IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO
DURANTE L'EMERGENZA CORONAVIRUS

Avv. **MARIO FUSANI**
Responsabile Ufficio legale Assoenologi

Esteso dal Decreto Rilancio il periodo di divieto relativo all'avvio delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e casi in cui rimangono le condizioni per la cessazione del rapporto di lavoro.

In base all'art. 80 del D.L. n. 34/2020 c.d. Decreto Rilancio in vigore dal 19 maggio che ha modificato il precedente art. 46 del D.L. n. 18/2020, il divieto di attuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (gmo) secondo la legge 604/1966 e di avviare procedure di licenziamento collettivo secondo gli articoli 4, 5 e 24 della legge 223/1991 **è esteso a cinque mesi a far data dal 17 marzo 2020** e quindi fino al 17 agosto 2020. Inoltre, allo stato attuale, da alcune anticipazioni di stampa, non è possibile escludere categoricamente una possibile proroga di tale divieto fino al 31 dicembre 2020. Sul punto però, giova ricordare che autorevoli fonti ritengono il blocco dei licenziamenti legittimo, solo se temporaneo.

LA NORMA

- Esaminando un altro aspetto della norma, al comma 1-bis, essa afferma: *"Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300,* ***revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale****, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro."*
- Rispetto a questo intervento legisla-

tivo, possono essere fatte alcune considerazioni.

- In primo luogo, da un punto di vista di inquadramento generale, sulle finalità della legge, è possibile ritenere che essa miri ad evitare un forte aumento di licenziamenti dovuti a motivi economici connessi alla crisi finanziaria dovuta alla pandemia da Covid-19.
- Del resto, il recente Policy Brief dell'Organizzazione Mondiale del Lavoro (ILO), avverte che molte di quelle persone che hanno perso il lavoro e i mezzi di sussistenza negli ultimi mesi non saranno in grado di rientrare presto nei mercati del lavoro.

LICENZIAMENTO PRIMA E DOPO IL DIVIETO

- **Da un punto di vista più specifico, è possibile invece distinguere tra** un **licenziamento** per gmo intimato prima dell'introduzione della legge, e un licenziamento per gmo **intimato dopo**.
- Nel primo caso, infatti, la cessazione avrà effetto anche qualora il periodo di preavviso dovesse terminare dentro il periodo di divieto; nel secondo caso, invece, un simile licenziamento sarà nullo (con possibile reintegrazione del lavoratore), persino nel caso in cui il periodo di preavviso dovesse terminare dopo il termine della sospensione prevista dalla Legge. Quanto detto, vale anche per i licenziamenti collettivi.
- **In aggiunta, per quanto riguarda le eventuali impugnazioni dei licenziamenti**, se all'inizio poteva esserci il dubbio (dovuto al titolo dell'art.46 del D.L.) che la sospensione coinvolgesse anche i termini impugnatori, con la conversione del decreto nella Legge n. 27/2020, i dubbi sono stati fugati, visto che la legge non ne riferisce così che, per quel che riguarda le impugnazioni dei licenziamenti, non ci sono novità. Quanto detto fino a questo punto, riguarda i divieti introdotti dalla Legge per affrontare questo periodo di emergenza.

CASI IN CUI È POSSIBILE LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Di rilevante interesse, però, è anche capire quali licenziamenti siano ancora possibili. In primo luogo, ad esempio, per quanto riguarda le procedure di cambio di appalto, ai sensi dell'art. 46 comma 1 della L. 27/2020: *"sono fatte salve le ipotesi 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 d'appalto."*
- Oltre a quanto detto, **dal divieto sono escluse altre forme di cessazione** del rapporto di lavoro **come ad esempio i licenziamenti disciplinari** (per i quali deve essere espletata la prescritta procedura prevista dall'art. 7 della L. 300/70) e le **scadenze dei contratti a tempo determinato** che ovviamente non sono licenziamenti.
- Ancora, restano **ammessi i licenziamenti per maturazione del limite di età per l'accesso alla pensione** così **come quelli per superamento del periodo di comporto**, anche se in questo caso, l'assenza per Covid non può essere computata.
- Restano esclusi anche i licenziamenti intimati durante, **o al termine del periodo di prova**, così come quelli intimati **per inidoneità** e quelli dei lavoratori domestici per i quali resta possibile ricorrere al c.d. licenziamento *ad nutum*.
- Da ultimo, nulla, invece vieta, ed è più che legittimo, che un lavoratore, possa liberamente decidere di rassegnare le sue dimissioni o addivenire a una risoluzione consensuale del rapporto, purché, auspicabilmente ciò avvenga nel quadro di una specifica negoziazione affidata ad appositi professionisti esperti in questo tipo di accordi tra azienda e dipendente. ■