

*A tutti i Clienti
Via e-mail
Loro sedi*

OGGETTO: Il divieto di licenziamento dopo il Decreto Sostegni bis

Il decreto Sostegni bis (D.L. 73/2021) in vigore dal 26 maggio scorso prevede una ulteriore "revisione" del divieto di licenziamento imposto per il contenimento dell'occupazione nella attuale situazione emergenziale creando un sistema a 'geometria variabile' con una pluralità di regimi che potrebbe risultare piuttosto complicato. Pertanto abbiamo pensato di riepilogare e semplificare il quadro attuale nello schema di seguito indicato.

1) Aziende inquadrare dall'INPS come industriali (di ogni settore: manifatturiere, di trasporti, della grafica, dell'edilizia, ecc.) :

- a) *Tutte le aziende che dal 1 luglio 2021 si impegnano a non ricorrere alla CIG ----- → a partire dal 1° luglio 2021 potranno licenziare.*

Nota bene: non è ancora chiaro cosa accada al datore di lavoro che non accede alla CIG per il mese di luglio ed esegue i licenziamenti: potrà in seguito avere la CIG? La norma non lo prevede e si attendono chiarimenti ma si ritiene possa comunque accedervi secondo le regole standard (procedura sindacale, limiti temporali e contributi addizionali).

- b) *le aziende che ritengono dover ancora fruire nei prossimi mesi della CIG ----- → fino al 31 dicembre 2021 non potranno licenziare.*

Queste aziende potranno quindi fruire, in alternativa fra loro:

- b1) *della CIG ordinaria nella forma cosiddetta 'scontata', vale a dire che non sarà più una CIG-Covid ma una CIG che dovrà seguire le procedure standard (e non quelle semplificate previste fino al 30 giugno) per essere attivata ma che è esonerata dal pagamento dei contributi addizionali all'INPS.*

- b2) *di una CIG straordinaria riservata alle sole aziende sopra i 15 dipendenti che, raffrontando i fatturati del primo semestre 2021 con il medesimo periodo 2019, abbiano cali di almeno il 50 per cento. E' una procedura del tutto particolare (che prevede una sorta di 'contratto di solidarietà tra tutti i dipendenti con riduzioni di orario, accordi sindacali e la richiesta al Ministero del Lavoro) con durata massima di 26 settimane.*

2) Aziende inquadrare nell'artigianato, commercio, pubblici esercizi, studi professionali, agricoltura:
(in sostanza tutte le aziende non industriali) che anche solo potenzialmente possono fruire degli strumenti di integrazione salariale del tipo assegno ordinario (FIS e Fondi bilaterali artigiani), cassa integrazione salariale in deroga (CIGD), cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA)
----- → fino al 31 ottobre non potranno licenziare.

Eccezioni alla regola:

Il divieto non si applica al ricorrere di una delle seguenti fattispecie:

- *cessazione definitiva dell'attività dell'impresa*
- *cessazione 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.*
- *stipula di un accordo collettivo aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevede l'incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.*
- *fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.*

Ipotesi di licenziamento sempre consentito:

Dalle norme emergenziali che si sono susseguite negli ultimi 15 mesi, restano comunque escluse le seguenti fattispecie di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro che sono in qualunque momento consentite al datore di lavoro:

- *licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;*
- *licenziamenti per superamento del periodo di comporto;*
- *licenziamento entro il termine del periodo di prova;*
- *licenziamento per raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;*
- *licenziamento del dirigente;*
- *licenziamento dei lavoratori domestici;*
- *interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo;*

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento e dettaglio si augura buona giornata e buon lavoro.

Dr. Leonardo Zambello