

QUANDO SCATTA IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

IL CASO

LA SOLUZIONE

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO AVVIATO A GENNAIO

Il 30 gennaio 2020 è stata avviata una procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale che coinvolge 10 dipendenti. La procedura è ancora pendente non avendo le parti sociali trovato un accordo.

L'articolo 46 del Dl 18/2020 non riguarda le procedure avviate prima del 23 febbraio 2020. La procedura non è dunque sospesa. Vanno però considerate le criticità operative dovute alle restrizioni su movimento e assembramenti previsti dai provvedimenti delle ultime settimane.

STOP AL LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER CRISI DA COVID

A causa della situazione emergenziale che si è venuta a creare una società vorrebbe avviare una procedura di licenziamento collettivo. E' possibile?

No, non è possibile. L'articolo 46 del Dl 18/2020 stabilisce un sostanziale divieto di avvio di nuove procedure di licenziamento collettivo per 60 giorni decorrenti dal 17 marzo. L'avvio della procedura rischia di renderla nulla per contrasto con una norma imperativa.

IL RECESSO ECONOMICO A FINE FEBBRAIO

In seguito alla riorganizzazione interna di un reparto un'azienda ha licenziato il 28 febbraio 2020 per giustificato motivo oggettivo un dipendente assunto a tempo indeterminato nel 2016.

L'articolo 46 del Dl 18/2020 sembra riguardare solo licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati dal 17 marzo in poi. Di conseguenza il recesso datoriale può essere considerato valido.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN SCADENZA

Un contratto apprendistato scadrà il 30 aprile. L'azienda può recedere dal contratto o questa facoltà è impedita dal nuovo divieto di licenziamento previsto dall'articolo 46 del Dl 18/2020?

Sì, è possibile. L'articolo 46 del Dl 18/2020 riguarda solo i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Il recesso dal contratto di apprendistato per scadenza del periodo formativo non costituisce un recesso per motivo oggettivo.