



*ABC della Sicurezza ad uso dei lavoratori*

## Blocco dei licenziamenti Covid - 19

*A cura dell'ufficio Ambiente Salute e Sicurezza Uilm Nazionale  
Versione Gennaio 2021 –Versione 1*

## Premessa – Riferimenti Normativi

Per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza epidemiologica daCovid-19, il governo ha varato una serie di misure volte a tutelare i lavoratori dipendenti, tra cui i Decreti:

[D.L. n. 18/2020](#) (Cura Italia) dal 17 Marzo al 17 Maggio 2020;

[D.L. n. 34/2020](#) (Rilancio) dal 18 Maggio al 17 Agosto 2020;

[D.L. n.104/2020](#) (Decreto Agosto) dal 18 Agosto fino al verificarsi di eccezioni

[D.L. 137/2020](#) (Decreto Ristori) proroga il blocco dei licenziamenti sino al 31 gennaio 2021;

[Legge 30 dicembre 2020 n. 178](#) (Legge di bilancio2021) proroga il blocco dei licenziamenti sino al 31 marzo2021

La differenza normativa con il passare dei mesi ha spostato l'effetto del blocco dei licenziamenti da generalizzato a flessibile. Il tutto ha avuto inizio dal 17 di Marzo al 17 di agosto con un blocco generalizzato valevole cioè per tutti i licenziamenti, collettivi e individuali, per motivi economici, ora invece il divieto diventa "flessibile".

Schema di illustrativo.

**17/03/2020 – 17/05/2020 – Decreto Cura Italia**

**18/05/2020 – 17/08/2020 – Decreto Rilancio**

**BLOCCO GENERALIZZATO**



**18/08/2020 – Decreto Agosto**

**Eccezioni**

**- Cessazione di attività:**

**- Incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, in seguito ad un accordo collettivo aziendale e con il singolo lavoratore.**

**- Fallimento**

**Fino al 31 marzo 2021 Legge di bilancio 2021**

**BLOCCO FLESSIBILE**

[Legge 30 dicembre 2020 n. 178](#) (Legge di bilancio 2021)

I commi da 309 a 311 estendono fino al 31 marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici (con sospensione delle procedure in corso). Come espressamente previsto al comma 311, il divieto non si applica nelle ipotesi di

licenziamenti motivati:-dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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;-in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nei casi in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;-nelle ipotesi di 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: a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

Commi di riferimento:

**309.** Fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4,5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

**310.** Fino alla medesima data di cui al comma 309, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

**311.** Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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, o nelle ipotesi di 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; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

### [D.L. n. 18/2020 \(Cura Italia\)](#)

Art. 46. Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni (scadenza 17 Maggio) e nel medesimo periodo sono 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 contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

### [D.L. n. 34/2020 \(Rilancio\)](#)

Art. 80. Modifiche all'articolo 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

1. All'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole: «60 giorni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque mesi» (scadenza 17 Agosto 2020) ed è aggiunto infine il seguente periodo: «Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.»; b) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: «1 -bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.».

1 -bis. Fino al 17 agosto 2020 la procedura di cui all'articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni.

### [Nota INL n. 298 del 24 giugno 2020](#)

Oggetto: sospensione procedure di licenziamento ex art. 46 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 – ambito applicativo – licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione. In ordine alla richiesta concernente l'oggetto, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si forniscono i seguenti chiarimenti. La questione attiene l'esatta individuazione dell'ambito applicativo dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 e cioè se possa o meno essere ricompresa l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione. Deve preliminarmente essere evidenziato che il legislatore ha inteso conferire alla norma un carattere generale, con la conseguenza che devono ritenersi

ricomprese nel suo alveo tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966. Così anche l'ipotesi in argomento deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale (cfr. Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 27243 del 26 ottobre 2018; Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 13649 del 21 maggio 2019). L'obbligo di *repechage* rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che la legittimità della procedura di licenziamento non può prescindere dalla verifica in ordine alla impossibilità di una ricollocazione in mansioni compatibili con l'inidoneità sopravvenuta. Pertanto, si ritiene che la disciplina prevista dagli articoli 46 e 103 del D.L. n. 18/2020 riguardi anche i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

Dal 18 agosto 2020 entrano in vigore con il [Decreto-Legge 14 agosto 2020 n. 104](#) (Decreto Agosto) le eccezioni al blocco (divieto flessibile) che consentono alle imprese di avviare i licenziamenti, finora bloccati (aspetto Costituzionale). Le 3 situazioni oggettive che permettono a un'azienda di procedere al licenziamento sono previste nell'articolo 14 del decreto: 1) Cessazione definitiva dell'attività dell'impresa; 2) Incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, in seguito ad un accordo collettivo aziendale e con il singolo lavoratore; 3) Fallimento della società con cessazione delle attività. Altre casistiche (possibili):

1) Licenziamento al termine delle 18 settimane di cassa integrazione; (ovvero al massimo entro 31.10.2020).

2) Licenziamento al termine dei 4 mesi di esonero contributivo; (ovvero al massimo entro 31.12.2020) 3) Licenziamento come conseguenza di un cambiamento di organico che porta alla chiusura definitiva di una parte dell'azienda. Sono tre espresse eccezioni al divieto. Primo, sono fuori dallo stop i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. Secondo: l'azienda può tornare a "licenziare" con accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo, che consente di concordare con ogni singolo dipendente (che è libero di aderire all'accordo) una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Ebbene, in questa ipotesi, i lavoratori escono dall'azienda e beneficiano della Naspi (e probabilmente anche di un incentivo all'esodo da parte del datore). Terzo: sono possibili i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

## [D.L. n. 104/2020 \(Decreto Agosto\)](#)

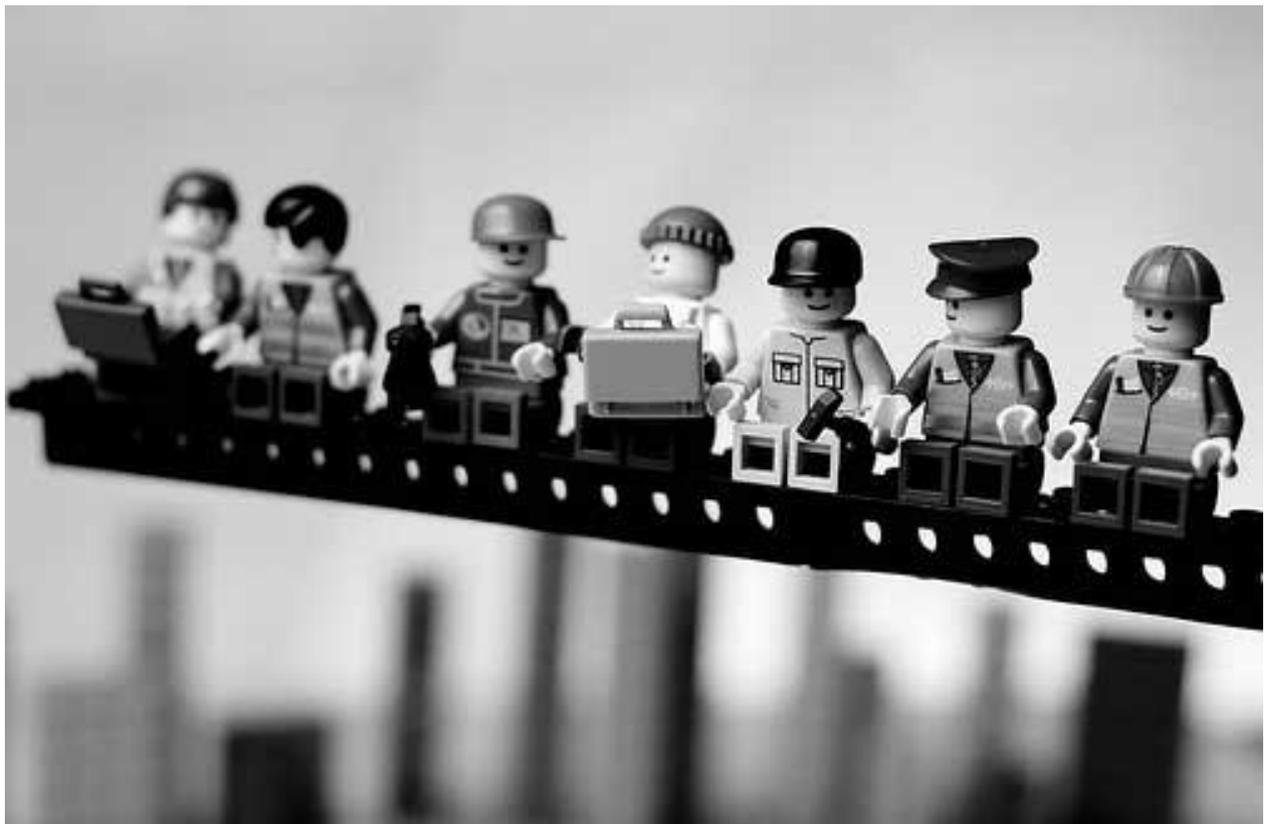
Art. 14. Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

**1.** Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 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 contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

**2.** Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

**3.** Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c., ovvero nelle ipotesi di 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, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

**4.** Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 -quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.



PERCHE' LA SICUREZZA NON È UN  
GIOCO