

D.L. 30 giugno 2021, n. 99
(G.U. 30 giugno 2021, n. 155)

Angelo Zambelli
Co-Managing Partner
Grimaldi Studio Legale
Federico D'Addio
Senior Associate
Grimaldi Studio Legale

Divieto di licenziamento, la proroga per alcune imprese e settori in Gazzetta Ufficiale

In *extremis* e all'esito di un ampio confronto fra forze politiche e fra Governo e parti sociali che ha portato anche alla firma di un "avviso comune"¹, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il decreto legge 30 giugno 2021, n.

99, recante "Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese".

Il decreto legge suscita interesse nella parte in cui prevede, all'articolo 4, una serie di misure a "tutela del lavoro", tra le quali alcuni speciali trattamenti di integrazione salariale in favore di determinate categorie di imprese che vanno di pari passo con la proroga del divieto di licenziamento.

Ma procediamo con ordine.

Le misure previste per i datori delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento, delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili

Al fine di fronteggiare la crisi economica e occupazionale in atto, i commi da 2 a 4 dell'art. 4 del D.L. n. 99 del 2021, introducono una disciplina speciale per quei datori di lavoro che appartengono, in virtù dell'iden-

Il blocco dei licenziamenti è stato prorogato ulteriormente per alcune categorie di imprese (tra cui l'industria tessile). Il presente contributo intende ricostruire le novità da ultimo introdotte ed offrire una sintetica panoramica sull'attuale quadro normativo in tema di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo

tificazione mediante i codici Ateco (codici nn. 13, 14 e 15), ai settori delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, come le calzature².

In particolare, il secondo comma del citato articolo prevede per i datori di lavoro che posseggono i citati codici Ateco e che sospendono o riducono l'attività lavorativa la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale "Covid-19" di cui agli artt. 19 e 20 del c.d. Decreto "Cura Italia" (d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2020, n. 27) in favore dei lavoratori in forza al 30 giugno 2021 e per una durata massima di 17 settimane da utilizzare nel periodo ricompreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

A fronte della possibilità³ di accedere al descritto

1. Da quanto emerge dal comunicato stampa diffuso, il Presidente del Consiglio e il Ministro del Lavoro hanno sottoscritto insieme a Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle Cooperative e Confapi un "avviso comune" nel quale le parti sociali si sono impegnate, a fronte della soluzione proposta dal Governo in ordine al superamento del blocco dei licenziamenti, a "raccomandare" l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente e il nuovo decreto legge n. 99/2021 prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Inoltre, le parti firmatarie si sono anche impegnate a portare a compimento, in tempi rapidi, la riforma degli ammortizzatori sociali, l'avvio delle politiche attive e dei processi di formazione permanente e continua.

2. Secondo i dati Istat (aggiornati al 2019), si tratta di oltre 56.000 imprese, per la maggior parte di piccole dimensioni (sino a 9 dipendenti), che occupano complessivamente circa 465.000 lavoratori. Va anche osservato che il settore tessile e della moda, già prima del Covid, stava attraversando un periodo di crisi invero strutturale, come emerge dai dati Inps sull'utilizzo degli ammortizzatori nel periodo 2009-2019, che non differiscono di molto rispetto all'utilizzo fatto nel corso del 2020.

3. Va evidenziato, infatti, che il sesto comma dell'art. 4 del d.l. n. 99/2021 prevede che i trattamenti di integrazione salariale in questione sono concessi "nel limite massimo di spesa pari a 185,4 milioni di euro per l'anno 2021". Tuttavia, il tenore letterale del quarto comma della medesima disposizione applica i divieti e le sospensioni dei licenziamenti a tutti i datori di lavoro che posseggono i codici Ateco nn. 13, 14 e 15 e, quindi, in astratto, anche a quelli che non presenteranno domanda nei termini previsti dal decreto in commento o di quelli che eventualmente ne resteranno fuori per carenza di fondi.

trattamento di integrazione salariale che, peraltro, non comporta il pagamento di contributi addizionali⁴⁾, il Governo ha disposto che sino al 31 ottobre 2021 ai suddetti datori di lavoro è preclusa la facoltà di avviare le procedure di licenziamenti collettivi previste dagli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223 del 1991 nonché di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966. Allo stesso modo, restano sospese, sempre sino alla data del 31 ottobre 2021, le procedure di licenziamento collettivo e le procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966 avviate successivamente al 23 febbraio 2020.

Come avviene per le altre misure di integrazione salariale di tipo emergenziale, le preclusioni e le sospensioni sopra descritte non operano in una serie di situazioni, in particolare:

- › in caso di licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori già impiegati nell'appalto che siano stati poi riassunti, a seguito di subentro, dal nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di apposita clausola contenuta nel contratto di appalto;
- › in caso di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche conseguente al fallimento⁵⁾ o alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività) o nel caso 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'art. 2112 c.c.;
- › nelle ipotesi in cui il lavoratore aderisca all'accordo collettivo aziendale, stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Un'ulteriore ipotesi di proroga del blocco

L'ottavo comma dell'art. 4 del D.L. n. 99/2021 inserisce all'interno del c.d. Decreto Sostegni-bis (D.L. n. 25 maggio 2021, n. 73) l'articolo 40-bis che prevede un ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni

straordinaria in deroga agli artt. 4 (durata massima complessiva), 5 (contribuzione addizionale), 12 (durata CIGO) e 22 (durata CIGS) del d.lgs. n. 148 del 2015 in favore delle imprese industriali e artigiane che altrimenti non potrebbero ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n. 148 del 2015. Tale trattamento, introdotto «anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello Sviluppo economico», può avere una durata massima di 13 settimane fruibili sino al 31 dicembre 2021.

Solo per i datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del citato art. 40-bis, comma 1 del D.L. n. 73 del 2021 è preclusa, per tutta la durata del trattamento fruito entro il 31 dicembre 2021, la possibilità di avviare le procedure di licenziamenti collettivi nonché di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Anche con riferimento al suddetto trattamento di integrazione salariale operano le eccezioni al divieto di licenziamento sopra ricordate (subentro nell'appalto, cessazione definitiva dell'attività, adesione all'accordo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto, ecc.).

Una breve panoramica sulla normativa emergenziale in materia di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo

Alla luce delle novità introdotte dall'art. 4 del D.L. n. 99 del 2021, la disciplina emergenziale in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo ne esce ancora più articolata e frammentata.

Come è stato da più parti evidenziato, a partire dal 1° luglio 2021 una parte di datori di lavoro potrà nuovamente avvalersi della facoltà di riorganizzare o ridurre il personale in forza. Tuttavia, permangono rilevanti eccezioni per molte imprese.

A tal fine è utile ricostruire, seppur sinteticamente, il quadro normativo di riferimento.

Il c.d. Decreto Sostegni (D.L. 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni dalla legge 21 maggio

4. Il riferimento è ai contributi previsti dall'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015, ovvero il 9%, 12% e 15%.

5. È legittimo il licenziamento intimato nell'ambito di un fallimento nel caso in cui non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione (ove l'esercizio provvisorio dell'impresa sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nel suddetto ramo).

2021, n. 69), ha previsto due diversi termini finali del blocco dei licenziamenti:

a) il 30 giugno 2021 per i datori di lavoro che usufruiscono delle integrazioni salariali "standard", ossia Cigo e Cigs (imprese industriali manifatturiere, di trasporti, edili, imprese artigiane, ecc.) (vd. art. 8, comma 9)^[6];

b) il 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro coperti dagli altri strumenti di integrazione salariale (Cig in deroga; assegno ordinario del FIS – Fondo di Integrazione Salariale o dei Fondi di solidarietà bilaterali; CI-SOA – Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli) (vd. art. 8, comma 10).

A tale normativa si è aggiunto, dapprima, il Decreto Sostegni bis (D.L. 25 maggio 2021, n. 73, ancora non convertito in legge) e, da ultimo, il decreto legge 30 giugno 2021, n. 99, che hanno introdotto ulteriori proroghe del divieto di licenziamenti per determinate categorie di imprese. In particolare, è espressamente preclusa la possibilità di avviare licenziamenti collettivi e di recedere dal contratto individuale di lavoro per giustificato motivo oggettivo:

c) sino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati con i codici Ateco nn. 13, 14 e 15;

d) sino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro dei settori del commercio, del turismo e degli stabilimenti termali (ai quali già si applicherebbe la proroga del blocco sino al 31 ottobre 2021) che a partire dal 26 maggio 2021 richiedono e ottengono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021 previsto dall'art. 43 del D.L. n. 73/2021;

e) per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 per quei datori di lavoro (imprese industriali manifatturiere, di trasporti, edili, imprese artigiane, ecc.) che a partire dal 1° luglio 2021 presentano domanda di Cigo o di Cigs ai sensi degli artt. 11 e 21 del d.lgs. n. 148/2015, avvalendosi dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale riconosciuto dall'art. 40, comma 3 del D.L. n. 73/2021^[7];

f) per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale (massimo 13 settimane) fruito entro il 31 dicembre 2021 per quei datori di lavoro (imprese industriali manifatturiere, di trasporti, edili, imprese artigiane, ecc.) che, avendo raggiunto i limiti di utilizzo previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, presentano, ai sensi dell'art. 40-bis del D.L. n. 73/2021, domanda trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga agli artt. 4 (durata massima complessiva), 5 (contribuzione addizionale), 12 (durata Cigo) e 22 (durata Cigs) del citato d.lgs. n. 148/2015 al fine di fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica.

Seppur non espressamente previsto dal legislatore, il divieto di licenziamento opererà anche nei confronti di quelle imprese industriali e artigiane che, avendo subito nel primo semestre del 2021 un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, dopo aver sottoscritto un contratto di solidarietà difensivo, presentino domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga agli artt. 4 (durata massima complessiva) e 21 (causali di intervento Cigs) del D.Lgs. n. 148/2015, al fine di ottenere un trattamento speciale di integrazione (pari al 70% della retribuzione), anche questo non soggetto al pagamento del contributo addizionale, per una durata massima di 26 settimane da fruire entro il 31 dicembre 2021 (vd. art. 40, comma 1, D.L. n. 73/2021)^[8].

6. Tra questi devono, però, essere escluse – come si vedrà alla lett. c) – alcune categorie di imprese (quelle identificate con i codici Ateco delle industrie tessili, di confezionamento di articoli di abbigliamento e di produzione di pelli e simili nonché quelle che versano in particolari situazioni di difficoltà economica). Inoltre, per la generalità delle imprese in questione è prevista – come si vedrà alle lett. d) ed e) – la possibilità di utilizzare la Cigo o la Cigs "scontate" (ossia senza il pagamento dei contributi addizionali) o di ricorrere ad un ulteriore trattamento di integrazione salariale in deroga alle norme in materia di Cigo e Cigs, con conseguente preclusione a procedere a licenziamenti collettivi o per gmo per tutta la durata della fruizione degli ammortizzatori sociali in questione.

7. In via generale, va ricordato che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale e la prassi amministrativa, la Cigo presuppone necessariamente la ripresa dell'attività lavorativa, ripresa che si deve intendere riferibile sempre all'azienda o all'unità produttiva nel suo complesso, non dipendendo necessariamente dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi singolarmente considerati (cfr. Circolare INPS n. 139/2016). Tuttavia, continua l'INPS, le autorizzazioni alle integrazioni salariali, una volta rilasciate, attribuiscono un "diritto soggettivo perfetto" a favore dei lavoratori interessati, diritto che non viene meno se nel corso del periodo autorizzato venga risolto il rapporto di lavoro: i singoli lavoratori licenziati o dimissionari non possono essere esclusi dalla fruizione delle prestazioni della cassa integrazione guadagni. In ogni caso, i licenziamenti e le dimissioni sono "potenziali indici" dell'esistenza di un "esuberato di personale" e della gestione di fatto di tali esuberati che, come tali, non legittimerebbero l'intervento della CIGO (cfr. sempre Circolare INPS n. 139/2016).

8. In questo caso il divieto dei licenziamenti è giustificato non solo dalla fruizione dell'esonero contributivo, ma anche dal fine perseguito da questo

Da ultimo, va anche ricordato che le parti sociali, tra cui Confindustria, Alleanza delle Cooperative e Confapi, si sono impegnate a “raccomandare” ai propri iscritti l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente offre in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Ovviamente tale raccomandazione, seppur volta a orientare i comportamenti delle imprese, quantomeno di quelle iscritte, non sembra essere idonea, di per sé, a vincolarle, non avendo efficacia cogente.

Resta, però, il rischio che gli eventuali licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo intimati a partire dal 1° luglio 2021 possano fare i conti con l'antica tesi, invero discutibile e risalente agli anni '70, del licenziamento come *extrema ratio*, tesi che potrebbe spingere qualche Tribunale del lavoro a ritenere illegittimi quei recessi a fronte dell'esistenza di ammortizzatori sociali (talvolta persino esenti dal pagamento dei contributi addizionali) predisposti dalla normativa emergenziale.

In tale complesso quadro, restano esclusi dai divieti e, quindi, possono essere legittimamente intimati in qualsiasi momento i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche in caso di fallimento o di messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività), quelli che riguardano il personale già impiegato nell'appalto che sia riassunto, a seguito del subentro, dal nuovo appaltatore nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro incentivate da un accordo collettivo aziendale stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Considerazioni conclusive

Come risulta dal complesso quadro normativo sopra ricostruito, la disciplina in materia di licenziamenti

collettivi e di quelli individuali per giustificato motivo oggettivo si articola, in questo (residuo) periodo emergenziale, in tanti regimi quanti sono quelli inerenti alle molteplici e varieguate misure di integrazione salariale previste dal legislatore.

La chiara *ratio* della recente normativa emergenziale è divenuta, infatti, quella di accompagnare al blocco dei licenziamenti la possibilità per le aziende di ricorrere agli ammortizzatori sociali, il cui costo è a carico della collettività. Come è stato, infatti, osservato da molti commentatori e dalla più recente giurisprudenza di merito, il risultato finale a cui mira il legislatore è quello di un ragionevole “binomio” (o “simmetria”) tra il divieto di licenziamenti e il soccorso della collettività generale: al datore di lavoro è temporaneamente preclusa una facoltà costituzionalmente sancita, quella di organizzare liberamente i mezzi di produzione, tra cui la forza lavoro, (art. 41, comma 1 Cost.); a fronte di tale compromissione dei poteri e delle libertà dell'imprenditore, giustificata da interessi di tipo sociale (art. 41, comma 2 Cost.), è lo Stato che si fa carico del costo del lavoro mettendo a disposizione di imprese e lavoratori diverse tipologie di ammortizzatori sociali⁹.

Certo è che per uscire dall'emergenza sanitaria (e non solo) in atto servono anche interventi diversi, come politiche attive realmente efficienti, investimenti in infrastrutture (materiali e non), semplificazione normativa e amministrativa, ecc. Le misure sinora adottate, come, ad esempio, l'istituzione di un «Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale» (FPCRP), sembrano perlomeno muoversi nella direzione giusta, ma – come sempre – bisognerà aspettare per poter valutare se, in concreto, queste misure siano davvero idonee a realizzare un cambio di passo nelle politiche attive del lavoro, da sempre tallone di Achille del nostro paese. ◆

specifico istituto (un contratto di solidarietà difensivo “potenziato” con riduzioni orarie medie sino all'80% complessive e, per ciascun lavoratore, sino al 90%) che è appunto quello del “mantenimento dei livelli occupazionali” nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

9. Si sono espressi in termini analoghi il Tribunale di Roma (sent. 19 aprile 2021, n. 3605) e il Tribunale di Milano (ord. 17 giugno 2021) che hanno, peraltro, escluso l'estensione del divieto di licenziamento previsto dalla normativa emergenziale alla categoria dirigenziale proprio per l'assenza di alcun ammortizzatore sociale (contra Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021).