



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Sì al licenziamento in caso di liquidazione

Autore: Carlos Arija Garcia | 04/09/2020



Le eccezioni al divieto di recesso del contratto: anche di fronte a una cessazione, ci devono essere determinate condizioni.

Il **divieto di licenziamento** prorogato dal decreto Agosto non interviene nel caso in cui un'azienda chiuda definitivamente l'attività. La **cessazione definitiva** (non

parziale), infatti, è uno dei motivi per cui la più recente normativa concede la possibilità di recesso di uno o di più contratti di lavoro. Non è sufficiente, però, la semplice chiusura di una parte o di tutta l'impresa: per poter aver l'esenzione dal divieto di licenziare è necessario che non sia prevista la continuità dell'attività e che l'azienda venga **messa in liquidazione**. Insomma, ci vuole uno stop definitivo, non parziale, temporaneo o che lasci intravedere la possibilità di riprendere in un futuro. A patto, però, che durante la fase di liquidazione non ci sia un trasferimento a terzi di beni o attività aziendali che possa ipotizzare una **cessione di ramo di azienda**.

In questo modo, la normativa vuole raggiungere un doppio obiettivo: da una parte, tutelare i lavoratori e, dall'altra, evitare che un imprenditore lasci a casa i dipendenti escogitando un piano per proseguire l'attività attraverso una finta chiusura o lo smembramento dell'azienda.

Va ricordato che il **divieto di licenziamento** non viene applicato anche in caso di **fallimento**, ma solo se non è previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa oppure ne sia disposta la cessazione. Se l'esercizio provvisorio è previsto solo in un ramo dell'azienda, il divieto di licenziare riguarda tutti gli altri rami.

Gli ultimi due casi in cui è possibile lasciare i lavoratori a casa riguardano l'**accordo collettivo** con i sindacati che preveda un riconoscimento all'esodo e il **cambio di appalto**, sempre che i lavoratori vengano riassorbiti dall'impresa che subentra.