INL – Chiarimenti su riattivazione procedure di conciliazione per licenziamenti individuali per GMO

3 Agosto 2021

Con la nota n. 5186/21 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti e indicazioni operative agli Ispettorati Territoriali in merito alla riattivazione delle procedure di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 7 della legge n. 604/66.

In via preliminare, l'INL riepiloga l'attuale disciplina del c.d. divieto di licenziamento, come rinvenibile dalla lettura in chiave sistematica degli ultimi D.L. emanati (D.L. 41/21 c.d. Decreto Sostegni, D.L. n. 73/21 c.d. Decreto Sostegni Bis, D.L. n. 99/21[1]).

Il divieto di licenziamento è venuto meno, a decorrere dal 1° luglio 2021, solo per le aziende destinatarie della normativa in materia di CIGO[2], individuate ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 148/15 (tra cui sono ricomprese le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini).

Tuttavia, alcune disposizioni introdotte dal D.L. n. 73/21 e dal D.L. n. 99/21 prevedono, al verificarsi di determinate condizioni, l'estensione del divieto di licenziamento oltre il termine del 30 giugno 2021 anche per le aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO. Nello specifico, **ai datori di lavoro che presentino domanda dei trattamenti di integrazione salariale individuati rispettivamente dal D.L. n. 73/21 e dal D.L. n. 99/21 si applica il divieto di licenziamento per tutta la durata del trattamento e fino, al massimo, al 31 dicembre 2021.**

Si ricorda che i citati trattamenti riguardano, per quanto di interesse per il settore edile:

- le domande di integrazione salariale presentate ai sensi degli articoli 11 e 21 del D. Lgs. n. 148/15 (quindi sia CIGO che CIGS) per sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° luglio 2021. Per tali trattamenti, peraltro, è previsto l'esonero dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021[3];
- la domanda di accesso all'ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale introdotto dal D.L. 99/21, in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del D.Lgs. n. 148/15, per un massimo di 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021, per i datori di lavoro che, pur rientrando nel campo di applicazione della CIGO, non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal medesimo D. Lgs.[4]

In proposito, l'INL fornisce un importante chiarimento: ***"la ratio delle norme in questione risiede […] 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'Ispettorato ricorda, inoltre, che il D.L. n. 73/21 prevede, altresì, la possibilità di stipulare un contratto di solidarietà in deroga[5]: **benché il legislatore non vi abbia espressamente connesso la prosecuzione del divieto di licenziamento, va tuttavia considerata la finalità difensiva propria del contratto di solidarietà, volto ad evitare esuberi e licenziamenti, che ne costituisce elemento essenziale**.

In considerazione dell'articolato quadro normativo, l'INL allega alla nota qui illustrata un prospetto riepilogativo, per orientare le procedure conciliative di competenza degli Ispettorati Territoriali del Lavoro.

Inoltre, è stato predisposto (e allegato alla nota) un **modello di istanza specifico per le procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604/66**, finalizzato ad acquisire le informazioni utili alla relativa istruttoria, con riferimento al settore di attività dell'impresa istante e all'eventuale presentazione, da parte di quest'ultima, di domande di integrazione salariale.

Per quanto riguarda in particolare le istanze relative a procedure di conciliazione in corso alla data di entrata in vigore del divieto di licenziamento (e quindi sospese per la durata di quest'ultimo)[6], l'INL ritiene opportuno che le aziende interessate reiterino l'istanza stessa utilizzando il suddetto modello. Ciò in considerazione della possibilità, per il datore di lavoro, di accedere a trattamenti di integrazione salariale che prolunghino il periodo di divieto.

In via generale, **nelle more della trattazione delle singole procedure, gli Ispettorati Territoriali verificheranno, consultando a tal fine le banche dati disponibili, quanto dichiarato dalle aziende istanti in merito alla fruizione degli strumenti di integrazione salariale**. Nel caso di incongruenza della dichiarazione aziendale con le risultanze delle predette banche dati, l'ufficio darà atto, nel verbale di archiviazione della procedura, dell'impossibilità di dare seguito al tentativo di conciliazione, stante la sussistenza delle condizioni previste dalla legge per l'estensione del divieto di licenziamento.

L'eventuale presentazione di domanda di integrazione salariale, ai sensi del D.L. n. 73/21 e del D.L. n. 99/21 sopra citati, successivamente alla definizione delle procedure ex art. 7 della legge n. 604/66, sarà valutata ai fini della programmazione delle attività di vigilanza connesse alla fruizione degli ammortizzatori sociali.

L'INL ricorda, infine, che le Associazioni datoriali (Confindustria, Confapi e Alleanza delle Cooperative) hanno condiviso con CGIL, CISL e UIL e con il Governo un avviso comune con cui si raccomanda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro. La nota afferma, in conclusione, che **di tale orientamento si terrà conto in sede di riunione, anche ai fini del monitoraggio dell'andamento dell'intesa.**

[1] Si segnala che le disposizioni del citato D.L. n. 99/21 sono state integrate nel D.L. n. 73/21 dalla legge di conversione di quest'ultimo (cfr. comunicazione Ance del 27 luglio 2021).

[2] Art. 8 comma 9 del D.L. n. 41/21, convertito con modificazioni dalla legge n. 69/21 . Ai sensi del comma 10 del medesimo art. 8, per i datori di lavoro destinatari della normativa in materia di assegno ordinario (ASO) e di cassa integrazione in deroga (CIGD), il divieto di licenziamento permane fino al 31 ottobre 2021.

[3] Art. 40 commi 3, 4 e 5 del D.L. n. 73/21, convertito con modificazioni dalla legge n. 106/21 .

[4] Art. 40-bis del citato D.L. n. 73/21, introdotto dall'art. 4 comma 8 del D.L. n. 99/21.

[5] Art. 40 commi 1 e 2 del citato D.L. n. 73/21. Possono fruirne i datori di lavoro che nel primo semestre dell'anno 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019. Il relativo trattamento di integrazione salariale può avere una durata massima di 26 settimane fino al 31 dicembre 2021.

[6] Art. 46 del D.L. n. 18/20, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/20. Il divieto di

licenziamento è stato poi prolungato da successive disposizioni di legge.

Fonte: ANCE

NotaINL-pdf-1

Modulo-INL-20bis

All-1-Tabella-riepilogativa