

Finanziaria 2021: blocco licenziamenti, proroga

al 31 Marzo 2021

(Art. 1, commi da 309 a 311 legge n. 178 del 30.12.2021)

Con l'articolo 1, commi da 309 a 311 della legge n. 178 del 30.12.2021, il legislatore ha introdotto una **proroga al 31.03.2021 il c.d "divieto di licenziamento" originariamente previsto dal DL n.18/2020 all'articolo 46**. Secondo quanto previsto dal recente provvedimento, **i datori di lavoro che non hanno integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale non possono avviare procedure di licenziamento collettivo** (quelle già avviate sono invece sospese) **né recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo**. Il divieto di licenziamento per motivi economici, in ogni caso, **non trova applicazione** nei confronti di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva delle attività di impresa e per i licenziamenti comminati in caso di fallimento, qualora non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa**. Sono inoltre ammessi i **licenziamenti previsti da un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali che preveda un incentivo all'esodo per quei lavoratori che siano disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro**. Viene inoltre prevista la disapplicazione del divieto in caso di cambio appalto, qualora il personale venga riassunto in seguito a subentro di nuovo appaltatore in forma di legge, contratto collettivo o clausola del contratto di appalto. Con specifico riferimento alla risoluzione consensuale del rapporto si segnala che, come previsto dal precedente articolo 14 del DL n. 104/2020, **i lavoratori che definiscono il rapporto con tali modalità possono accedere, in deroga a quanto previsto dalla disciplina ordinaria, al trattamento NASPI**. Il legislatore, pertanto, garantisce il medesimo beneficio previsto nell'ipotesi di conciliazione prevista dal D.Lgs. n. 23/2015 **nell'ipotesi di licenziamento di lavoratori con contratto a tutele crescenti: anche in questo caso viene prevista la possibilità di definire un accordo che consente, in ogni caso, di poter beneficiare del trattamento NASPI**. Con circolare n. 111 del 29.09.2020 e con il messaggio 4464 del 26.11.2020 INPS ha fornito alcune precisazioni sul punto con riferimento a quanto previsto dal DL n. 104/2020. Considerata la sostanziale riproposizione dell'intervento ad opera della legge n. 178/2020, si ritiene che tali chiarimenti potrebbero considerarsi validi anche con riferimento alla disciplina in deroga prevista fino al prossimo 31.03.2021

Premessa

Con l'articolo 14 del DL n. 104 del 14.08.2020 e con l'articolo 12 del DL n. 137/2020 il legislatore ha prorogato il divieto di licenziamento nei confronti dei datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica. **Ora, con l'articolo 1, commi 309, 310 e 311 della legge n.**

178 del 30.12.2020, il legislatore ha prorogato ulteriormente il divieto alle medesime condizioni previste dagli interventi precedenti.

Si segnala che al divieto di licenziamento (applicabile sia ai licenziamenti collettivi, sia ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo) **fanno eccezione le seguenti ipotesi individuate dai commi 309 e 311 dell'art. 1 legge n. 178/2020.** Nel dettaglio, le **ipotesi di eccezione** sono le seguenti:

1. **cessazione definitiva dell'attività** (liquidazione senza prosecuzione temporanea o parziale dell'attività);
2. **accordo collettivo aziendale con incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro;**
3. **licenziamenti intimati in caso di fallimento senza prosecuzione di attività o nel caso in cui sia disposta la cessazione;**
4. **licenziamenti intimati in occasione di cambio appalto con riassunzione a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, contratto collettivo o clausola del contratto di appalto.**

Mentre le ipotesi di licenziamento per cessazione dell'attività e fallimento si riferiscono a due eventi patologici che culminano nell'interruzione dell'attività economica, **risulta di particolare interesse, a livello operativo, la possibilità di definire consensualmente il rapporto di lavoro con la stipula di un accordo aziendale**, in quanto viene prevista la possibilità, per il lavoratore, di **accedere al trattamento NASPI in deroga a quanto previsto dalla disciplina ordinaria.**

Con riferimento alla **risoluzione consensuale del rapporto**, INPS ha fornito alcune precisazioni in occasione della [circolare n. 111 del 29.09.2020](#) e del [messaggio INPS n. 4464 del 26.11.2020](#) tra cui segnaliamo le seguenti: *i) nella richiesta di accesso alla NASPI il lavoratore dovrà allegare alla domanda l'accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; ii) l'indennità NASPI può essere erogata ai lavoratori aderenti agli accordi fino al 31.01.2020.* Considerato che la legge n. 178/2020 ripropone nei medesimi termini le deroghe al divieto di licenziamento, si ritiene che tali chiarimenti possano essere considerati validi anche con riferimento alla proroga al divieto.

Normativa

Con l'**articolo 14 del DL n. 104/2020** e con l'**articolo 12 del DL n. 137/2020** il legislatore proroga il divieto di licenziamento previsto, originariamente, dal **DL n.18/2020**.

Nel dettaglio, secondo quanto previsto **dall'articolo 46 del DL n. 18/2020**, a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento *"l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono 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 d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Per effetto di quanto previsto dal successivo **DL n. 34/2020**, il termine di 60 giorni previsto dal DL n. 18/2020 è stato prorogato a 5 mesi. Viene previsto, inoltre, che *“Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604”.*

Con l'**articolo 14 del DL n. 104/2020**, al comma 1, viene ora previsto che *“ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto 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, [...]”.*

Con il **comma 2** viene esteso il divieto ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Il successivo **comma 3** prevede alcune eccezioni al divieto di licenziamento, sostanzialmente condizionate all'interruzione dell'attività ed alla definizione di un accordo consensuale con il lavoratore. Secondo quanto previsto **dall'articolo 12 DL n.137/2020**, al **comma 9**, *“fino al 31 gennaio 2021 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”.* Il **comma successivo** prevede che, fino alla stessa data, resta preclusa *“al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto [...]e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 [...]”.* Il **Comma 11**, sostanzialmente, ripropone le eccezioni al divieto generale.

Con l'articolo 1, **comma 309**, della legge n. 178/2020, viene stabilito che: *“fino al 31 marzo 2021 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”.

Con il **comma 310**, viene specificato che *“Fino alla medesima data di cui al comma 309, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge”.*

Il comma 311, infine, stabilisce che *“le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano 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, 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, o nelle ipotesi di 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'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto 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”.*

Il divieto di licenziamento

Specularmente alla previsione di una proroga al periodo di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, **viene prevista la proroga del divieto di licenziamento per motivi economici vigente dallo scorso 17.03.2020, ulteriormente prorogato fino al prossimo 31.03.2021** dalla legge n. 178/2020

Con l'articolo 1, commi 309-311 viene riproposta, fino al 31 marzo 2021, la preclusione all'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché la sospensione delle 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.

Il Comma 311 stabilisce che le preclusioni non si applicano 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, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un

complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa;

- nelle ipotesi di **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;
- **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.

Eccezioni al divieto

L'articolo 14 del DL n. 104/2020, come anticipato in premessa, è stato oggetto di chiarimenti da parte dell'INPS che potrebbero ritenersi validi alla luce della riproposizione delle medesime disposizioni prorogate ad opera della legge n. 178/2020. Come anticipato, le disposizioni prevedono tre eccezioni al divieto di licenziamento, che di seguito illustriamo:

CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ

In caso di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa non trova applicazione il divieto di licenziamento previsto dai commi 1 e 2 dell'art. 14 DL n. 104/2020.

Viene precisato che il divieto non trova applicazione con riferimento alle **ipotesi di liquidazione senza continuazione, neanche parziale dell'attività**. Il divieto continua a trovare applicazione nel caso in cui sia configurabile un **trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2.112 cc.**

In via estremamente sintetica, quindi, il divieto di licenziamento trova applicazione alle sole ipotesi di cessazione che comportano un'interruzione definitiva dell'attività economica.

FALLIMENTO

Il divieto di licenziamento **non trova applicazione nel caso di licenziamenti comminati nell'ambito di un fallimento qualora, in alternativa:**

1. **non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'attività;**
2. **venga disposta la cessazione dell'attività.**

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

Nell'ipotesi in cui venga **stipulato un accordo collettivo aziendale che preveda un incentivo all'esodo per quei lavoratori che siano disponibili a accettare la risoluzione del rapporto, non viene applicato il divieto di licenziamento.**

Con riferimento a tale ipotesi, inoltre, **viene prevista la possibilità per i lavoratori, di accedere al trattamento NASPI** (ordinariamente esclusa nelle ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro).

Si precisa che, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, sono **ammessi al beneficio solamenti gli accordi collettivi aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano un incentivo all'esodo.**

Con riferimento al piano di esodo incentivato, si osserva che:

- 1. il rapporto si risolve per risoluzione consensuale e non per licenziamento;**
2. per raggiungere l'accordo **non serve attivare alcuna specifica procedura**, tantomeno quella di licenziamento collettivo prevista dalla legge n. 223/1991;
3. **non c'è un limite per il personale interessato all'incentivazione;**
4. sono **esclusi dal beneficio eventuali accordi definiti a livello nazionale, territoriale o in ogni caso di accordo diverso da quello aziendale;**
5. gli accordi devono essere **stipulati con le organizzazioni sindacali e non con le loro rappresentanze aziendali;**
6. **non vengono forniti dettagli circa il contenuto dell'accordo;**
7. **riguardo alle adesioni dei singoli lavoratori all'accordo non è necessario che siano sottoscritti in sede protetta** (è richiesta solo per le clausole che precludono future rivendicazioni)

Rispetto a tale ultimo punto l'INPS, con messaggio n. 4464 del 26.11.2020, ha chiarito che **la disposizione da ultimo citata ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.** Stante la portata della disposizione di cui all'articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020, **l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.**

Con la precedente circolare n. 111/2020, invece, INPS ha precisato che **i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali e che ha ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo sono tenuti**, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpI, ad allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra e **la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo da parte del lavoratore interessato, al fine di potere accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.**

NASPI – requisiti ordinari

Ricordiamo che ordinariamente la NASPI è **riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:**

- siano in stato di **disoccupazione**;
- possano far valere, nei **quattro anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno **treddici settimane di contribuzione**;
- possano far valere **30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti**, a prescindere dal minimale contributivo, nei **dodici mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Stato di
disoccupazione

OSSERVA

INPS, con riferimento allo **stato di disoccupazione**, ha precisato che deve essere **involontario**. Sono **esclusi**, pertanto, **i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale, fatta eccezione per le seguenti ipotesi:**

ECCEZIONI

- | | |
|-----------|--|
| I | Dimissioni per giusta causa, ovvero per le dimissioni motivate dal mancato pagamento della retribuzione, dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro, dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative, dal c.d. mobbing, dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art. 2112 co.4 codice civile), dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile, dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente. |
| II | Dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ex art. 55 del D.Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio). |

Conciliazione e
NASPI

Per quanto attiene alla **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, si precisa che essa **non è ostativa al riconoscimento della prestazione qualora sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro**. Il chiarimento è stato confermato dalla circolare n.142/2015, la quale ha specificato che **sono ammesse, al mantenimento del diritto alla NASPI, le procedure** previste dall'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 e art. 7 legge n. 604/1966. Allo stesso modo, la irrisoluzione consensuale del rapporto ai sensi del DL n. 104/2020 consente la fruizione del beneficio.

Requisito contributivo

Relativamente al **requisito contributivo**, che consiste nella maturazione di almeno **treddici settimane di contribuzione** contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, viene precisato che **ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite**, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali ⁽¹⁾.

Lavoro effettivo

Secondo quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 22/2015, il lavoratore per accedere alla prestazione deve avere almeno **trenta giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei **dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione**. Secondo i chiarimenti, le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria.

Gli eventi, riportati nella tabella sottostante, determinano un **ampliamento del periodo di 12 mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate**:

GIORNI EFFETTIVI DI LAVORO

I	Malattia e infortunio sul lavoro a prescindere dall'integrazione della retribuzione.
II	Cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore.
III	Assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

ATTENZIONE! I periodi di assenza dal lavoro per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, ove si verificano o siano in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate.

Condizioni che

devono sussistere

L'erogazione della NASPI è **condizionata**, a pena di decadenza dalla prestazione:

- alla **permanenza dello stato di disoccupazione**;
- alla **regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa** nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

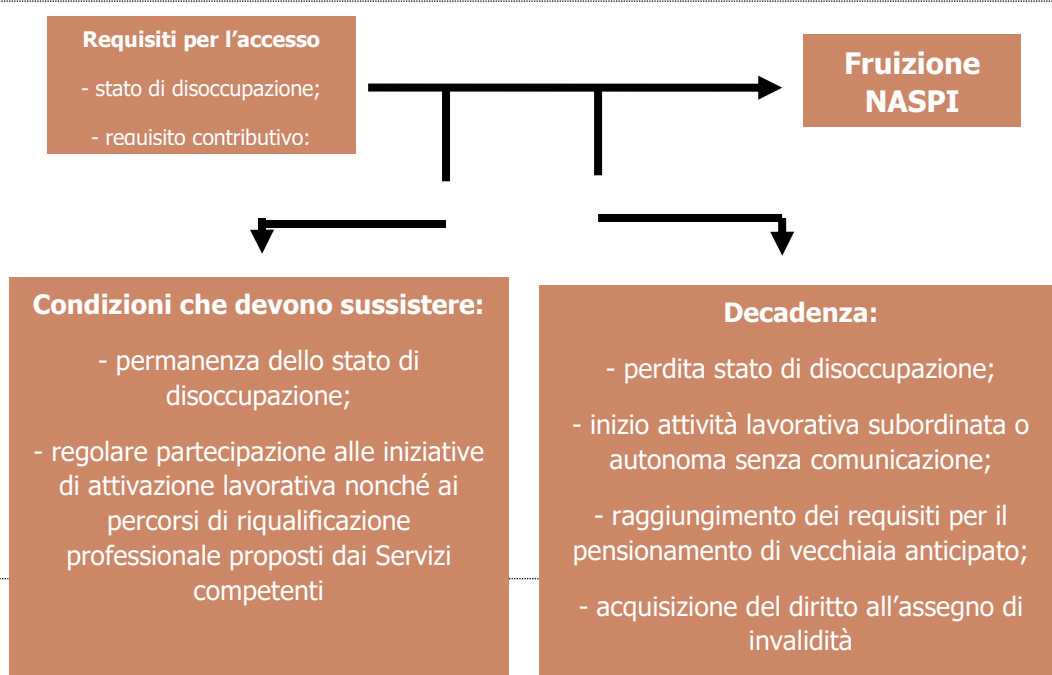
Ipotesi di decadenza

Il lavoratore **decade** dalla fruizione della NASPI nei seguenti casi:

- ✓ **perdita dello stato di disoccupazione**;
- ✓ **inizio di un'attività lavorativa subordinata** senza apposita comunicazione (in mancanza delle condizioni di cumulabilità);

¹ La **disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti** per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

- ✓ **inizio di un'attività lavorativa** in forma **autonoma** senza apposita comunicazione (in mancanza delle condizioni di cumulabilità);
- ✓ **raggiungimento dei requisiti per il pensionamento** di vecchiaia o anticipato;
- ✓ **acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità**, sempre che il lavoratore non opti per la NASPI.



Come sempre lo studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti .

CSA International Consulting Srl

Milano, 03 febbraio 2021

Copyright© La Lente sul Fisco