

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 32/2021

Genova, 02/08/2021

Oggetto: RIATTIVAZIONE PROCEDURE EX ARTICOLO 7, L. 604/1966

Come noto il Legislatore, con diversi interventi normativi, ha voluto arginare, durante il periodo di emergenza epidemiologica, il ricorso ai licenziamenti collettivi e individuali per gmo, anche provvedendo a sospendere le procedure già avviate al momento dell'entrata in vigore delle disposizioni normative restrittive. Attualmente, la disciplina del c.d. divieto di licenziamento si ricava dalla lettura degli ultimi D.L. emanati (D.L. 41/2021, D.L. 73/2021 e D.L. 99/2021).

In estrema sintesi, a decorrere dal 1° luglio 2021, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021, il divieto di licenziamento è venuto meno solo per le aziende che possono fruire della Cigo, individuate ex articolo 10, D.Lgs. 148/2015 (riferibile sostanzialmente a industria e manifatturiero).

In considerazione dell'articolato quadro normativo, l'INL, con la nota n. 5186/2021, ha fornito chiarimenti e indicazioni operative in merito alla riattivazione delle procedure di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, dopo aver acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

Decreto Sostegni (D.L. 41/2021)

L'articolo 8, comma 9, D.L. 41/2021, ha previsto, per le aziende individuate al comma 1 (ovvero aziende del settore industriale che hanno presentato “domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27”), il blocco dei licenziamenti collettivi ex articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e individuali per gmo, ex articolo 3, L. 604/1966, fino al 30 giugno 2021, nonché la sospensione delle procedure di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Il comma 10 del medesimo articolo, relativamente alle imprese di cui ai commi 2 e 8 (ovvero a quelle aventi diritto all'assegno ordinario e alla Cigd di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater, D.L. 18/2020, nonché a quelle destinatarie della Cisoa) ha precluso, fino al 31 ottobre 2021, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, inibendo, altresì, le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Decreto Sostegni-bis (D.L. 73/2021) e Decreto Lavoro e Imprese (D.L. 99/2021)

Il medesimo termine del 31 ottobre 2021 è stato fissato per le imprese del settore del turismo, stabilimenti balneari e commercio; tuttavia, l'articolo 43, D.L. 73/2021, ha introdotto un'ulteriore eccezione in forza della quale, se tali aziende richiedono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibile entro il 31 dicembre 2021, risulta esteso il divieto di licenziamento sino a tale data.

Gli ulteriori interventi normativi di cui ai D.L. 73/2021 e 99/2021 hanno esteso, a determinate condizioni, il divieto di licenziamento oltre il 30 giugno 2021. In particolare:

- per le aziende del tessile identificate secondo la classificazione ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15 (confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e in pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili), il divieto di licenziamento è esteso sino al 31 ottobre 2021 (articolo 4, comma 2, D.L. 99/2021), in virtù della possibilità di accedere a ulteriore periodo di cassa integrazione di 17 settimane dal 1° luglio al 31 dicembre. Il divieto opera a prescindere dall'effettiva fruizione degli strumenti di integrazione salariale;
- per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo, la possibilità di licenziare è inibita ai sensi degli articoli 40, commi 4 e 5, e 40-bis, commi 2 e 3, D.L. 73/2021, ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale ai sensi degli articoli 40, comma 3, e 40-bis, comma 1, per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 dicembre 2021. La ratio delle norme in questione risiede, quindi, nel collegare il divieto di licenziamento alla domanda di integrazione salariale e, dunque, al periodo di trattamento autorizzato e non a quello effettivamente fruito.

L'articolo 40, comma 1, inoltre, ha previsto la possibilità di stipulare un contratto di solidarietà in deroga al quale il Legislatore non ha espressamente connesso la prosecuzione del divieto di licenziamento. Va, tuttavia, considerata la finalità difensiva propria del contratto di solidarietà, volto a evitare esuberi e licenziamenti del personale, che costituisce elemento essenziale degli accordi di cui all'articolo 21, comma 5, D.Lgs. 148/2015.

Nuovo modulo di istanza di conciliazione

È stato predisposto un modello di istanza specifico, già disponibile sulla pagina web dell'INL (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Pagine/Home-Modulistica.aspx>), al fine di acquisire le informazioni utili all'istruttoria delle procedure di conciliazione ex articolo 7, L. 604/1966, riguardanti il settore di attività dell'impresa istante e l'eventuale presentazione di domande di integrazione salariale.

Tale nuovo modulo 20/bis dovrebbe essere utilizzato anche per reiterare le istanze riguardanti le procedure di conciliazione ex articolo 7, L. 604/1966, in corso al momento dell'entrata in vigore del D.L. 18/2020, considerata la possibilità di accedere a misure di integrazione salariale che allungano il periodo di divieto.

Procedura di conciliazione

Gli Uffici convocheranno le riunioni di conciliazione nel rispetto dei termini di cui alla circolare n. 3/2013 del Ministero del lavoro.

In attesa della trattazione, gli Uffici verificheranno, previa consultazione delle banche dati disponibili, quanto dichiarato dagli istanti in merito alla fruizione degli strumenti di integrazione salariale. In caso di incongruenza delle dichiarazioni con le risultanze delle banche dati, il verbale di archiviazione della procedura darà atto dell'impossibilità di dare seguito al tentativo di conciliazione, attesa la sussistenza delle condizioni di estensione del periodo di divieto previste ex lege.

L'eventuale presentazione di domanda di cassa integrazione ai sensi degli articoli 40, comma 3, e 40-bis, comma 1, successivamente alla definizione delle procedure ex articolo 7, L.

604/1966, sarà valutata ai fini della programmazione delle attività di vigilanza connesse alla fruizione degli ammortizzatori sociali.

Avviso comune

L'INL ricorda, altresì, che le associazioni datoriali (Confindustria, Confapi e Alleanza cooperative) hanno condiviso con le OO.SS (Cgil, Cisl e Uil), al tavolo con il Governo, un avviso comune con il quale si raccomanda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro e informa che di tale orientamento si terrà conto in sede di riunione anche ai fini del monitoraggio dell'andamento dell'intesa.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**