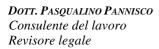
## STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

Consulenza Del Lavoro





Dott. Angelo Pannisco Consulente del lavoro

Avv. Melania Lazzarin Avvocato

Treviso, 29 settembre 2020

Ai gentili Clienti Loro sedi

Circolare n. 40 - 2020

## Oggetto: PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'articolo 14, Decreto Agosto, in vigore dal 15 agosto 2020, ha prorogato il divieto di licenziamento per ragioni economiche fino al 31 dicembre 2020, ma modulandone il contenuto in base a determinate ipotesi in capo all'azienda.

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero dell'esonero contributivo per chi non richiede la Cig, resta precluso:

- l'avvio delle procedure e di licenziamento collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991) 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 Ccnl o di clausola del contratto di appalto;
- indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966 (restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge).

Il divieto di licenziamenti non è prolungato per le categorie di datori di lavoro diverse da quelle specificamente indicate dalla norma (ad esempio, i datori di lavoro che abbiano già integralmente fruito delle integrazioni speciali o dell'esonero, i datori di lavoro che non abbiano mai avuto diritto a quelle misure speciali).

## Le eccezioni

L'articolo 14, Decreto Agosto, prevede espressamente alcune specifiche eccezioni ai divieti di licenziamento:

1. 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 o di clausola del contratto di appalto;





## STUDIO ASSOCIATO PANNISCO Consulenza del Lavoro



- 2. nei casi di cessazione definitiva dell'attività d'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione senza continuazione anche solo parziale dell'attività;
- 3. nei casi in cui i licenziamenti avvengano in esecuzione di un accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale che preveda un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; in questi casi, ai lavoratori che aderiranno all'accordo collettivo aziendale di incentivazione all'esodo sarà comunque riconosciuto il trattamento di disoccupazione NASpI;
- 4. nei casi in cui i licenziamenti siano intimati a seguito di fallimento, in mancanza di esercizio provvisorio dell'impresa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Associato Pannisco