

Licenziamento disciplinare: ammesso il ricorso alla procedura anche in periodo Covid-19

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 3 Dicembre 2020

In fase da emergenza da CoronaVirus, quali sono le norme che regolano il licenziamento disciplinare? Tale particolare fattispecie di licenziamento quando è ammissibile?

Licenziamento disciplinare: premessa generale

Come noto con l'art. 46 del [Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 \(Decreto Cura Italia\)](#), l'articolo 80 del [Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 \(Decreto Rilancio\)](#), l'art. 14 del [D.L. n. 104/2020 \(Decreto Agosto\)](#) e per ultimo, almeno fino ad adesso, con il nuovo ["Decreto Ristori" n. 137-2020](#), il legislatore è intervenuto in materia di **licenziamento** disponendone il divieto fino alla data del **31 gennaio 2021**.



NdR: Altri approfondimenti sull'argomento:

[Decreto Agosto: il punto in materia di licenziamento dopo la conversione in legge](#)

[Decreto Agosto e Decreto Ristori: il punto sulle novità in tema di lavoro](#)

Nota

Lo scopo delle varie norme, con lo scopo di preservare i posti di lavoro in epoca COVID_19, ha introdotto il divieto per i datori di lavoro di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi (si rammenta che la prima norma è entrata in vigore a far data dal 17 marzo 2020 e che l'ultima dispone il divieto fino alla data del 31 gennaio 2021 salvo ulteriori probabili proroghe).

Dalla lettura della norma viene pertanto confermata la possibilità per il datore di lavoro di poter ricorrere al **licenziamento disciplinare** del lavoratore (**non rientrando quest'ultimo nella categoria dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo**) rendendo di fatto utile procedere ad un riepilogo dei punti fondamentali della normativa che regolano l'istituto.

Nota

Si rammenta che la nuova normativa in materia di licenziamento stabilisce alcune deroghe al divieto di licenziamento in essere fino alla data del 31 gennaio 2021 ovvero:

- a. cessazione definitiva dell'attività dell'impresa: è ammesso il licenziamento in presenza di "cessazione definitiva dell'attività dell'impresa" "conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività";*
- b. fallimento della società: le società interessate sono quelle che incorrono nel fallimento con la conseguente cessazione dell'attività (non deve esserci un esercizio provvisorio della stessa ma la cessazione della società);*
- c. stipula di accordo collettivo aziendale: in presenza di un accordo collettivo aziendale da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, attraverso il quale venga previsto un "incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro",*

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

[Scegli il tuo abbonamento](#)