

Aggiornamento sul divieto di licenziamento dopo il decreto “Ristori”

Descrizione

Con la legge di conversione del decreto “Agosto”, il blocco dei licenziamenti continuava ad essere collegato alla fruizione degli ammortizzatori sociali (vedi [video di approfondimento del 16 settembre](#)).

Con il decreto c.d. Ristori (d.l. 37/2020), approvato dopo la prima chiusura disposta dal Governo delle attività di ristorazione, è stato sostanzialmente reintrodotta il blocco indifferenziato dei licenziamenti per tutte le imprese fino al 31 gennaio 2021.

All’art. 12 commi 9, 10 e 11, è previsto che, fino al **31 gennaio 2021**:

- resta precluso l’avvio delle procedure collettive di riduzione di personale e di licenziamenti collettivi, fatte salve le ipotesi di passaggio di personale in caso di cambio appalto;
- resta 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 continuano ad essere sospese le procedure di licenziamento individuale per ragioni economiche in corso di cui all’articolo 7 della medesima legge.

Licenziamenti esclusi dal blocco

Restano in ogni caso sempre salve, ed escluse dal blocco, le ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell’attività dell’impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività (con espressa esclusione dei casi in cui si possa configurare una cessione di beni o attività che possano configurare trasferimento ai sensi dell’art. 2121 c.c.) o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale ([di cui già abbiamo parlato il 23 settembre](#)), 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, ai quali rimane garantito il trattamento NASPI.

Sono 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.

Licenziamenti nulli

Ricordiamo che un licenziamento intimato in violazione di un espresso divieto di legge è nullo. Ne consegue che il lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo viziato da nullità ha la possibilità di ottenere la reintegra nel posto di lavoro, a prescindere dalle dimensioni dell’Azienda.

[Avvocato Erica Mussato](#), Diritto del Lavoro e Previdenziale

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agoràpro.](#)***

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu