

# STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO



**DOTT. PASQUALINO PANNISCO**  
Consulente del lavoro  
Revisore legale

**AVV. MELANIA LAZZARIN**  
Avvocato

**DOTT. ANGELO PANNISCO**  
Consulente del lavoro

---

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;





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***