



Avvocato con esperienza nel campo del diritto civile e, in particolar modo, del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. È legale fiduciario di importanti realtà produttive, nazionali ed internazionali, e di diversi enti pubblici. È founding partner dello Studio legale Cafiero Pezzali e associati con sedi in Roma, Firenze e Milano, in partnership con Becker LLC, Studio statunitense. Ha assunto, nel 2012, l'incarico di esperto di politiche del lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, negli uffici di diretta collaborazione del Viceministro. Ha collaborato, in qualità di giuslavorista, con il Governatorato dello Stato della Città del Vaticano negli uffici di diretta collaborazione del Segretario Generale. È componente dell'Organismo di Vigilanza di Terna (Interconnector). È consigliere direttivo della Piccola Industria di Unindustria e di realtà associative di rilievo nazionale ed internazionale. Svolge attività di insegnamento presso la Luiss School of Law, l'Università Europea e la Lumsa. Nel 2015, ha assunto presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione l'incarico di insegnamento nell'ambito del laboratorio sulla negoziazione.



È Avvocato del Foro di Roma dal 2019. Ha conseguito nell'anno accademico 2015-2016 la laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Roma la "Sapienza". Svolge consulenza stragiudiziale e assistenza giudiziale in relazione ad ogni profilo del diritto del lavoro.

La disciplina dei licenziamenti per motivi economici alla luce della normativa dettata dai D.L. n. 41/2021, 73/2021, 99/2021, tra regole, conferme ed eccezioni. Una breve guida orientativa.

Come noto, a partire dalla data del 30 giugno 2021, abbiamo assistito a una parziale cessazione del blocco dei licenziamenti per motivi economici. Blocco, originariamente, introdotto dal Decreto-legge del 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia" e di volta in volta prorogato, sebbene con alcune eccezioni, dalle diverse disposizioni legislative succedutesi nel tempo, sino ad arrivare al 31 marzo 2021 per mezzo della Legge di bilancio 2021 (Legge n. 178/ 2020).

Il Decreto-legge n. 41/2021 dello scorso mese di marzo, infatti, è intervenuto sul blocco dei licenziamenti per motivi economici in essere introducendo, per la prima volta, una distinzione basata sulla tipologia di ammortizzatore sociale accessibile per le imprese.

Per tutti i datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), ai sensi del Decreto Legislativo n. 148/2015, il blocco dei licenziamenti è stato prorogato sino alla data del 31 ottobre 2021.

Viceversa, per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGO, il blocco dei licenziamenti è stato prorogato sino al 30 giugno 2021. Ciò, a prescindere dall'effettivo utilizzo da parte delle imprese dei diversi ammortizzatori sociali loro concessi.

In tale contesto, è successivamente intervenuto il Decreto-legge n. 73/2021 il quale ha introdotto delle specifiche eccezioni allo sblocco dei licenziamenti previsto per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGO.

Una prima eccezione coinvolge le imprese che ricorrono alla CIGO o alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021. In tal caso, sono vietati i licenziamenti economici individuali e collettivi per il periodo di effettiva fruizione dell'ammortizzatore.

La seconda eccezione introdotta, invece, riguarda quelle imprese che hanno patito nel primo semestre del 2021 un calo del proprio fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019. Tali imprese, infatti, possono ricorrere a contratti di solidarietà difensiva per un periodo di 26 settimane compreso tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021. Durante tale periodo permane il blocco dei licenziamenti.

Inoltre, si segnala che per le imprese dei settori turismo,

stabilimenti termali e commercio, infine, è stata prevista la possibilità di chiedere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, da utilizzare entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Tale richiesta precluderebbe a codeste aziende (già bloccate sino al 31 ottobre 2021) di procedere con i licenziamenti per motivi economici sino al 31 dicembre 2021.

Infine, è intervenuto il Decreto-legge n. 99/2021. Esso, in linea generale, ha confermato la fine del blocco alle già citate date, introducendo, tuttavia, delle ulteriori eccezioni.

Tale D.L., infatti, ha previsto la proroga fino al 31 ottobre 2021 del divieto di licenziamento nel settore del tessile, abbigliamento e pelletteria, per le aziende individuate dai codici ATECO 13, 14 e 15.

Tali imprese qualora, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendano o riducano l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto approvato, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale. Dal tenore della legge, sembrerebbe che per tali imprese il divieto di licenziamento operi a prescindere dall'effettivo utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

La seconda eccezione, invece, riguarda le imprese che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali previsti dal D.lgs. n. 148/2015. Esse possono usufruire della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, per 13 settimane fino al 31 dicembre 2021, senza il pagamento del contributo addizionale. Durante l'effettiva fruizione dell'ammortizzatore, per tali imprese permane il divieto di procedere con i licenziamenti per motivi economici.

Da ultimo, si segnala che i riferiti Decreti-legge hanno confermato tutte le deroghe generali, precedentemente, introdotte al blocco dei licenziamenti.

Non sono vietati e sono, dunque, sempre

consentiti i licenziamenti in caso di:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa
- cessazione conseguente 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.
- stipula di un accordo collettivo aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevede l'incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione;
- lavoratori già impiegati nell'appalto, che siano riassunti a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.