

DIVIETO LICENZIAMENTO E CIG: NUOVE REGOLE

Quali imprese dal 1° luglio possono e quali non possono licenziare fino a ottobre o dicembre, con o senza ammortizzatori?



Da giovedì 1° luglio sono cambiate le regole per i licenziamenti in Italia, a seguito delle diverse normative in materia di risoluzioni dei rapporti di lavoro e ammortizzatori sociali.

In estrema sintesi, vediamo i punti salienti:

- A. divieto di licenziamento fino al 31 ottobre per le imprese dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero e pelletteria, così come per le imprese che utilizzeranno le vecchie o nuove settimane di cassa integrazione salariale del Decreto Lavoro;
- B. divieto di licenziamento fino al 31 ottobre anche per le aziende che non accedono alla CIG ordinaria, quindi il commercio, i servizi e l'artigianato;
- C. dal 1° luglio fino al 31 dicembre le aziende dell'industria (esclusi i tre settori menzionati al punto A.) e dell'edilizia possono alternativamente:
 - effettuare licenziamenti a partire dal 1° luglio;
 - attivare la cassa integrazione ordinaria senza dover pagare il contributo addizionale (in tal caso ritorna valido il divieto di licenziamento);
- D. in base all'Accordo Comune siglato tra sindacati, imprese e Governo, i datori di lavoro si impegnano a non licenziare finché non hanno esaurito tutti gli ammortizzatori sociali a loro disposizione.

◆ DIVIETO LICENZIAMENTI: QUALI SETTORI HANNO LO STOP

Lo stop ai licenziamenti è terminato il 30 giugno nell'industria e nell'edilizia e **si protrae fino al 31 ottobre nel commercio, nei servizi e nell'artigianato** (imprese che non hanno accesso alla CIG ordinaria).

Il nuovo Decreto Lavoro (dl 99/2021) inoltre:

- estende il blocco al 31 ottobre **anche ad alcuni settori dell'industria [ATECO 13, 14 e 15]**, ovvero:
 - industrie tessili,
 - confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia,
 - fabbricazioni di articoli in pelle e simili.

In tutti questi casi, il divieto è indipendentemente dall'utilizzo o meno degli ammortizzatori sociali;

- offre ai datori di lavoro dei tre settori dell'industria sopra menzionati, che dal 1° luglio sospendono o riducono l'attività lavorativa, **17 nuove settimane di Cassa integrazione ordinaria e Assegno ordinario**, utilizzabili fino al 31 ottobre senza contributo addizionale.

◆ EDILI E INDUSTRIE CON STOP: CASSA INTEGRAZIONE AGEVOLATA

Per i settori edili e dell'industria (esclusi i tre settori sopra menzionati) non sono previste nuove settimane generalizzate di cassa COVID, ma ci sono ammortizzatori sociali aggiuntivi rispetto a quelli ordinari:

- per le aziende coperte da ammortizzatori ordinari → **CIG e Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)** ordinarie ma agevolate perché utilizzabili **senza contributo addizionale da luglio a dicembre** (Sostegni bis);
- per quelle senza ammortizzatori ordinari e che non possano più fruire della CIGS → **13 nuove settimane di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) da luglio a dicembre** (Decreto Lavoro).

L'attivazione di questi ammortizzatori sociali aggiuntivi, comporta il divieto di licenziamento.

◆ IMPRESE CON CALO FATTURATO: NUOVA CASSA INTEGRAZIONE

Il Sostegni bis, ha introdotto una nuova CIG destinata esclusivamente ai datori di lavoro che nel primo semestre 2021 hanno subito un calo di fatturato del 50% almeno rispetto all'analogo periodo del 2019, finalizzata però al mantenimento dei livelli occupazionali.

Sono in tutto **26 settimane utilizzabili entro il 31 dicembre 2021**, con riduzione di orario massima dell'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo.

La riduzione complessiva dell'orario non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo dell'accordo collettivo.

◆ DIVIETO LICENZIAMENTO: COS'È L'ACCORDO COMUNE

L'intesa fra le parti (imprese e sindacati) è pensata per le aziende che appartengono ai settori in cui dal 1° luglio sono sbloccati i licenziamenti. In pratica, c'è **l'impegno da parte dei datori di lavoro ad utilizzare gli ammortizzatori** sopra descritti per evitare i licenziamenti, anche senza una specifica previsione di legge. Il pericolo è che le piccole aziende, senza una rappresentanza sindacale strutturata, potrebbero non seguire l'avviso comune.

FONTE: [PMI.it](https://www.pmi.it)

PER SAPERNE DI PIU':

Roberta Lucertini

071 659659

spaziopaghe@pierlucaeassociati.it