



*Direzione Centrale tutela, sicurezza
e vigilanza del lavoro*

Agli Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro

Oggetto: riattivazione procedure ex art. 7 L. n. 604/1966 – art. 4, D.L. n. 99/2021.

Si forniscono chiarimenti ed indicazioni operative in merito alla riattivazione delle procedure di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo condivise con la DC Coordinamento Giuridico e in merito alle quali si è provveduto ad acquisire parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Come noto il legislatore, con diversi interventi normativi, ha inteso arginare durante il periodo di emergenza epidemiologica il ricorso ai licenziamenti collettivi ed individuali per g.m.o. anche provvedendo a sospendere le procedure già avviate al momento dell'entrata in vigore delle disposizioni normative restrittive.

Attualmente, la disciplina del c.d. divieto di licenziamento si ricava dalla lettura in chiave sistematica delle disposizioni degli ultimi decreti-legge emanati (D.L. n. 41/2021 D.L. n. 73/2021 e D.L. n. 99/2021).

In particolare, l'art. 8, comma 9, del D.L. n. 41/2021 ha previsto per le aziende individuate al comma 1 (ovvero aziende del settore industriale che hanno presentato "domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27") il blocco dei licenziamenti collettivi ex artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991 e individuali per g.m.o. ex art. 3 L. n. 604/1966 **fino al 30 giugno 2021, nonché la sospensione delle procedure di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966.**

Il comma 10 del medesimo articolo, relativamente alle imprese di cui ai commi 2 e 8 (ovvero a quelle aventi diritto all'assegno ordinario e alla cassa integrazione salariale in deroga di cui agli artt. 19, 21, 22 e 22 quater, D.L. n. 18/20, nonché a quelle destinatarie della cassa integrazione operai agricoli CISOA) ha precluso, **fino al 31 ottobre 2021**, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, **inibendo altresì le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.**

Il medesimo termine del 31 ottobre è stato fissato per le imprese del settore del turismo, stabilimenti balneari e commercio; tuttavia, l'art. 43 del D.L. n. 73/2021 ha introdotto una ulteriore eccezione in forza della quale, se tali aziende richiedono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibile entro il 31 dicembre 2021, risulta esteso il divieto di licenziamento sino a tale data.

A decorrere dal 1° luglio 2021, quindi, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.L. n. 41/2021 il divieto di licenziamento è venuto meno solo per le aziende che possono fruire della CIGO individuate ex art. 10 del d.lgs. n. 148/2015 (riferibile sostanzialmente ad industria e manifatturiero).

Gli ulteriori interventi normativi di cui al D.L. n. 73/2021 e al D.L. n. 99/2021 hanno esteso, a determinate condizioni, il divieto di licenziamento oltre il 30 giugno u.s. In particolare:

- per le aziende del tessile identificate secondo la classificazione Ateco2007, con i codici 13, 14 e 15 (confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e in pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili), il divieto di licenziamento è esteso sino al **31 ottobre 2021** (art. 4, comma 2, D.L. n. 99/2021) in virtù della possibilità di accedere ad ulteriore periodo di cassa integrazione di 17 settimane dal 1° luglio al 31 dicembre. **Il divieto opera a prescindere dalla effettiva fruizione degli strumenti di integrazione salariale;**

- per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, la possibilità di licenziare è inibita ai sensi degli artt. 40, commi 4 e 5, e 40 bis, commi 2 e 3, del D.L. n. 73/2021 ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale ai sensi degli articoli 40, comma 3 e 40 bis, comma 1, per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 dicembre 2021. La ratio delle norme in questione risiede, quindi, 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'articolo 40, comma 1, inoltre, ha previsto la possibilità di stipulare un contratto di solidarietà in deroga al quale il legislatore non ha 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 del personale, che costituisce elemento essenziale degli accordi di cui all'articolo 21, comma 5, del D.lgs. n. 148/2015.

In considerazione dell'articolato quadro normativo si allega un prospetto riepilogativo inteso ad orientare le procedure conciliative di competenza (all. n. 1).

Al fine di acquisire le informazioni utili all'istruttoria delle procedure di conciliazione ex art. 7 della L. n. 604/1966 riguardanti il settore di attività dell'impresa istante e l'eventuale presentazione di domande di integrazione salariale, si è ritenuto opportuno, inoltre, predisporre un modello di istanza specifico che si allega alla presente (all. n. 2 - Modulo INL 20/bis) già disponibile sulla pagina web dell'INL al seguente indirizzo <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Pagine/Home-Modulistica.aspx>

Allo stesso modo, per le istanze riguardanti le procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966 in corso al momento dell'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 (art. 46, D.L. n. 18/2020 come modificato dall'art. 80, comma 1, lett. a) del D.L. n. 34/2020) in considerazione della possibilità di accedere a misure di integrazione salariale che allungano il periodo di divieto, **appare opportuno che le aziende interessate reiterino l'istanza utilizzando il medesimo modello di cui sopra.**

Gli Uffici provvederanno a convocare le riunioni di conciliazione nel rispetto dei termini di cui alla circolare n. 3/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nelle

more della trattazione della procedura conciliativa gli Uffici avranno cura di verificare, previa consultazione delle banche dati disponibili, quanto dichiarato dagli istanti in merito alla fruizione degli strumenti di integrazione salariale. A tal fine potranno utilmente attivarsi le sinergie previste dal punto 8 del Comunicato n. 3/2021 della Commissione Centrale di programmazione della vigilanza.

In caso di incongruenza delle dichiarazioni con le risultanze delle banche dati, il verbale di archiviazione della procedura darà atto della impossibilità di dare seguito al tentativo di conciliazione attesa la sussistenza delle condizioni di estensione del periodo di divieto previste ex lege.

L'eventuale presentazione di domanda di cassa integrazione ai sensi degli articoli 40, comma 3, e 40 bis, comma 1, successivamente alla definizione delle procedure ex art. 7 della legge 604/1966, sarà valutata ai fini della programmazione delle attività di vigilanza connesse alla fruizione degli ammortizzatori sociali.

Si rammenta, infine, che le Associazioni datoriali (Confindustria, Confapi e Alleanza cooperative) hanno condiviso con le OO.SS (CGIL, CISL e UIL) al tavolo con il Governo, un avviso comune con il quale si raccomanda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Di tale orientamento si terrà conto in sede di riunione anche ai fini del monitoraggio dell'andamento dell'intesa.

IL DIRETTORE CENTRALE
Orazio Parisi

Allegati:

- tabella riepilogativa
- modello istanza