

## Blocco dei licenziamenti, proroga con paletti: cosa succede ora?

**Il Decreto di agosto proroga il blocco dei licenziamenti ma introduce anche una "doppia velocità" alla misura: se prima il divieto era generalizzato, ora diviene flessibile. Ciò significa che le aziende possono comunque lasciare a casa i lavoratori in presenza di determinate condizioni. Sono sei i casi per i quali non si applica il blocco dei licenziamenti, tre dei quali sono deducibili in via interpretativa. Ecco chi sono i lavoratori a rischio.**

Introdotta come un blocco generalizzato dal decreto Cura Italia prima (per i primi 60 giorni) e confermato lo scorso 17 marzo dal Decreto Rilancio (fino al 17 agosto 2020), il **blocco dei licenziamenti** ha permesso di salvare migliaia di posti di lavoro a rischio a causa della crisi pandemica portata dal Covid-19. Tuttavia, sono molte le categorie produttive e lavorative che potrebbero ricevere brutte sorprese già dal prossimo novembre. Il **Decreto di agosto**, infatti, **proroga** il divieto di licenziamento collettivo o per motivi economici senza fissare una data di scadenza, ma pone altrettanti paletti attraverso i quali le aziende possono aggirare il blocco. Sono sei i casi principali attraverso i quali i lavoratori potrebbero perdere il loro posto di lavoro (tre di questi deducibili in via interpretativa e ipotizzati da alcuni esperti).

Il nuovo decreto ha anche confermato e prorogato la cassa integrazione per 18 nuove settimane, o eventualmente l'esonero contributivo per 4 mesi. Queste misure non vanno che a sommarsi al blocco dei licenziamenti, costituendo un'incognita per molti lavoratori. Almeno fino al termine dei benefici, comunque, i datori di lavoro non potranno licenziare i dipendenti. Ma cosa potrebbe accadere nell'ipotizzata data di scadenza definitiva del blocco dei licenziamenti (17 novembre 2020)?

**Che cosa succede dopo il 17 agosto 2020?** Quali sono i motivi per i quali le aziende possono decidere di licenziare i lavoratori e come è possibile aggirare il divieto? Esistono tutele per i lavoratori lasciati improvvisamente a casa? Tutte le risposte in una semplice **guida** sulle **novità** del blocco dei licenziamenti e le prospettive per i mesi che seguiranno la **decadenza** del divieto.

## Blocco dei licenziamenti: novità Decreto agosto

**Fino al 17 agosto** il blocco dei **licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** – introdotto dal Decreto Cura Italia per 60 giorni e prorogato fino ad agosto dal Decreto Rilancio – era una misura generalizzata e valevole per qualsiasi categoria di lavoratori e contratti: dai licenziamenti **collettivi** a quelli **individuali**, fino a quelli per motivi economici. Con la proroga del divieto – inserita nel Decreto di agosto – però tutto è cambiato: dal 18 agosto, infatti, i licenziamenti sono diventati “flessibili”, o meglio, hanno ottenuto una “doppia velocità”. Ciò significa che esistono alcune condizioni nelle quali non è possibile lasciare a casa i lavoratori, ma vi sono anche sei eccezioni per le quali si può optare per il licenziamento.





La norma generale prevedeva – all’inizio – una proroga del blocco dei licenziamenti fino a fine anno, ridimensionata poi fino al 15 ottobre 2020 (nella bozza del decreto). Infine, non è stata indicata – nel testo definitivo – alcuna data specifica per la decadenza del divieto, ma sono state poste alcune **condizioni** che ne fanno dedurre il termine. Per le aziende che hanno usufruito della **cassa integrazione o dell’esonero contributivo**, i licenziamenti restano vietati **fino al termine del beneficio**, mentre per tutte le altre aziende il divieto decade dal 17 agosto 2020. In altre parole, calcolando il termine dei precedenti benefici, è ipotizzabile pensare a una pioggia di licenziamenti a partire dal  **mese di novembre 2020**.

Le aziende, su questo tema, sono molto legate al rispetto del diritto per il fatto che un **licenziamento errato** potrebbe comportare pesanti **conseguenze** per l’azienda stessa. L’argomento è alquanto delicato. Ad esempio, un licenziamento illegittimamente intimato potrebbe comportare per il datore di lavoro e per l’azienda stessa un danno oltre ad essere dichiarato nullo. In questo caso, infatti, scatterebbe la **reintegra** con i conseguenti **indennizzi** da protrarre fino a 36 mensilità. Ma non mancano le modalità per aggirare il divieto: sono sei i casi possibili.

## Licenziamenti: fino a quando vale il divieto?

Il blocco dei licenziamenti è stato introdotto dall’**articolo 14 del Decreto di agosto** intitolato “Proroga disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo”. Nel suddetto articolo viene specificato che **non è possibile licenziare un lavoratore che non abbia usufruito completamente della cassa integrazione d’emergenza o, in alternativa, dell’esonero contributivo**. Inoltre, rimangono sospese anche le procedure di licenziamento collettivo attivate a decorrere dal 23 febbraio 2020.

Formalmente, il divieto di licenziamento è stato prorogato – con la formula “a doppio binario” – dal Decreto di agosto **fino al 16 novembre 2020**. Molte aziende, infatti, potranno richiedere le settimane aggiuntive di cassa integrazione Covid-19 (18 settimane in totale) a partire dal 13 luglio 2020. In questo caso resta di fatto in vigore il blocco dei licenziamenti. Per le aziende che ne potranno beneficiare, dunque, i licenziamenti resteranno bloccati fino al termine di fruizione del beneficio – cassa integrazione per altre 18 settimane oppure esonero contributivo di 4 mesi –, mentre per tutte le aziende che non hanno potuto beneficiare della proroga il divieto viene a decadere. Ciò significa che queste ultime aziende potranno iniziare a licenziare i lavoratori. Il governo ha comunque introdotto una misura a sostegno dei lavoratori che decideranno di **accettare la proposta di cessazione del rapporto con l’azienda**. Una delle eccezioni riguarda, infatti, la stipulazione di un accordo collettivo per la risoluzione del rapporto di lavoro. Attraverso questo accordo consensuale, in altre parole, il lavoratore accetta il licenziamento proposto dal titolare dell’azienda e può beneficiare dell’assegno volontario [Naspi](#).



## Blocco licenziamenti: le tre eccezioni e le ipotesi

Come detto, dal 18 agosto il blocco dei licenziamenti perde il suo carattere generalizzato a favore di una flessibilità che permette ai datori di lavoro di aggirare di fatto il divieto. Esistono, infatti, **tre importanti eccezioni** che permettono ai titolari di azienda di licenziare i lavoratori.

Ai sensi dell'articolo 14 del decreto legge numero 104 – pubblicato il 14 agosto 2020 in Gazzetta Ufficiale – è possibile effettuare un licenziamento di fronte a queste situazioni:

- **Cessazione definitiva dell'attività produttiva**, che comporta però la messa in **liquidazione** della società stessa senza possibilità – nemmeno parziale – di proseguimento della produzione;
- **Concordanza di una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** con il dipendente nei casi in cui si tratti di un contratto collettivo aziendale di incentivo all'esodo. Il dipendente, in questo caso, ha la libertà di decidere se accettare o meno la proposta del datore. Qualora la proposta incontri esito positivo da entrambe le parti, per il lavoratore si apre la possibilità di ottenere il beneficio **Naspi** (assegno di disoccupazione);
- Qualora sia disposta la **cessazione definitiva dell'azienda** e non vi sia possibilità di svolgere un esercizio provvisorio, è possibile licenziare i dipendenti per fallimento dell'impresa stessa.

A queste tre eccezioni sono state in seguito dedotte altre **tre ipotesi** – in via interpretativa – per le quali le aziende potrebbero decidere di licenziare i lavoratori, non rispettando di fatto il divieto di licenziamento.

Si tratta, in particolare, dei licenziamenti avvenuti al **termine della cassa integrazione** (ovvero nel momento in cui sono state esaurite le 18 settimane di beneficio). In alternativa, qualora il datore abbia scelto di usufruire – anziché della cassa integrazione d'emergenza – dell'**esonero contributivo**, occorre comunque attendere il termine dei quattro mesi complessivi del beneficio prima di disporre il licenziamento. Occorre anche considerare che un'azienda non può licenziare i lavoratori per i quali non è in grado di ridurre l'orario di lavoro o sospendere lo stesso lavoratore. Quest'ultimo caso si verifica qualora venga chiuso uno dei settori produttivi dell'azienda con conseguente **cambiamento di organico**.

## Cosa succede alla scadenza del blocco?

I potenziali lavoratori colpiti da questa brutta sorpresa sono, in via generale, tutti i lavoratori dipendenti di aziende di qualsiasi grandezza. **Dopo il 17 agosto 2020**, dunque, per alcune aziende **decade il blocco dei licenziamenti**, mentre molte altre dovranno attendere la fine della cassa integrazione fissata per il 16 novembre 2020. Fino a tale data, comunque, i datori potranno avviare procedure collettive di riduzione del personale. Che cosa accadrà, invece, dal 17 novembre?

Se non verranno introdotte nuove norme o sostegni, nuovi divieti o deroghe ai licenziamenti, la situazione





potrebbe precipitare. Dal 17 novembre 2020 potrebbero infatti scattare una **pioggia di licenziamenti** per tutti quei lavoratori che termineranno di beneficiare – proprio in tale data – della cassa integrazione. Alcune previsioni stimate dall’Istat, in particolare, ipotizzano **problemi di liquidità** per moltissime imprese (quasi il 38% delle aziende) e dunque una conseguente difficoltà o ritardo nel pagamento degli stipendi ai lavoratori. Un altro scenario possibile – sempre secondo le stime dell’Istat – è il **rischio chiusura di queste aziende** dovuto a rischi operativi o di sostenibilità dell’attività stessa. Ciò comporterebbe una **disoccupazione del 27,1%** di persone attualmente occupate nelle suddette aziende. Se non vi saranno aiuti concreti, dunque, si prevede un **aumento della povertà** in Italia, un **aumento del disagio sociale** e del numero dei poveri. L’economia potrebbe ulteriormente rallentare e il Pil stenterebbe a decollare e riprendersi. Alcuni, infine, sperano che dai vertici europei possano arrivare concreti sostegni a una delle economie più forti del Vecchio Continente.

## Proroghe e rinnovi dei contratti a termine

Per quanto riguarda, infine, **le proroghe e i rinnovi dei contratti in scadenza**, occorre fare riferimento all’articolo 8 del decreto. La normativa prevede la possibilità – fino al 31 dicembre 2020 – di rinnovare o eventualmente prorogare i contratti di lavoro subordinato a termine. Le uniche condizioni sono la proroga effettuata una sola volta per un **periodo massimo di 12 mesi** (complessivamente massimo 24 mesi).

Inoltre, grazie al decreto di agosto è stata di fatto **abrogata** la norma che prevedeva **la proroga automatica dei contratti a termine** che prevedevano una durata pari alla durata di sospensione delle attività lavorativa.

