



## **Il Decreto Sostegni bis rimodula il divieto di licenziamento.**

Tra le maggiori novità introdotte dal [decreto legge n. 73/2021](#) (c.d. “Decreto Sostegni *bis*”) certamente figura la radicale rimodulazione del divieto di licenziamento (ancora oggi vigente) introdotto più di un anno addietro dalla normativa emergenziale.

Il suddetto nuovo decreto non proroga (come ipotizzato in un primo momento) il blocco dei licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo nei termini sino ad oggi previsti, ma preclude tali tipi di licenziamenti unicamente ai datori di lavoro che dal luglio 2021 potranno accedere alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria prevista dal [d.lgs. n. 148/2015](#).

Al fine di meglio comprendere la portata della novità introdotta con il citato recente decreto, si rappresenta che l’art. 40 del provvedimento normativo in questione consente ai datori di lavoro privati che a decorrere dal 1° luglio 2021 sospendono o riducono l’attività lavorativa e non possono più accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria con causale Covid 19 concessi ai sensi dell’articolo 8, comma 1, del [decreto-legge n. 41/2021](#) (per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021), di accedere alla cassa integrazione ordinaria (CIGO) di cui all’articolo 11 del decreto legislativo n. 148/2015 e alla cassa integrazione straordinaria (CIGS) di cui all’articolo 21 del medesimo decreto, senza dover corrispondere (peraltro) il relativo contributo addizionale.

Ebbene, durante la fruizione del suddetto ammortizzatore sociale da fruire entro il 31 dicembre 2021, i datori di lavoro non potranno intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o avviare procedure per licenziamenti collettivi, fatte salve alcune ipotesi (già contemplate dai più recenti provvedimenti emergenziali), ossia in caso di:

cambio appalto;

cessazione definitiva dell’attività dell’impresa;

cessazione definitiva dell’attività di impresa conseguente 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;

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 o ne sia disposta la cessazione.

Risulta evidente, quindi, il cambio di rotta da parte del legislatore sul tema in questione, atteso che è stato considerevolmente allentato il vincolo in precedenza imposto sul blocco dei licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo, mantenendo tale preclusione per i datori di lavoro che a causa della sospensione o riduzione dell’attività lavorativa hanno presentato domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, da fruire entro il 31 dicembre 2021.

Allo stato, pertanto, anche in ragione di quanto previsto dal precedente decreto legge n. 41/2021 c.d. “Decreto Sostegni”, una volta decorso il termine del 30 giugno p.v. (applicabile alla generalità dei datori di lavoro), sembrerebbero sussistere tre differenti scadenze per la



fine del divieto di licenziamento, di seguito indicate:

il 30 giugno 2021 per i datori di lavoro che non rientrino nelle ipotesi che seguono;  
il 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari dell'assegno ordinario FIS, della Cassa integrazione in deroga (CIGD) o della Cassa integrazione salariale operai agricolo (CISOA), ai sensi di quanto previsto dall'art. 8, comma 10, del decreto legge n. 41/2021. Sul punto, come già segnalato con precedente [news](#), la norma non è del tutto chiara, in quanto non precisa se tale estensione del divieto di licenziamento si applichi solo alle aziende che abbiano usufruito di tali ammortizzatori sociali o a tutte quelle che ne avrebbero avuto diritto. Al riguardo, tuttavia, nella relazione illustrativa del Decreto si legge che la proroga del "blocco" opera *"dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 e per l'intero periodo di fruizione dei suddetti trattamenti"* e che *"poiché a decorrere dal 1° luglio il blocco dei licenziamenti è collegato alla fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, ai datori di lavoro che avviano le procedure di cui ai commi 9 e 10 [procedura di licenziamento, n.d.r.] resta preclusa la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19"*. Per tali aspetti, tuttavia, si auspica un urgente chiarimento da parte del Ministero del Lavoro e dell'INPS;

il 31 dicembre 2021, per i datori di lavoro che, a partire dal 1° luglio 2021, accederanno alla Cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria (non COVID) secondo quanto previsto dal Decreto Sostegni-bis.

Il Decreto Sostegni bis rimodula il divieto di licenziamento