione e lavoro, in caso di precedente risoluzione del rapporto associativo (in base alle disposizioni statutarie o regolamentari in vigore).

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 31.05.2021

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)