

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI

18 giugno 2020

Alle aziende associate

## **CORONAVIRUS: IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO NEGLI APPALTI**

### **La disciplina generale sul divieto di licenziamento legato al Covid 19**

L'art. 80 del DL n. 34/2020 (Decreto Rilancio) ha prolungato fino alla data del 17 agosto 2020 il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sia individuale ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, che collettivo rispetto alle procedure di cui alla legge n. 223/1991 avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sono state altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966 (c.d. Procedura Fornero presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro).

E' stata introdotta anche la possibilità, per qualsiasi datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettuato nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, purchè contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale in deroga a partire dalla data in cui ha avuto efficacia il licenziamento. In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

### **La disciplina prevista nell'ambito degli appalti**

In data 03-06-2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato una nota che specifica e precisa meglio tale divieto nel caso di procedure di appalto.

Il DL n. 34/2020 ha in sostanza introdotto una norma che fa salve (rispetto al generale divieto di licenziamento) le procedure di recesso operate nelle 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.

Se ne deduce quindi (rileva l'INL) che il divieto di licenziamento non opera nelle ipotesi e nella misura in cui il nuovo appaltatore "assorba" il personale impiegato nell'appalto.

Il divieto (di licenziamento) permane invece in capo all'appaltatore uscente in relazione al personale non "assorbito", per il quale sarà quindi possibile richiedere il trattamento di integrazione salariale, laddove ne ricorrano i presupposti.

Per ogni ulteriore chiarimento l'Area Lavoro-Relazioni sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 335/8037814 - Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Dott. Stefano Bianchi  
Direttore  
Confapi Emilia

