Decreto Sostegni bis: nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo

Con l’entrata in vigore del c.d. Decreto Sostegni Bis, è confermata, a decorrere **dal 1º luglio 2021**, la fine del blocco dei licenziamenti per le imprese industriali.
Per le imprese industriali che, a decorrere dal 1º luglio 2021, sospendono o riducono l’attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale per le causali di integrazione salariale ordinaria e straordinaria per riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, resta precluso l’avvio delle procedure per i licenziamenti collettivi per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell’appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.
Ai medesimi soggetti resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all’art. 7 della medesima legge.

Le sospensioni e le preclusioni continuano a non trovare applicazione nei casi seguenti:

1) ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione**

definitiva dell’attività dell’impresa oppure dalla cessazione definitiva dell’attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività, nei casi 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 del c.c.;

2) ipotesi di **accordo collettivo aziendale,** 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; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all’art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (trattamento Naspi).

3) ipotesi di licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando 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.

(FV/fv)