Blocco licenziamenti prorogato e differenziato

orlova-maria-omtlhdfuhdi-unsplash-1-3c344ef0

I nuovi termini coincidono con le scadenze del rinnovo del trattamenti di cassa integrazione

Non più un blocco licenziamenti generalizzato, bensì differenziato a seconda degli ammortizzatori sociali utilizzati. È questa una delle novità introdotte dal Dl Sostegni, recentemente varato dal governo.

Vediamo in dettaglio cosa prevede l'art.8 del decreto. Per tutte le aziende il blocco licenziamenti individuali e collettivi e per ragioni economiche è prorogato fino al 30 giugno e di conseguenza le aziende potranno usufruire di ulteriori **13 settimane** di Cig ordinaria Covid-19 da aprile a giugno. La proroga fino al 31 dicembre slitta invece solo per le aziende che fruiscono di Aso (Assegno ordinario), Cigd (Cassa in deroga) e Cisoa (Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli): **28 settimane** ulteriori o 120 giornate per Cisoa.

La proroga del blocco licenziamenti, la quinta dall'inizio della crisi pandemica, si applica dunque a precise fattispecie: licenziamenti collettivi (art. 4,5, e 24 legge 223/1991), licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3 legge 604/1966) e procedure di conciliazione (art. 7 legge 604/1966).

DEROGHE

La normativa prevede espliciti casi di esclusione. I licenziamenti sono consentiti quando sono motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività imprenditoriale**, ovvero dalla messa in liquidazione senza continuazione anche parziale dell'attività; ai casi in cui, durante la liquidazione, non sia possibile procedere con il trasferimento d'azienda o la cessione di un ramo di essa; quando viene stipulato un **accordo collettivo aziendale con le sigle sindacali** più rappresentative a livello nazionale che prefiguri un incentivo alla risoluzione del rapporto, e valido **solo per i lavoratori che vi aderiscono** . Infine sono esclusi dal divieto i licenziamenti per **fallimento**, solo quando non è previsto l'esercizio provvisorio e sia comunque disposta la cessazione dell'attività.