

**Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga)
del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19:
molto rumore per (quasi) nulla (note minime)***

Michele De Luca

1. Condizionalità ed ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: definizione ed impostazione del tema d'indagine.	52
2. Condizionalità del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid 19: integrazioni salariali con causale Covid-19 ovvero esonero dal versamento dei contributi.	57
3. Ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: cessazione definitiva dell'attività e fallimento del datore di lavoro.	59
4. Segue: dimissioni incentivate da accordo sindacale aziendale	61
5. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: ipotesi di salvezza nel cambio appalto.	65
6. Brevi notazioni conclusive.	66

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 434/2021

1. Condizionalità ed ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: definizione ed impostazione del tema d'indagine.

1.1. Nasce senza *condizionalità* e senza limiti²¹⁹. E tale rimane dopo la prima *proroga*²²⁰.

Solo a far tempo dalla seconda *proroga*, infatti, il *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid* – 19 risulta esplicitamente subordinato a *condizionalità* e, contestualmente, limitato da *ipotesi di esclusione*.²²¹

1.2. Ne risulta, infatti, prevista (dall'articolo 14, in relazione agli articoli 1 e 3, del decreto legge agosto, come convertito dalla legge n. 126 del 13 ottobre 2020, cit., appunto) la *proroga* ulteriore del *blocco* al termine *finale* del 31 dicembre 2020.

La subordina, tuttavia, a *condizionalità*, quali appunto:

- *fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19* ovvero, in alternativa, *esonero dal versamento dei contributi previdenziali*:

²¹⁹ Vedi Articolo 46, intitolato *Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*, del decreto legge *cura Italia* 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 2020, n. 27, che si limita a fissare in sessanta giorni – a decorrere dalla data di entrata in vigore (17 marzo 2020) del decreto legge *cura Italia* – il periodo del *blocco dei licenziamenti*, che si articola nel divieto temporaneo dell'intimazione e nella sospensione di procedure ad essa preliminari (su questo ultimo punto, vedi: M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro (VTDL)*, 2020, n. 4, spec. paragrafo 6.

²²⁰ Vedi articolo 80 del decreto legge *rilancio Italia* 19 maggio 2020, n. 34, come convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che parimenti si limita ad elevare – a cinque mesi – lo stesso periodo del *blocco dei licenziamenti*.

²²¹ Vedi articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*) – in relazione agli articoli 1 e 3 (intitolati *Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga* e, rispettivamente, *Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione*) – del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, come convertito (legge n. 126 del 13 ottobre 2020, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, in vigore dal 14 ottobre 2020), che – lungi dal limitarsi a prorogare il periodo del divieto temporaneo dell'intimazione del licenziamento e della sospensione di procedure preliminari alla intimazione – sancisce testualmente:

“Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese 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.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge. 3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle 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'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i 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 “.

- Contestualmente introduce, tuttavia, eccezioni e deroghe – anche per quanto riguarda il *termine del blocco* – parimenti correlate alla fruizione (anche pregressa) degli stessi trattamenti.

Con esse concorrono ipotesi di *esclusione del blocco*, quali:

- *licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione;*
- *fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione;*
- *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.*²²²

Sono, comunque, *fatte salve* – dal blocco dei licenziamenti, appunto – *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.*²²³

²²² La lettura di questa *proroga del blocco* – che è stata proposta – pare sostanzialmente confermata dalla relazione al disegno di legge di conversione del *decreto legge agosto*, sub articolo 14 appunto (A.S.1925).

²²³ Sul punto, vedi, per tutti: M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro (VTDL)*, 2020, n. 4, spec. paragrafo 6, nota 31 ed, ivi, i riferimenti ulteriori; C. TUCCI, *Da oggi licenziamenti possibili in sei casi*, *Il sole* 24 ore, 18 agosto 2020; G. FALASCA, *Blocco licenziamenti fino a dicembre per chi non usa ammortizzatori Covid*, *ibidem*, 19 agosto 2020; ID., *Licenziamenti anche a settembre per chi ha fatto pochi giorni di cig*, *ibidem*, 15 agosto 2020; E. DE FUSCO, *Esonero sostitutivo della Cig calcolato sui contributi non versati dall'azienda*, *ibidem*, 20 agosto 2020; Tito Boeri, *Perché il divieto di licenziamento non è una buona idea (oltre che incostituzionale)*, *La Repubblica*, 4 agosto 2020; G. FALASCA, *Chiusura attività. Sì ai licenziamenti se l'impresa è messa in liquidazione*, *Sole* 24 ore., 4 settembre 2020; Matteo Verzaro, *La condizionalità del divieto di licenziamento nel Decreto Agosto*, in *Lavoro diritti Europa*; Arturo Maresca, *La flessibilità del divieto di licenziamento per Covid (Prime riflessioni sull'art. 14, D.L. n. 104/2020)*, in *Labor- Il lavoro nel diritto*; ID., *Gli accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro nell'art. 14, co. 3, D.L. n. 104/2020: l'alternativa realistica al divieto di licenziamento per Covid*, in *Lavoro diritti Europa*, n. 3/2020; Nota 713 del 16 settembre 2020, sul *decreto agosto*, dell'Ispektorato nazionale del lavoro (INL), spec Art.14-Licenziamenti collettivi e individuali per g.m.o.; Circolare dell'INPS numero 105 del 18 settembre 2020, avente ad oggetto *Articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia"* (pubblicata nella G.U. n. 203 del 14-8-2020). *Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassaintegrazione*; F. Scarpelli, *I licenziamenti economici come (temporanea) extrema ratio: la proroga del blocco nel D.L. n.104/2020*, in *Labor* 2020; Roberto Cosio, *La proroga del blocco dei licenziamenti. La compatibilità con l'ordinamento dell'Unione Europea*, in *Massimario della giurisprudenza del lavoro*, 2020.; Circolare INPS n. 115 del 30 settembre 2020, avente ad oggetto: *Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia". Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario (ASO), cassa integrazione in deroga (CIGD), nonché cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA). Modifiche alle disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Estensione del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale alle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di particolari requisiti*; M. Floris, *Il blocco dei licenziamenti non vale per tutti in caso di cambio appalto*, in *Il sole* 24 ore, 5 ottobre 2020; D. COLOMBO, *Esodi incentivati entro il 31 dicembre solo con il via libera dei sindacati*, *id.*, 12 ottobre 2020.

Adde: M. T. Carinci, *Covid-19 e "blocco" dei licenziamenti: ratio, limiti e opportunità di una misura in bilico tra il primo e il secondo comma dell'art. 41 Cost.*, in *DLRI*, 2020, p. 571; U. Gargiulo, V. Luciani, *Emergenza Covid-19 e "blocco" dei licenziamenti*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, a cura di O. Bonardi, U. Carabelli, M. D'Onghia, L. Zoppoli, Ediesse, 2020, p. 205 ss.; A. LASSANDARI, A. PICCININI; *Un anno di blocco dei licenziamenti: con sussurra e griatra ferragosto e ognissanti*, in *Questione giustizia* 18 novembre 2929; A. PATTI, *Diritti de lavoratori nelle imprese in crisitra legislazione emergenziale del CCII*; M. FLORIS, *Il blocco de licenziamenti non vale per tutti in caso di cambio appalto*. *Il Sole* 24 ore 5 0ottobre 2020; ID., *Il passaggio di datore può far perdere anzianità e livello*, *ibidem*; R. COSIO, *Il blocco dei licenziamenti al tempo de Covid-19. Tra Carte e Corti*; G. VIDIRI, *La nuova storia del diritto del lavoro l'incostituzionalità del blocco dei licenziamenti*; G. Pogliotti, C. TUCCI, *Sop ai licenziamenti fino a marzo. Cassa Covid gratuita per le imprese*, *Sole* 24 ore 31 ottobre 2020; ID., *Cic, le aziende pagano già 4 miliardi*, *ibidem*; G. FALASCA, *Attività chiusa: stop al licenziamento per chi*

1.3. Da ultimo, il *blocco dei licenziamenti* è stato ulteriormente *prorogato* fino al 31 marzo 2021 – dalla *legge di bilancio 2021* (legge 30 dicembre 2020, n. 178, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*, articolo 1, commi da 309 a 311)²²⁴ – nei termini testuali seguenti:

“309. Fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì sospese 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 di clausola del contratto di appalto.

310. Fino alla medesima data di cui al comma 309, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo a sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

311. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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'articolo 2112 del codice civile, o nelle 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'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i 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”.

1.4. All'evidenza, ne risulta sostanzialmente ribadito che il *blocco dei licenziamenti* – *prorogato*, contestualmente, al 31 marzo 2021 – non si applica nelle ipotesi già previste ed, in parte, esplicitamente ridefinite.

Resta la *condizionalità della “fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19* ovvero, in alternativa, (dell') *esonero dal*

trasferisce un ramo di azienda, Sole 24 ore 28 dicembre 2020; ID., *Resta la soluzione di esiti incentivati con accordi aziendali*, ibidem; Messaggio INPS n. 4464 del 26 novembre 2020 – avente ad oggetto: *Articolo 14, comma 3, del decreto legge n. 104 del 2020 Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all'indennità NASPI* – laddove, tra l'altro si legge (ultimo periodo): *Infine si evidenzia che anche il personale dirigente, eventualmente aderente ai accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere alla indennità di disoccupazione NASPI*; A. BOTTINI, *Naspi ai dirigenti senza effetto sui licenziamenti*, Il sole 24 ore 15 dicembre 2020.

²²⁴ Preceduto, tuttavia, e sostanzialmente anticipato – quanto al contenuto normativo – dal decreto legge *ristori* 28 ottobre 2020, n. 137, convertito in legge 18 dicembre 2020, n. 176, *Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, articolo 12, commi 9-11.

versamento dei contributi previdenziali.

Integrazione salariale ed esonero contributivo risultano, infatti, esplicitamente prorogati al 31 marzo 2021 – come il *blocco dei licenziamenti* – dalla stessa *legge di bilancio 2021*, con disposizioni (articolo 1, commi 295-303, 305-308, 312-314) significativamente *contigue*, per così dire, alle disposizioni (commi 309-311 dello stesso articolo 1) che, per quanto si è detto, risultano dedicate al *blocco*.

Restano del pari, esplicitamente, *fatte salve* (comma 309) – dal *blocco dei licenziamenti*, appunto – *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*.²²⁵

1.5. Condizionalità ed ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti, all'evidenza, si applicano solo per l'avvenire (art. 11 preleggi), cioè dalla data (15 agosto 2020) di entrata in vigore del *decreto agosto*, che le introduce.

Ne prescindono, quindi, i licenziamenti precedenti alla stessa data, che restano soggetti alla diversa disciplina del *blocco* – senza *condizionalità*, appunto, e senza *ipotesi di esclusione* – allora vigente (come prevista dai decreti *cura Italia* e *rilancio Italia*).²²⁶

1.6. Condizionalità ed ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti non sembrano, tuttavia, una sorpresa né, tantomeno, una rivoluzione.

Prevedibili fin dalla origine, costituiscono, infatti, l'evoluzione coerente del *blocco*.

1.7. Intanto il blocco dei licenziamenti è stato posto in relazione – fin dalle origini, appunto – con le *integrazioni salariali*.

Il *blocco*, infatti, risulta *icasticamente* configurato come “*corrispettivo, sul piano sociale, degli aiuti*

²²⁵ Vedi riferimenti a nota 5, spec.: G. Pogliotti, C. TUCCI, *Sop ai licenziamenti fino a marzo. Cassa Covid gratuita per le imprese*, Sole 24 ore 31 ottobre 2020; ID., *Cic, le aziende pagano già 4 miliardi*, ibidem; G. FALASCA, *Attività chiusa: stop al licenziamento per chi trasferisce un ramo di azienda*, Sole 24 ore 28 dicembre 2020; ID., *Resta la soluzione di esiti incentivati con accordi aziendali*, ibidem; Messaggio INPS n. 4464 del 26 novembre 2020 – avente ad oggetto: *Articolo 14, comma 3, del decreto legge n. 104 del 2020 Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all'indennità NASPI* – laddove, tra l'altro si legge (ultimo periodo): *Infine si evidenzia che anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere alla indennità di disoccupazione NASPI*; A. BOTTINI, *Naspi ai dirigenti senza effetto sui licenziamenti*, Il sole 24 ore 15 dicembre 2020.

Sulle integrazioni salariali con *causale Covid 19* nella *legge di bilancio 2021*, vedi: *messaggio* dell'INPS n. 406 del 29 gennaio 2021, avente ad oggetto *Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Prime indicazioni operative per la trasmissione delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga, assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli "CISOA")*; A. CANNIOTO, G. MACCARONE, *L'Inps apre lo sportello per le istanze cassa Covid 2021*, in Sole 24 ore del 30 gennaio 2021.

²²⁶ M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, cit., spec. paragrafo 6, nota 31.

*concessi alle imprese*²²⁷, a cominciare – appunto – dalle integrazioni salariali, quale alternativa alla retribuzione.

E le integrazioni salariali, addirittura, quale *condizione* di legittimità costituzionale del *blocco*.²²⁸

Coerente risulta, quindi, il rilievo che “(...) *la disciplina* (del *blocco*, appunto), *pur avendo effetti specifici di tutela della stabilità del rapporto, attinge al valore e alla dimensione giuridica della solidarietà, imponendo al datore di lavoro un comportamento socialmente responsabile (.....) che va oltre la dimensione individuale e che è bilanciato da una pluralità di interventi a suo favore: dunque un modulo di responsabilità sociale dell'impresa che si gioca tra vincoli, sostegno, condizionalità (.....)*”.²²⁹

La correlazione prospettata non implica, tuttavia, equivalenza quantitativa di integrazioni salariali ed altri *aiuti* alle imprese con il pregiudizio da queste subito in dipendenza del *blocco dei licenziamenti*.

Coerente risulta, pertanto, la configurazione – che ne risulta – delle integrazioni salariali, appunto, come *condizionalità* – a far tempo dalla seconda *proroga* – del *blocco* dei licenziamenti.

1.8. Analogamente, si è posto – fin dall'origine – il problema di compatibilità del *blocco dei licenziamenti* – che suppone, all'evidenza, una impresa in attività – con la cessazione dell'attività, appunto, e con il fallimento del datore di lavoro.

Coerente risulta, pertanto, la loro configurazione esplicita – corredata, tuttavia, da utili puntualizzazioni – come *ipotesi di esclusione* – a far tempo dalla seconda *proroga* – del *blocco* dei licenziamenti.

1.9. Gli esiti incentivati – con accordi sindacali aziendali stipulati, tuttavia, da *sindacati esterni* – non sembrano, all'evidenza, licenziamenti – per i lavoratori che aderiscano agli stessi accordi – ma dimissioni.²³⁰

La configurazione esplicita quale ipotesi di esclusione dal *blocco dei licenziamenti* – a far tempo, appunto, dalla seconda *proroga* dello stesso – sembrerebbe, quindi, affatto superflua.

²²⁷ Così, testualmente, Giulio Prosperetti (intervista a), *Lo stop ai licenziamenti legittimo se temporaneo*, sole 24 ore del 17 giugno 2020.

²²⁸ Vedi Riccardo Del Punta (intervista a), *Stop ai licenziamenti senza Cig è a rischio incostituzionalità*, in Sole 24 ore del 15 giugno 2020, che sembra trascurare gli *aiuti alle imprese* diversi dalle integrazioni salariali (contributi a fondo perduto, prestiti garantiti, benefici fiscali e contributivi).

Sulle integrazioni salariali al tempo del Covid-19, vedi per tutti:

DOMENICO MESITI, *La tutela previdenziale temporanea speciale dei lavoratori nell'emergenza Covid-19*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 2020, 115 ss.;

GIOVANNI FIACCAVENTO, *Integrazioni salariali speciali: un primo tentativo di universalizzazione delle tutele*. *Ibidem*, 129 ss. CINZIA DE MARCO, *La cassa integrazione guadagni in deroga alla prova del Covid-19*, *ibidem*, 141 ss.; Riccardo Del Punta, *Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi de Covid-19*, RIDL, 2020, I, 251.

²²⁹ Così, testualmente, Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, II, 313 ss.

²³⁰ In tal senso, vedi G. FALASCA, *Resta la soluzione di esodi incentivati con accordi sindacali*, cit.

Il *principio di conservazione* – che, sebbene espressamente codificato (dall'art. 1367 c.c.) in materia contrattuale, deve ritenersi operante, in quanto espressione di un sovraordinato principio generale insito nel sistema, anche e soprattutto in tema di interpretazione della legge²³¹ – impone, tuttavia, di assegnare alla disposizione in esame (articolo 1, comma 311, legge 30 dicembre 2020, n. 178,) un *significato utile* (vedi *infra*).

1.10. Resta, infine, la *salvezza* – dal *blocco dei licenziamenti*, appunto – delle *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*.

Pare funzionale, tuttavia, al superamento di problematiche concernenti l'*obbligo di riassunzione* – a carico dell'impresa subentrante – del personale impiegato nell'appalto nel caso, appunto, di *cambio appalto* (vedi *infra*, § 5.2.).²³²

1.11. La ricostruzione di ciascuna delle *condizionalità* e delle ipotesi di *esclusione* – del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19* – risulta funzionale, poi, ad una *valutazione di sintesi*.

Notazioni conclusive recano – con la stessa *valutazione* – riflessioni *minime*, anche di prospettiva, ad essa relative.

2. Condizionalità del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid 19: integrazioni salariali con cause Covid-19 ovvero esonero dal versamento dei contributi.

2.1. Il *blocco dei licenziamenti* – che si articola nel divieto della intimazione, appunto, e nella sospensione di procedure ad essa preliminari²³³ – non si applica “*ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di cui all'articolo 1, ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto (...)*”.

Lo stabilisce testualmente – a partire dalla seconda *proroga del blocco* – il *decreto agosto*.²³⁴

E lo ribadisce, da ultimo – come pure è stato anticipato (§ 1.4.) – la *legge di bilancio per il 2021*.²³⁵

Integrazioni salariali ed *esonero contributivo* risultano, infatti, esplicitamente prorogati al 31

²³¹ Vedi Cass., sez. un., 5 giugno 2014, n. 12644, in *Diritto & Giustizia* 2014, con nota di MARINO.

²³² Vedi, per tutti, M. Floris, *Il blocco dei licenziamenti non vale per tutti in caso di cambio appalto*, cit..

²³³ Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec. paragrafo 6

²³⁴ Vedi articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*) – in relazione agli articoli 1 e 3 (intitolati *Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga* e, rispettivamente, *Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione*) – del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, come convertito (legge n. 126 del 13 ottobre 2020, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, in vigore dal 14 ottobre 2020)

²³⁵ Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*, articolo 1, commi 295-303, 305-308, 312-314 in relazione ai commi da 309 a 311.

marzo 2021 – come il *blocco dei licenziamenti* – dalla stessa *legge di bilancio 2021*, con disposizioni (articolo 1, commi 295-303, 305-308, 312-314) significativamente *contigue*, per così dire, alle disposizioni (commi 309-311 dello stesso articolo 1) che, per quanto si è detto, risultano dedicate al *blocco*.

2.2. Intanto la *fruizione integrale* delle integrazioni salariali *con causale Covid-19* – che ne risulta contemplata – pare riferita al diritto alla loro *fruizione*, appunto, per l'intera *durata* che ne è prevista dalla legge.²³⁶

Mentre la *fruizione effettiva* integra l'esercizio dello stesso diritto e – se anteriore alla entrata in vigore della norma in esame (15 agosto 2020) – comporta la riduzione, appunto, del periodo residuo di *fruizione*.

Coerentemente, la mancata domanda delle integrazioni salariali – da parte di chi ne ha diritto alla fruizione, appunto – configura la fattispecie costitutiva del diritto – all'esonero contributivo²³⁷ – che la norma in esame contempla in alternativa.

L'esplicita imputazione, poi, dello stesso diritto – ai *datori di lavoro*, che vi possano accedere²³⁸ – sembra, all'evidenza, prescindere dalla inclusione dei dipendenti, investiti dal licenziamento vietato, nelle *categorie* che possano beneficiare delle stesse integrazioni salariali.²³⁹

2.3. Coerente risulta, quindi, la configurazione del diritto, appunto, alla *fruizione integrale* di integrazioni salariali *con causale Covid-19* – oppure, in alternativa, all'esonero contributivo – come *condizionalità del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*.

La configurazione prospettata, all'evidenza, non incide sul *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*, né sugli obblighi – che ne derivano per il datore di lavoro, gravato dal *blocco* – ma si limita a subordinarli, tuttavia, ad una *condizione casuale* e non *meramente potestativa*.²⁴⁰

E consente, peraltro, al datore di lavoro – gravato dal *blocco* – di porre in cassa integrazione i lavoratori che ne siano beneficiari, con gli oneri di favore per le imprese (quali: esonero dalla contribuzione addizionale ordinaria e finanziamento a carico dello stato entro i previsti limiti di spesa), che sono previsti, appunto, per le integrazioni salariali *con causale Covid-19*.²⁴¹

²³⁶ Vedi riferimenti alle due note precedenti.

²³⁷ Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede.

²³⁸ Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede.

²³⁹ Rendendo priva di rilievo, ai fini che ci occupano, la questione se i dirigenti rientrino nel campo d'applicazione delle integrazioni salariali *con causale Covid 19*: spunti per una soluzione della questione da parte dell'INPS – in coerenza con (asserite) suggestioni del Ministero del lavoro – sembrano potersi ricavare, tuttavia, dal Messaggio dell'Istituto n. 4464 del 26 novembre 2020, avente ad oggetto *Articolo 14, comma 3, del decreto legge n. 104 del 2020 Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all'indennità NASPI*, cit. (vedi *infra*)

²⁴⁰ Vedi, per tutte, Cass. 4 aprile 2013, n. 8172; 8 settembre 2016, n. 17770. Ad entrambe si rinvia per riferimenti ulteriori di giurisprudenza.

²⁴¹ Vedi M. MARIUCCI, *Covid 19e ammortizzatori sociali per il territorio nazionale. Prime annotazioni*, in Giust. Civ. com. n. 4/2020.

2.4. Ne risulta, quindi, disattesa la tesi contraria, che sembra configurare la *fruizione effettiva* delle stesse integrazioni salariali, appunto, come alternativa al *blocco dei licenziamenti*.²⁴²

Con la conseguenza che resterebbe affidata al datore di lavoro la scelta – all'evidenza, insindacabile – tra il licenziamento – investito dal *blocco* – e la *fruizione effettiva* delle integrazioni salariali *con causale Covid-19*.

Ne risulterebbe, quindi, sostanzialmente cancellato – o, quantomeno, privato di efficacia vincolante – lo stesso *blocco dei licenziamenti*.

Infatti l'obbligo – che al datore di lavoro ne risulta imposto – all'evidenza, degraderebbe ad *obbligazione alternativa* (di cui all'articolo 1285 c.c.), che *postula l'originario concorso di due o più prestazioni, dedotte in modo disgiuntivo e poste su un piano di parità, con scelta rimessa alla volontà di una delle parti (plures res in obligatione, una autem in solutione)*.²⁴³

E lascerebbe, quindi, al datore di lavoro, appunto, la *facoltà di optare* – per la *non fruizione effettiva* delle integrazioni salariali – in alternativa e, quindi, in funzione elusiva degli obblighi che gli derivano dal *blocco dei licenziamenti*.²⁴⁴

Ne risulterebbe, così, all'evidenza disattesa – con la disciplina della materia, come sopra interpretata – anche la *ratio* del *blocco* di porre a carico del datore, appunto, l'onere di garantire la *conservazione del posto di lavoro*.²⁴⁵

3. Ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: cessazione definitiva dell'attività e fallimento del datore di lavoro.

3.1. Il *blocco dei licenziamenti* – che si articola nel divieto della intimazione, appunto, e nella sospensione di procedure ad essa preliminari²⁴⁶ – non si applica:

- “*nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile*”;

- ai “*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*

²⁴² In tal senso pare da ultimo, A. PATTI, *Diritti de lavoratori nelle imprese in crisi tra legislazione emergenziale del CCII*, cit., spec. § 2; Nello stesso pare, tuttavia, A. Maresca, *La flessibilità del divieto di licenziamento per Covid (Prime riflessioni sull'art. 14, D.L. n. 104/2020)*, cit..

²⁴³ Vedi Cass. 20 marzo 2018, n. 6984; 2 dicembre 2013, n. 26988; 4 maggio 2012, n. 6772; 23 agosto 2011, n. 17512; 23 luglio 2009, n. 17346; sez. un., 7 novembre 1978, n. 505.

²⁴⁴ Il divieto della intimazione del licenziamento si coniuga, per quanto si è detto, con la sospensione di procedure ad essa preliminari: vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, cit., spec. § 6.

²⁴⁵ Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, cit., spec. § 3.

²⁴⁶ Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, cit., spec. paragrafo 6

per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso”.

Lo stabilisce testualmente – a partire dalla seconda proroga del blocco – il decreto agosto.²⁴⁷

E lo ribadisce, da ultimo – come pure è stato anticipato (§ 1.4.) – la legge di bilancio per il 2021.²⁴⁸

3.2. A far tempo dalla seconda proroga – come è stato anticipato – il legislatore prende atto – e porta a conseguenza – la problematica compatibilità – emersa fin dall'origine – del blocco dei licenziamenti, appunto, con la cessazione dell'attività e fallimento del datore di lavoro.

Circonda, tuttavia, la presa d'atto di opportune cautele – nella definizione, appunto, delle stesse ipotesi di esclusione del blocco – per garantirne, sostanzialmente, la efficacia vincolante ed ostacolare ogni elusione.

In tale prospettiva, le ipotesi di esclusione in esame – come risulta dalle definizioni rispettive – non si esauriscono nella cessazione dell'attività e nel fallimento del datore di lavoro.²⁴⁹

3.3. Intanto la cessazione dell'attività del datore di lavoro – anche non imprenditoriale, nonostante il riferimento testuale alla impresa, in quanto tale limitazione pare priva di qualsiasi giustificazione – deve essere integrale e definitiva.

Dalla cessazione ne risulta, quindi, investita – integralmente, quanto definitivamente – l'attività datoriale nella sua obiettività.

Pertanto il trasferimento d'azienda o di un ramo di essa – che ne comporta soltanto la sostituzione del titolare – viene coerentemente escluso in forma esplicita.

Mentre l'esercizio provvisorio dell'attività datoriale risulta palesemente incompatibile con la sua cessazione definitiva.

La cessazione deve conseguire, poi, alla liquidazione del datore di lavoro, contribuendo la forma, che ne risulta prescritta, ad ostacolare ogni elusione del blocco dei licenziamenti.

Resta, tuttavia, la prospettata incompatibilità – con la cessazione definitiva – dell'esercizio provvisorio dell'attività datoriale.

Né rileva, in contrario, la circostanza che l'esercizio provvisorio sia previsto espressamente

²⁴⁷ Vedi articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*), comma 2, del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, come convertito (legge n. 126 del 13 ottobre 2020, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, in vigore dal 14 ottobre 2020)

²⁴⁸ Vedi Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*, articolo 1, comma 311.

²⁴⁹ Di tali definizioni si duole – con riferimento al decreto ristori che, tuttavia, anticipa la legge di bilancio per il 2021 – A. ABBATE, *La conversione in legge del decreto Ristori: un'altra occasione sprecata per chiarire le eccezioni al divieto di licenziamento*, in Bollettino ADAPT 11 gennaio 2021, n.1.

(dall'articolo 2487, comma 1, lettera c, c.c.) per la *liquidazione*, appunto, delle società per azioni.²⁵⁰

Non sembrano integrare, comunque, *esercizio provvisorio* le attività finalizzate, esclusivamente, alla cessazione e liquidazione dell'attività datoriale.²⁵¹

3.4. Il *blocco dei licenziamenti* – come è stato anticipato – non si applica neanche *in caso di fallimento*, entro i limiti stabiliti contestualmente.

Il fallimento – non già qualsiasi procedura concorsuale – e l'*esercizio provvisorio* – *non previsto* oppure *cessato* – concorrono, infatti, a delimitare il campo d'applicazione di questa *ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti*.²⁵²

Ancora una volta, il legislatore ne circonda la definizione di opportune cautele, per garantire la efficacia vincolante del *blocco* ed ostacolarne ogni elusione.

Intanto la *specificità* del fallimento – nell'ambito delle procedure concorsuali – pare alla radice della tassativa previsione del legislatore, insuscettibile di applicazione estensiva.

Parimenti tassativo sembra, altresì, il rilievo assegnato all'*esercizio provvisorio* – *non previsto* oppure *cessato* – al fine di delimitare, per quanto si è detto, il campo d'applicazione di questa *ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti*.

Ne risulta palesemente ridimensionata o, comunque, derogata – agli stessi fini, beninteso, e negli stessi limiti – la *recedibilità* del fallimento dai *rapporti pendenti* (anche) di lavoro (ai sensi dell'articolo 72 della legge fallimentare).

Questa, infatti, prescinde dall'*esercizio provvisorio*.

La *conservazione del posto di lavoro* – che costituisce, per quanto si è detto, la *ratio* del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19* – all'evidenza, prevale sulla *ratio* della prospettata *recedibilità* del fallimento.

4. Segue: dimissioni incentivate da accordo sindacale aziendale

4.1. Il *blocco dei licenziamenti* – che si articola nel divieto della intimazione, appunto, e nella sospensione di procedure ad essa preliminari²⁵³ – non si applica “*nelle 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*

²⁵⁰ In senso contrario pare, anche sul punto, A. ABBATE, *La conversione in legge del decreto Ristori: un'altra occasione sprecata per chiarire le eccezioni al divieto di licenziamento*, cit.

²⁵¹ Vedi D. CECCATO, S. CARRA', *Licenziamenti, liquidazione e prosecuzione parziale dell'attività*, in GLav., 2020, n.38, 37 ss.

²⁵² Critica la mancata inclusione di altre procedure concorsuali (quali *concordato preventivo liquidatorio* ed *amministrazione straordinaria*) – sebbene possa, parimenti, non essere previsto oppure cessare l'*esercizio provvisorio* – A. ABBATE, *La conversione in legge del decreto Ristori: un'altra occasione sprecata per chiarire le eccezioni al divieto di licenziamento*, cit.

²⁵³ Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec. paragrafo 6.

all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22."

Lo stabilisce testualmente – a partire dalla seconda *proroga del blocco* – il *decreto agosto*.²⁵⁴

E lo ribadisce sostanzialmente – come pure è stato anticipato (§ 1.4.) – dalla *legge di bilancio per il 2021*.²⁵⁵

4.2. Gli esiti incentivati – con accordi sindacali aziendali stipulati, tuttavia, da *sindacati esterni* – non sembrano, all'evidenza, licenziamenti – per i lavoratori che aderiscano agli stessi accordi – ma dimissioni.²⁵⁶

La configurazione esplicita quale ipotesi di esclusione dal *blocco dei licenziamenti* – come pure è stato anticipato (§ 1.9.) – sembrerebbe, quindi, affatto superflua.

Il *principio di conservazione* – che, sebbene espressamente codificato (dall'art. 1367 c.c.) in materia contrattuale, deve ritenersi operante, in quanto espressione di un sovraordinato principio generale insito nel sistema, anche e soprattutto in tema di interpretazione della legge²⁵⁷ – impone tuttavia, per quanto si è detto (§ 1.9.), di assegnare alla disposizione in esame (articolo 1, comma 311, legge 30 dicembre 2020, n. 178,) un *significato utile*.

4.3. Invero, *“dopo l'entrata in vigore della legge n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo, che si distingue radicalmente dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, essendo caratterizzato in base alle dimensioni occupazionali dell'impresa (più di quindici dipendenti), al numero dei licenziamenti (almeno cinque), e all'arco temporale (120 giorni) entro cui sono effettuati i licenziamenti ed essendo strettamente collegato al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento della struttura aziendale”*.²⁵⁸

Pertanto – dopo la legge n. 223 del 1991 – *“la nozione di licenziamento collettivo discende necessariamente dalla ricorrenza degli elementi indicati dall'art. 24 della legge citata, la cui sussistenza esclude la possibilità di una diversa qualificazione del recesso”*.²⁵⁹

Tuttavia occorre assimilare ai licenziamenti altre forme di cessazione del rapporto di lavoro – che parimenti dipendano da iniziativa del datore di lavoro e risultino motivate da *ragioni non inerenti*

²⁵⁴ Vedi articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*), comma 2, del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, come convertito (legge n. 126 del 13 ottobre 2020, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, in vigore dal 14 ottobre 2020).

²⁵⁵ Vedi Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*, articolo 1, comma 311.

²⁵⁶ In tal senso, vedi G. FALASCA, *Resta la soluzione di esodi incentivati con accordi sindacali*, cit.

²⁵⁷ Vedi Cass., sez. un., 5 giugno 2014, n. 12644, cit.

²⁵⁸ Così, testualmente Cass. n14638 del 2006.

²⁵⁹ Così, testualmente, Cass. 27/05/1997, n. 4685.

alla persona del lavoratore²⁶⁰ – quale, a mero titolo di esempio, la cessazione del rapporto di lavoro, appunto, in dipendenza del rifiuto, da parte del lavoratore, della modifica di condizioni di lavoro, unilateralmente disposta – a *suo sfavore* – dal datore di lavoro.²⁶¹

Parimenti sembra potersi assimilare al licenziamento la cessazione del rapporto di lavoro in dipendenza della accettazione, da parte del lavoratore, della proposta – in ipotesi di dimissioni incentivate – unilateralmente disposta dal datore di lavoro.

Coerentemente, tali dimissioni – unilateralmente incentivate, appunto, dal datore di lavoro – non potrebbero non essere soggette al *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*.

Di conseguenza, le analoghe dimissioni incentivate – con accordi sindacali aziendali stipulati, tuttavia, da *sindacati esterni* – potrebbero, quantomeno, fare sorgere il dubbio circa la soggezione al *blocco dei licenziamenti*.

La loro configurazione – quale *ipotesi di esclusione*, appunto, dello stesso *blocco* – risulta funzionale alla rimozione del dubbio prospettato.

Sembra rappresentare, dunque, il *significato utile*, che – in base al *principio di conservazione* – potrebbe essere attribuito – (anche) a prescindere dalla *intenzione del legislatore* – ad una disposizione *affatto superflua*, per quanto si è detto.

4.4. Resta, infine, la incentivazione ulteriore – alle dimissioni incentivate con accordi sindacali aziendali, appunto, stipulati da *sindacati esterni* – dell'ammissione al trattamento NASPI (di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22) dei lavoratori – che aderiscano all'accordo – in difetto, all'evidenza, dello *stato di disoccupazione involontaria* richiesta per l'accesso a tale trattamento.²⁶²

L'ambito soggettivo di applicazione di tale incentivo ulteriore – alle dimissioni incentivate con accordi sindacali aziendali, appunto – forma oggetto di *messaggio* dell'INPS, in dichiarata coerenza con suggestioni del ministero del lavoro e delle politiche sociali.²⁶³

Le conclusioni – alle quali il *messaggio* perviene – offrono spunti per la soluzione di questioni che

²⁶⁰ Vedi, sul tema affrontato nel paragrafo, M. DE LUCA, *I licenziamenti collettivi nel diritto dell'Unione europea e l'ordinamento italiano: da una remota sentenza storica della corte di giustizia di condanna dell'Italia alla doppia pregiudizialità per il nostro regime sanzionatorio nazionale (note minime)*, in *Labor*, 2020, 149 e 267, spec. § 4.3.

²⁶¹ Vedi, sul punto, Cass.23 giugno 2006, n. 14638.

²⁶² Ne rappresenta, tuttavia, una ulteriore ipotesi – di accesso al NASPI, appunto, in difetto dello *stato di disoccupazione involontaria* – dopo quelle già previste: ipotesi legislativamente previste (quali: ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92) si coniugano, infatti, con altre introdotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tra l'altro, con l'interpello n. 13 del 2015 e pareri (quali: l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23; ipotesi di dimissioni per giusta causa a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, non sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro; ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblico).

²⁶³ Messaggio dell'INPS n. 2261 del 1° giugno 2020, avente ad oggetto: "Articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. Tutela NASPI".

ne eccedono lo specifico oggetto e sembrano riguardare, addirittura, il campo d'applicazione del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*.

4.5. Nel messaggio si legge, infatti, testualmente:

“(...) In ordine all’ambito di applicazione dell’articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che la disposizione da ultimo citata ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In ragione di quanto sopra, stante la portata della disposizione di cui all’articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020, l’accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

(...). Infine, si evidenzia che anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all’indennità di disoccupazione NASpI”.

4.6. Ne risulta – con il *carattere generale* della disposizione presa in esame – la sua applicazione – *in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi*, incentivanti l'esodo – a prescindere dalla possibilità dei datori di lavoro, che li sottoscrivano, di accedere ai *trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19*.²⁶⁴

Coerente la conclusione finale che – proprio in base al *carattere generale* della disposizione presa in esame ed a prescindere dalla possibilità di beneficiare delle stesse integrazioni salariali – *anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all’indennità di disoccupazione NASpI*.

4.7. Resta da domandarsi, quindi, se l'inclusione dei dirigenti – tra i beneficiari dell'ammissione alla NASpI, in dipendenza della loro adesione ad accordi aziendali incentivanti l'esodo – supponga la soggezione del loro licenziamento, anche individuale, al *blocco al tempo del Covid-19*.

La risposta positiva pare imposta dalla circostanza che l'adesione ad accordi aziendali incentivanti l'esodo – sulla quale si fonda, appunto, l'ammissione (anche) dei dirigenti alla NASpI – integra, per quanto si è detto, una delle *ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti*.

Non potrebbe, infatti, esserne *escluso* il licenziamento – dei dirigenti, appunto – se non fosse soggetto al blocco.

²⁶⁴ Analogamente prescindibile sembra l'inclusione dei lavoratori che aderiscano all'accordo incentivante l'esodo – in dipendenza della categoria di appartenenza (in ipotesi, dirigenziale) – tra i beneficiari delle stesse integrazioni salariali-

Palese il sostegno, che ne deriva, per la tesi che perviene alla stessa conclusione²⁶⁵ – sulla base della disciplina del *blocco* – mentre risulta, invece, disattesa la tesi di segno contrario.²⁶⁶

Resta, comunque, il problema della *efficacia vincolante* del *messaggio* in esame dell'INPS.

4.8. Invero le prassi amministrative – di cui sono espressione, tra l'altro, le circolari, i messaggi ed altre risoluzioni della pubblica amministrazione – non sono fonti del diritto e, come tali, non possono derogare ad esse, né vincolarne l'interpretazione, ma solo contribuire ad orientarne l'esegesi, nei limiti consentiti dal dettato normativo, influenzando così anche sulla formazione del *diritto vivente*.²⁶⁷

Della prospettata *efficacia* non può prescindere, tuttavia, chi intenda discostarsi dalle conclusioni – che possono ricavarsi, per quanto si è detto (§ 4.8.), dal *messaggio dell'INPS* in esame – riproponendo la tesi che esclude il licenziamento economico individuale dei dirigenti dal campo d'applicazione del *blocco*.²⁶⁸

5. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: ipotesi di *salvezza nel cambio appalto*.

5.1. Resta, infine, la *salvezza* – dal *blocco dei licenziamenti*, appunto – delle *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*.

Lo stabilisce testualmente – a partire dalla seconda *proroga del blocco* – il *decreto agosto*.²⁶⁹

E lo ribadisce, da ultimo, la *legge di bilancio per il 2021*.²⁷⁰

Pare funzionale – come pure è già stato anticipato (§ 1.4.) – al superamento di problematiche concernenti l'*obbligo di riassunzione* – a carico dell'impresa subentrante – nel caso di *cambio*

²⁶⁵ Per la tesi della soggezione al *blocco* del licenziamento dei dirigenti, vedi: M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro (VTDL)*, 2020, n. 4, spec. paragrafo 7, secondo cui la identificazione del licenziamento *economico* individuale dei dirigenti – tra quelli *inclusi* nel *blocco* – riposa, essenzialmente (ma non esclusivamente), sulla *definizione (nominatim e mediante rinvio alla definizione legale)* dei licenziamenti *inclusi*, appunto, e sulla irrilevanza, a tale fine, della inapplicabilità – ai licenziamenti individuali dei dirigenti, appunto – della *disciplina limitativa* (legge 604/66 cit., spec. art. 10); F. Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, I, 313, spec. 520-521.

²⁶⁶ Per la tesi che nega la soggezione al *blocco* del licenziamento dei dirigenti, vedi Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, Sole 24 ore 24 giugno 2020, in base al rilievo che l'articolo 3 della legge 604/1966 “*non si applica, appunto, ai dirigenti, come dispone l'articolo 10 della legge del 1966, confermato nella sua validità dalla sentenza della Corte costituzionale 121 del 1972, in considerazione del fatto che “la categoria dei dirigenti presenta peculiari caratteristiche che sono oggetto di una disciplina particolare”*”.

²⁶⁷ Sul punto, vedi Cass. 3 gennaio 2020, n. 32; 24 novembre 2015, n. 23960; 25 maggio 2015, n. 10739; sez. un. civ. 2 novembre 2007, n. 23031).

²⁶⁸ In tal senso, vedi A. BOTTINI, *Naspi ai dirigenti senza effetto sui licenziamenti*, Sole 24 ore 15 dicembre 2020.

²⁶⁹ Vedi articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*), comma 2, del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, come convertito (legge n. 126 del 13 ottobre 2020, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, in vigore dal 14 ottobre 2020)

²⁷⁰ Vedi Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*, articolo 1, comma 309.

appalto.²⁷¹

5.2. In principio è la *ratio* – del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19* – di garantire la conservazione del posto di lavoro.²⁷²

In tale prospettiva, l'appaltatore uscente può licenziare – nel caso di *cambio appalto* – solo i lavoratori poi riassunti dall'appaltatore subentrante.

Al di fuori della ipotesi in cui ne risulti un *trasferimento d'azienda* (ai sensi dell'articolo 2112 c.c.) – e la prosecuzione, che ne consegue, dei rapporti di lavoro dall'appaltatore uscente a quello subentrante – non esiste un obbligo generale di quest'ultimo alla riassunzione del personale impiegato nell'appalto.

Questo obbligo può essere imposto, tuttavia, da *clausole sociali* contenute nel bando di gara, nel contratto d'appalto oppure – entro i loro limiti soggettivi di *efficacia* – nei contratti collettivi.

La prevista salvezza dal *blocco*, nel caso di *cambio appalto*, del *recesso* dell'appaltatore uscente – che riguardi personale *già impiegato nell'appalto* – opera, quindi, soltanto se lo stesso personale sia riassunto dall'appaltatore subentrante in forza di *clausola sociale (di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto)*.

Pertanto risulta, all'evidenza, funzionale alla garanzia della conservazione del posto di lavoro – nel caso di *cambio appalto* – escludendo dal *blocco* il *recesso* dell'appaltatore uscente – dai rapporti di lavoro con il personale impiegato nell'appalto – solo quando una *clausola sociale* ne imponga la riassunzione all'appaltatore subentrante.

6. Brevi notazioni conclusive.

6.1. Agevoli risultano, a questo punto, brevi notazioni conclusive.

Intanto erano prevedibili fin dall'origine, per quanto si è detto, le *condizionalità* e le ipotesi di *esclusione* – introdotte solo a far tempo dalla seconda *proroga* – del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*.

Lungi dall'immutare il *blocco* – nella sostanza e nella efficacia vincolante – ne stabiliscono la evoluzione virtuosa, diffusamente auspicata, dalla *rigidità* originaria alla *flessibilità*.

Palese risulta, poi, il contributo, che ne risulta, alla *ottimizzazione*, per così dire, del *bilanciamento* – tra libertà di iniziativa economica privata e sacrifici imposti dal *blocco* – che prescinde, tuttavia, dalla loro equivalenza quantitativa.

Tanto più la conclusione ora proposta si impone ove si consideri che, alla equivalenza quantitativa prospettata, sembrano d'ostacolo – con la grave crisi economica e finanziaria, in dipendenza della pandemia – principi fondamentali della nostra costituzione e del diritto dell'Unione europea.

²⁷¹ Vedi, per tutti, M. Floris, *Il blocco dei licenziamenti non vale per tutti in caso di cambio appalto*, cit..

²⁷² Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, cit., spec. paragrafo 4.

Intanto il *pareggio di bilancio* (art. 81 cost., come *sostituito* dall'art. 1 l. cost. 20 aprile 2012, n. 1) ne ha reso necessari ripetuti *scostamenti* al tempo del Covid-19 (cinque nel 2020 ed uno nel 2021).²⁷³

E si coniuga con il *divieto di aiuti di stato alle imprese*, imposto dal diritto dell'Unione europea ed opportunamente attenuato *nell'attuale emergenza del COVID-19*.²⁷⁴

6.2. In prospettiva, poi, l'auspicata ripresa economica – al termine della pandemia – potrebbe ricevere sostegno e promozione – anche in materia di lavoro – dal c.d. *recovery plan Italia*.²⁷⁵

Mentre il rischio di *licenziamenti di massa* al termine del *blocco*²⁷⁶ – diffusamente paventato – potrebbe ricevere soccorso, tra l'altro, anche dai *contratti di espansione*.²⁷⁷

Sono soltanto alcuni dei tanti problemi, che sono emersi, e delle ipotesi di soluzione, che sono state prospettate.

Concorrono a testimoniare, tuttavia, lo *stato di emergenza o di eccezione* – indotto dalla pandemia – nel quale si iscrive – e, coerentemente, deve essere *letto* – (anche) il *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*.²⁷⁸

²⁷³ Vedi il Dossier dell'Ufficio studi della Camera dei Deputati in data 20 gennaio 2021, *Gli scostamenti di bilancio per l'emergenza Covid*.

²⁷⁴ Vedi: la Comunicazione 3 aprile 2020 (C2020) 2215, *Modifica del quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*; Dossier 13 ottobre 2020 della Camera dei Deputati, *Gli aiuti di Stato nell'attuale epidemia da COVID: il nuovo quadro UE*.

²⁷⁵ Vedi il *Piano nazionale di ripresa e resilienza* – nel testo approvato, allo stato, dal Consiglio dei ministri (nella seduta del 12 dicembre 2020) ed in corso di perfezionamento – parte seconda, spec. *Politiche per il lavoro*.

Sul punto, vedi Webinar su *Investimenti e lavoro nel piano Next generation EU*, promotori: Facoltà di Economia Università Cattolica del Sacro Cuore - CNEL (29 gennaio 2021).

²⁷⁶ C'è chi parla di un milione di licenziamenti: vedi, da ultimo, C. CASADEI, *Un milione di posti in bilico senza proroga stop causali*, Sole 24 ore 20 gennaio 2021.

²⁷⁷ Sui *contratti di espansione*, vedi, da ultimo, la circolare dell'INPS n. 143 del 9 dicembre 2020, avente ad oggetto *Contratto di espansione ai sensi dell'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015. Integrazione salariale straordinaria relativa alla riduzione di orario. Precisazioni in ordine all'obbligo contributivo del datore di lavoro. Istruzioni operative e contabili*.

Vedi altresì – con riferimento anche alle innovazioni (che sarebbero state) introdotte dalla *legge di bilancio per il 2011* – A. CANNINO, G. MACCARONE, *Nel contratto di espansione Cigs senza contributo addizionale*, Sole 24 ore 11 dicembre 2020; E. DE FUSCO, *Il contratto di espansione deve uscire dal sistema degli ammortizzatori sociali*, Sole 24 ore 12 dicembre 2020.

²⁷⁸ Vedi, per tutti: R. Romboli, *L'incidenza della pandemia da Coronavirus nel sistema costituzionale italiano*, in Consulta on line del 5 ottobre 2020, spec. § 2 ss.; F. Sorrentino, *A proposito dell'emergenza coronavirus*, in *Liber amicorum per Pasquale Costanzo*.

Sul rilievo dello *stato di emergenza* – al fine della *lettura della legislazione emergenziale* – vedi Corte costituzionale numero 278 del 23 dicembre 2020 – che ha dichiarato non fondata (in riferimento all'articolo 25, secondo comma, Cost.) la questione di legittimità costituzionale) dell'articolo 83, comma 4 del decreto legge *cura Italia* come convertito (d.l. n. 18/2020 convertito in Legge n. 27/2020), nella parte in cui dispone la sospensione del termine di prescrizione, con riferimento ai procedimenti penali sospesi (ai sensi del comma 2 dello stesso articolo), anche per fatti commessi prima della sua entrata in vigore (9 marzo 2020) – ed, ivi, riferimenti del *diritto vivente* nello stesso senso.