

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



Agli spett.li Clienti
Ai collaboratori
Loro Sedi

Oggetto: Divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021: in quali casi e con quali deroghe

La legge di Bilancio 2021 in vigore dal 1° gennaio 2021, ha, tra le altre cose, previsto la proroga, fino al 31 marzo 2021, del blocco dei licenziamenti, creando così un ponte con la precedente normativa (articolo 12, commi 9 e 10 del decreto legge n. 137/2020, cd. decreto Ristori, convertito, con modificazioni, dalla [legge di conversione 18 dicembre 2020, n. 176](#)) che avrebbe terminato la sua efficacia il prossimo 31 gennaio 2021.

I licenziamenti vietati

La norma prevede il divieto di:

1. avviare le procedure di licenziamento collettivo,
2. concludere eventuali procedure di licenziamento collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020,
3. procedere a licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo

Procedure di licenziamento collettivo

E' ammessa una eccezione allorché i dipendenti interessati al recesso risultino impiegati in un appalto che ha subito un cambio di appaltatore, il quale, in forza di una norma di, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola prevista all'interno dello stesso contratto di appalto, è obbligato a riassumere il personale in forza al momento del subentro.

Licenziamenti individuali o plurimi

Si tratta di licenziamenti effettuati per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa. Quindi per motivazioni non riguardanti il lavoratore (motivi soggettivi), ma legate esclusivamente a scelte imprenditoriali, ossia:

- Ristrutturazione dei reparti
- Soppressione del posto di lavoro
- Impossibilità della ricollocazione, anche all'interno del "gruppo di imprese"
- Licenziamento del lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura del cantiere
- Riassetto organizzativo finalizzato ad una migliore gestione economica dell'impresa
- Informatizzazione dei servizi che rendano necessaria una modifica dell'organizzazione delle prestazioni
- Cessazione dell'attività produttiva
- Terziarizzazione o esternalizzazione di attività
- Chiusure di reparti o filiali
- Inadempimento del dipendente a lui non imputabile, come, ad esempio, la sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



- Provvedimenti di natura amministrativa che incidono sul rapporto di lavoro: ritiro del porto d'armi con riferimento ad una guardia giurata, ritiro della patente di guida nell'ipotesi di un autista.

Licenziamenti esclusi

Non sono, viceversa, da annoverare tra i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, e come tale sono da escludere dal blocco dei licenziamenti, le seguenti risoluzioni del rapporto di lavoro:

- licenziamento per motivi disciplinari, si tratta dei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e licenziamenti per giusta causa;
- licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- licenziamento durante o alla fine del periodo di prova;
- licenziamento per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;
- licenziamento per inidoneità alle mansioni;
- licenziamento del lavoratore domestico;
- licenziamento del dirigente;
- la risoluzione dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato;

Eccezioni al divieto di licenziamento

Il legislatore ha previsto la possibilità di procedere comunque alla risoluzione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- in caso di fallimento, qualora 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;
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività.
- accordo collettivo aziendale, sottoscritto con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Violazione del divieto

L'eventuale violazione al divieto di licenziamento comporta la nullità del licenziamento stesso e la reintegra del lavoratore.

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – Consulente del Lavoro