

**STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO**  
**CONSULENTE DEL LAVORO**  
**VIA MAZZINI N 107**  
**40137 BOLOGNA**  
**TEL 051/344543 – FAX 051/306271<sup>1</sup>**  
**sito : [www.studiocimino.com](http://www.studiocimino.com)**  
**mail : [info@studiocimino.com](mailto:info@studiocimino.com)**

---

*Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna*

---

Con il Decreto “Cura Italia” (D.L. n. 18/2020) è stato disposto il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, infatti fino alla data del 30 giugno 2021 è stato previsto un divieto di licenziamento generalizzato per tutti i datori di lavoro.

Tale tema subirà delle modifiche nel corso dei prossimi mesi, ma intanto è possibile riepilogare in modo esaustivo caso per caso:

1. per tutti i datori di lavoro (ai sensi dell'art. 8 comma 9, DL n. 41/2021) blocco dei licenziamenti fino al **30 giugno 2021**.
2. per i datori di lavoro (ai sensi dell'art. 8, comma 10, DL n. 41/2021) che riducono o sospendono l'attività lavorativa e che hanno la facoltà di presentare domanda FIS/CIGD per un massimo di 28 settimane (tra il 1 aprile e il 31 dicembre 2021) è previsto il blocco dei licenziamenti dal **1° luglio al 31 ottobre 2021**.
3. per i datori di lavoro (ai sensi dell'art. 40, comma 4, DL 73/2021) che presentano domanda CIGO e CIGS (c.d. 26 settimane) il divieto di licenziamento è previsto dal **1° luglio al 31 dicembre 2021**.

Oltre a queste 3 macro distinzioni, bisogna considerare le **eccezioni** previste dall'art. 40 comma 5 del DL n. 73/2021.

Infatti le sospensioni non si applicano:

- per i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio di impresa o ne sia disposta la cessazione;
- per i licenziamenti motivati dalla cessazione dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione

---

<sup>1</sup> C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

dell'attività;

- in caso di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, per i lavoratori che aderiscono all'accordo;
- in caso di appalto, 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.

E' utile ricordare, invece, che alcune fattispecie restano escluse dal divieto di licenziamento.

Dunque è possibile procedere a:

- licenziamento per giustificato motivo soggettivo
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento dei lavoratori domestici;
- licenziamento entro il termine del periodo di prova;
- interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo;
- licenziamento per la fruizione della pensione di vecchiaia.

In breve, il Decreto Sostegni-bis che, a partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non avranno più l'esigenza di avvalersi della CIG Covid-19 non saranno più soggette al divieto di licenziamento.

Vi è, invece, la possibilità per le imprese di utilizzare la Cassa integrazione ordinaria, anche dal primo di luglio, senza dover pagare le addizionali fino al 31 dicembre 2021, impegnandosi a non licenziare.

Qui di seguito si espone una tabella riepilogativa:

<b>Ipotesi di licenziamento</b>	<b>Ammesso</b>
<b>Per tipologia di licenziamento</b>	
<b>Giustificato motivo oggettivo</b>	NO - fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro; - fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, CIGD,

	FSBA;
	- fino al 31 dicembre per CIGO.
<b>Giusta causa o giustificato motivo soggettivo</b>	SI
<b>Cambio appalto</b>	SI
	NO
	- fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro;
<b>Licenziamento collettivo</b>	- fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, CIGD, FSBA;
	- fino al 31 dicembre per CIGO.
<b>Per condizioni soggettive del lavoratore</b>	
<b>Superamento del periodo di comporta</b>	SI
<b>Interruzione del rapporto con l'ex socio di una cooperativa di produzione e lavoro, in caso di precedente risoluzione del rapporto associativo</b>	SI
<b>Recesso da apprendistato al termine del periodo formativo</b>	SI
<b>Lavoratori domestici</b>	SI
<b>Revoca ad nutum di incarico al dirigente</b>	SI
<b>Raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia</b>	SI
<b>Nel periodo di prova</b>	SI
<b>Per condizioni aziendali</b>	
<b>Cessazione definitiva dell'attività dell'impresa</b>	SI
<b>Messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività</b>	SI
<b>Stipula di un accordo collettivo aziendale con incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro</b>	SI
<b>Fallimento</b>	SI

## LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

I licenziamenti intimati in violazione del divieto imposto dalla disciplina Covid-19 sono nulli e implicano la reintegra in azienda del lavoratore interessato.

Il lavoratore ha la possibilità di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In ogni caso il datore di lavoro è tenuto al risarcimento del danno subito per il periodo successivo al licenziamento e fino alla reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il risarcimento del danno è rappresentato da un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento al giorno

dell'effettiva reintegrazione, che in ogni caso non può essere inferiore alle cinque mensilità. Dall'importo deve essere dedotto quanto eventualmente percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative da parte del dipendente interessato.