

Licenziamenti per motivi economici dopo il D.L. n. 99/2021 (di [Eufranio Massi](#))

Lo stop ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, iniziato nel nostro Paese il 17 marzo 2020, è stato accompagnato da interventi integrativi e da provvidenze di natura economica sotto forma di decontribuzione.

Lo stop ai licenziamenti per motivi economici (giustificato motivo oggettivo), iniziato nel nostro Paese il 17 marzo 2020 per effetto della crisi pandemica (le procedure collettive di riduzione di personale sono ferme dal 24 febbraio 2020) è stato, di recente, accompagnato in vista della fine del blocco, da **interventi integrativi finalizzati ad attenuare il colpo e da provvidenze di natura economica sotto forma di decontribuzione** per alcuni settori ([art. 43 del D.L. n. 73/2021](#)) che, se richieste, sposteranno in avanti la possibilità di procedere a recessi per giustificato motivo oggettivo.

Tutto questo è stato accompagnato da roventi polemiche e prese di posizione che hanno spinto il Governo, dopo il varo del [D.L. 29 giugno 2021 n. 99](#), a preparare un “avviso comune” che, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, dalle associazioni degli industriali privati, dal Presidente del Consiglio e dal Ministro del Lavoro, rappresenta **una sorta di “raccomandazione” alle imprese manifatturiere** le quali, prima di effettuare licenziamenti individuali o di aprire procedure collettive di riduzione di personale, sono chiamate ad esplorare i mezzi alternativi (per lo più integrazioni salariali) messi a disposizione, da ultimo, dai D.L. n. 73 e n. 99 e finalizzati a “guadagnare tempo” e ad **attutire gli effetti boomerang correlati ad un numero eccessivo di recessi**.

È pur vero che la “raccomandazione” non ha alcuna cogenza normativa, ma il fatto che sia stata firmata dai vertici delle organizzazioni fa sì che nelle prossime controversie le parti abbiano a disposizione più strumenti su cui operare (ed il sindacato, sicuramente, chiederà qualcuno dei possibili ammortizzatori “vecchi e nuovi”).

Ma andiamo con ordine.

Le date della fine del blocco sono rimaste le stesse: **30 giugno per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGO** (i settori sono indicati nell'[art. 10 del D.L. n. 148/2015](#)) e 31 ottobre per coloro che, potenzialmente, sono destinatarie dell'assegno ordinario del FIS o dei Fondi bilaterali, del trattamento di Cassa in deroga e, nel settore agricolo per gli operai a tempo indeterminato, dell'integrazione della CISOA.

Ma, come emerge dall'[art. 4 del D.L. n. 99](#), c'è una eccezione: nel settore manifatturiero la fine del blocco dei licenziamenti per motivi economici non riguarda le industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli di pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle o simili, contrassegnate dai codici ATECO 2007, n. 13, 14 e 15 che sospendono o riducono l'attività lavorativa. I datori di lavoro dei settori evidenziati possono fare ricorso a 13 settimane di integrazione salariale nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 ottobre ai sensi

degli articoli 19 e 20 del D.L. n. 18/2020, per tutti i lavoratori in forza alla data del 30 giugno u.s. e senza il pagamento di alcun contributo addizionale.

Due puntualizzazioni sono, a mio avviso, necessarie, in quanto scaturiscono dallo stesso dettato normativo: ovviamente, come in casi analoghi, gli addetti ai lavori attendono con particolare ansia le determinazioni amministrative dell'INPS e del Ministero del Lavoro.

La prima riguarda l'assenza di **una specifica causale legata al COVID-19**, pur essendo, tale integrazione "figlia" dell'emergenza pandemica: essa si dovrebbe chiedere richiamando la disposizione (articoli 19 o 20 del D.L. n. 18).

La seconda (art. 20 del D.L. n. 18) consentirà alle imprese che stanno fruendo di un periodo di CIGS debitamente autorizzato dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro, di **convertire il trattamento in integrazione salariale ordinaria**, secondo l'iter procedimentale delineato, in passato, dagli organi amministrativi.

L'art. 4 del D.L. n. 99 sottolinea che:

1. Le istanze debbono essere presentate dai datori di lavoro interessati entro la fine del mese successivo a quello nel quale hanno avuto inizio le sospensioni o le riduzioni di orario;
2. La copertura economica per l'anno in corso è pari a 185,4 milioni di euro. L'INPS ha il compito di monitorare le domande in maniera continuativa e prospettica, per evitare che l'accettazione delle stesse provochi un "buco finanziario", andando oltre lo stanziamento.

Ai datori di lavoro interessati, fino al prossimo 31 ottobre, è vietato qualsiasi licenziamento per giustificato motivo oggettivo, come è vietata qualsiasi iniziativa destinata ad aprire (o continuare) procedure collettive di riduzione di personale. È sempre possibile, invece, percorrere **quelle vie d'uscita nelle quali la riduzione di personale resta ammessa**. Esse sono le stesse già evidenziate, nel corso del 2020, dalla decretazione di urgenza e, successivamente, rinnovate in ogni provvedimento in materia di lavoro, ivi compresi i D.L. n. 73 e n. 99:

1. **Cambio di appalto con la riassunzione del personale** da parte del datore di lavoro subentrante nel rispetto di un obbligo di legge (ad esempio, art. 50 del codice degli appalti), di contratto collettivo (ad esempio, l'art. 4 del CCNL multiservizi) o di una clausola contenuta nel contratto di appalto o nel bando di gara;
2. **Licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'impresa**, conseguenti anche alla messa in liquidazione della società, a meno che non si configuri una cessione totale o parziale dell'azienda, nel qual caso scatta la tutela dell'art. 2112 c.c. per ogni lavoratore interessato, con la conseguente illegittimità dei recessi;
3. **Accordo collettivo aziendale stipulato con le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale** (in sostanza, con le organizzazioni territoriali di categoria, ma non con le RSA o le RSU che, tuttavia, possono, a mio avviso, aggiungere la

propria firma *ad abundantiam*), limitatamente ai lavoratori che aderiscono. Questi ultimi hanno diritto alla NASPI, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dal [D.L.vo n. 22/2015](#), secondo le indicazioni fornite dall'INPS con la circolare n. 111/2020 (richiesta del trattamento di disoccupazione con accordo allegato: l'Istituto si accontenta anche di un verbale sottoscritto anche da una sola sigla sindacale tra quelle individuate dal Legislatore) e dichiarazione di adesione. Il datore di lavoro è tenuto al pagamento contributo di ingresso alla NASPI nella misura ordinaria. Nell'accordo collettivo che, a mio avviso, va siglato entro il giorno di scadenza del "blocco dei licenziamenti" per motivi economici, pur potendo le risoluzioni dei rapporti avvenire in data successiva (ma di questo avviso non è l'INPS, alla luce della "eccezionalità" della disposizione rispetto alla casistica generale), le parti individuano i profili eccedentari e possono (non è un obbligo) identificare le somme che saranno corrisposte a titolo di incentivo all'esodo che può essere diversificato in ragione del profilo professionale, dell'anzianità e delle singole situazioni, non dimenticando anche ipotesi di pensionamento anticipato, anche attraverso le procedure del contratto di espansione che, per il 2021, riguarda le imprese con un organico superiore alle 100 unità, come previsto dal D.L. n. 73. Nell'accordo, si può stabilire che i singoli atti di risoluzione siano firmati "in sede protetta" ex art. 410 o 411 cpc, cosa che evita al lavoratore la procedura telematica di conferma della risoluzione consensuale o delle dimissioni attraverso la procedura telematica individuata dall'[art. 26 del D.L.vo n. 151/2015](#) e dal conseguente D.M. applicativo. L'accordo collettivo può avvenire anche a seguito di procedura collettiva di personale (criterio delle risoluzioni consensuali [ex art. 5 della legge n. 223/1991](#)) che, è possibile in quanto prevista come eccezione alla regola generale: in tale quadro, sempre come eccezione, possono essere riprese anche le procedure obbligatorie individuali [ex art. 7 della legge n. 604/1966](#), innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione istituita presso ogni Ispettorato territoriale del Lavoro e che riguarda i lavoratori dipendenti da aziende con un organico superiore alle 15 unità, assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del [D.L.vo n. 23/2015](#);

4. **Fallimento**, nel caso in cui non vi sia una prosecuzione, anche parziale dell'attività, magari autorizzata dall'autorità giudiziaria.

Altri due ammortizzatori sono stati ipotizzati dal Legislatore: essi si accompagnano a quelli che il D.L. n. 73 ha già ipotizzato e che ho già avuto l'occasione di esaminare con alcune riflessioni già pubblicate su questo blog.

Mi riferisco al **contratto di solidarietà difensivo "personalizzato ed a tempo"** (26 settimane fruibili dai datori che hanno avuto un calo di fatturato pari almeno al 50% nel raffronto tra il primo semestre 2019 e lo stesso periodo del 2021 e che, ritengo, per una serie di motivi, sarà poco utilizzato) ed agli **ammortizzatori ordinari e straordinari** previsti dall'art. 40, comma 3,

che i datori di lavoro interessati possono utilizzare senza il pagamento di alcun contributo addizionale e senza alcuna computabilità ai fini del quinquennio o del biennio mobile e che, comunque, sbarrano la strada ai licenziamenti per motivi economici per tutto il periodo compreso tra la data di invio dell'istanza di Cassa ordinaria o straordinaria e la fruizione completa dell'ammortizzatore.

Con il comma 1 dell'art.4 del D.L. n. 99, l'Esecutivo ha prorogato di sei mesi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, l'integrazione salariale per le aziende che hanno cessato l'attività o che rischiano di farlo. Essa è **subordinata al raggiungimento di un accordo tra azienda e organizzazioni sindacali**, sottoscritto al Ministero del Lavoro, con la partecipazione di funzionari dei Ministeri dello Sviluppo Economico, delle Infrastrutture e della mobilità sostenibile e delle Regioni interessate, dal quale dovrebbero risultare impegni finalizzati alla ricollocazione del personale, o al passaggio di proprietà dell'impresa ed alla riqualificazione professionale. Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 15/2018, dettò i criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS: quegli indirizzi si ritengono tuttora validi.

La norma prevede una dotazione finanziaria per il corrente anno e per il 2022, nonché un aumento della dotazione del Fondo di solidarietà del settore aereo (cosa che interessa "in primis" l'Alitalia).

Con il comma 8 dell'art. 4, poi, è stato inserito nel "corpus" del [DL. n. 73](#), l'art. 40 - bis.

Di cosa si tratta?

Le aziende che si trovano a fronteggiare situazioni di particolari difficoltà e per le quali è aperto un "tavolo di crisi" presso il Dicastero dello Sviluppo Economico, se non hanno la possibilità di ricorrere ai trattamenti di integrazione previsti dal [D.L.vo n 148/2015](#) possono richiedere, nel limite complessivo di spesa per il 2021 pari a 351 milioni di euro, un trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga per un massimo di 13 settimane da fruire entro la fine dell'anno. L'Istituto, anche in questo caso, monitora la spesa anche in via prospettica. Alcune precisazioni, in attesa dei chiarimenti dell'INPS o del Ministero del Lavoro, si rendono, a mio avviso, necessarie.

La prima riguarda il significato della frase "*non possono ricorrere ai trattamenti salariali previsti dal D.L.vo n. 148/2015*".

Essa significa che, **prima di chiedere il nuovo ammortizzatore, il datore di lavoro deve aver esaurito quelli previsti dal D.L.vo n. 148/2015**, ivi compreso quello previsto dall'art. 40, comma 3, del D.L. n. 73 che, ricordo, prevede un massimo di 26 settimane tra il 26 maggio ed il 31 dicembre 2021 e che, quindi, dovrebbe coprire ampiamente gran parte delle esigenze dell'impresa.

Il secondo concerne il richiamo alla non applicazione degli articoli 4, 5, 12 e 22 del [D.L.vo n. 148/2015](#). Ciò significa che:

1. Le 17 settimane non rientrano nel computo della durata massima degli ammortizzatori all'interno sia del biennio che del quinquennio mobile;
2. Non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale che l'art. 5 prevede nella misura del 9%, del 12% e del 15% sulla retribuzione che sarebbe spettata ad ogni lavoratore per le ore non prestate. Il contributo addizionale, come è noto, varia in relazione al fatto che l'integrazione salariale venga fruita, rispettivamente, nei primi 12 mesi, nei mesi successivi fino al ventiquattresimo e, poi, oltre;
3. Non incide sulla durata massima della integrazione salariale ordinaria;
4. Non incide sulla durata massima della integrazione salariale straordinaria.

Da ultimo, con una dotazione per il 2021 di 50 milioni di euro, il comma 11 del nuovo articolo 40 - bis (che, ripeto, viene aggiunto in "coda" all'art. 40 del D.L. n.73 istituisce il "Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale", rivolto al finanziamento di progetti formativi i cui destinatari sono i lavoratori per i quali sia stata programmata una riduzione oraria superiore al 30% rapportata su base annua ed i disoccupati percettori della NASPI.

Da quando sarà operativa la disposizione?

Per la piena agibilità occorre attendere la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un Decreto Ministeriale "concertato" tra i Ministri del Lavoro e dell'Economia, d'intesa con la Conferenza Stato - Regioni, finalizzato ad individuare sia i criteri che le modalità di utilizzo delle risorse. **Tale Decreto dovrebbe essere emanato entro i sessanta giorni successivi all'entrata in vigore del D.L. n. 99 (30 giugno 2021), ossia entro il 29 agosto.**

Leggi anche:

[Licenziamenti per motivi economici: cosa succede dal 1° luglio](#)