

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

*Consulente Tributario
Revisore Legale*

Filippo Mengucci

*Avvocato
Dottore Ragioniere Commercialista
Consulente del Lavoro
Revisore Legale*

Francesco Mengucci

*Dottore Commercialista
Consulente del Lavoro
Revisore Legale*

Roma, 29/07/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela
Prot. N. 404/L/2020

1L

OGGETTO: BLOCCO DEI LICENZIAMENTI FINO AL 17 AGOSTO 2020 – TUTTE LE REGOLE DA SEGUIRE

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, è **operativo il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali** per giustificato motivo oggettivo (licenziamenti GMO).

Lo prevede l'art. 46 del Cura Italia, come modificato dal decreto Rilancio.

La norma riguarda tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalla loro natura (imprenditori e non imprenditori) ed indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, per cui viene a configurarsi un **divieto assoluto di licenziamento**.

La limitazione del potere di recesso del datore di lavoro trova la sua prioritaria ragion d'essere nella necessità di tutelare la stabilità dei rapporti di lavoro a fronte del lockdown e,

quindi, della cessazione totale o parziale delle attività aziendali.

Divieti di licenziamento e sospensione di procedure

Fra le iniziative che le Autorità governative italiane hanno posto in essere a contrasto degli effetti negativi della pandemia da Covid-19 (Coronavirus), vi è la strategia di intervenire a tutela della garanzia del posto di lavoro con una **limitazione del potere di licenziamento** del datore di lavoro.

Segnatamente gli artt. 46, 47 e 23, comma 6, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, dal 17 marzo 2020, hanno definito specifiche ipotesi di divieto o di sospensione riguardanti i licenziamenti collettivi e individuali a maggior tutela della stabilità dei rapporti di lavoro pure a fronte del lockdown e, quindi, della cessazione totale o parziale delle attività aziendali.

Come si deduce agevolmente la norma trova la sua prioritaria, se non esclusiva, ragion d'essere, nel ridurre e condizionare il potere di recesso del datore di lavoro a fronte di rapporti di lavoro incisi dall'evento straordinario della pandemia, di fatto sancendo, in modalità assolutamente nuova e inattesa per il Legislatore nazionale, un divieto di licenziamento "a tempo", caratterizzato da una limitazione della libertà d'impresa costituzionalmente garantita dall'art. 41 Cost., rispetto al quale ricevono piena coerenza normativa soltanto le norme che disciplinano i limiti, le procedure e le caratteristiche dei licenziamenti giustificati (per motivo oggettivo o soggettivo), come pure quelle che introducono divieti di licenziamento in considerazione di beni costituzionalmente tutelati (l'uguaglianza e la non discriminazione, la maternità e la paternità).

Normative limitative come quelle delle norme in esame contenute nel D.L. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, riguardano tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalla loro natura (imprenditori e non imprenditori) ed indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, per cui viene a configurarsi un divieto assoluto di licenziamento.

Divieto di licenziamenti collettivi

In particolare, l'art. 46 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, prevede che, dal 17 marzo 2020, l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 per i licenziamenti collettivi, è precluso per **60 giorni** alle imprese interessate.

La disposizione fa riferimento alle imprese che dopo la CIGS non sono in grado di assicurare la piena ripresa dell'attività e non possono ricorrere a misure alternative; nonché a quelle che, per effetto di una riduzione o di una trasformazione di attività, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa Provincia.

In proposito è intervenuto per un primo chiarimento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con Nota n. 2211 del 24 marzo 2020 per precisare che per effetto della disposizione richiamata «*non possono essere avviate le procedure di licenziamento collettivo a decorrere dal 17 marzo 2020 e per i sessanta giorni successivi*».

L'art. 80 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 ("Decreto Rilancio"), introduce importanti modifiche all'art. 46 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, sostituendo il riferimento ai «60 giorni» di durata del divieto con quello ai «cinque mesi», vale a dire fino al 17 agosto 2020. Per l'effetto il provvedimento estende la portata originaria del divieto ad ulteriori 3 mesi, rispetto alle previsioni iniziali del Legislatore.

I licenziamenti effettuati il 17 e 18 maggio 2020 sono sospesi?

Stante la scadenza dei 60 giorni intervenuta prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 34/2020 il divieto di licenziamento in verità non era vigente nei giorni 17 e 18 maggio 2020, con evidenti difficoltà operative per chi avesse completato e definito la procedura proprio nei 2 giorni di insussistenza del divieto, in ragione della mancata previsione espressa di retroattività della norma del "Decreto Rilancio".

Inoltre, per effetto della legge n. 27/2020 di conversione sono state fatte salve le ipotesi in cui i lavoratori licenziati risultavano impiegati in un appalto e vengono riassunti dal nuovo appaltatore, a seguito di subentro, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto.

Come si vede il quadro regolatorio della decretazione d'urgenza e d'emergenza a contrasto del Covid-19 ha previsto un divieto assoluto di licenziamento collettivo in capo alla generalità delle imprese:

- sia per quanto attiene alle ipotesi di licenziamento collettivo dei lavoratori sospesi per fruizione di trattamento straordinario di integrazione salariale, per le ipotesi in cui attuando il piano di ristrutturazione, di riorganizzazione o di conversione aziendale, l'impresa non risulti nelle condizioni di assicurare il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi in CIGS e non possa

ricorrere a strumenti alternativi e ulteriori di sostegno alternative;

- sia per quel che concerne il licenziamento collettivo a causa di una scelta gestionale di riduzione del personale con riferimento alle imprese che occupano più di 15 dipendenti, e che, per una decisione di riduzione o di trasformazione dell'attività produttiva o dei processi di lavoro, scelgono di effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco temporale di 120 giorni.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci