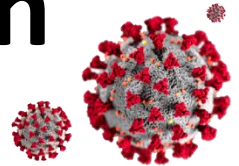




**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino e Val d'Aosta**  
**Fondazione Studi Consulenti del Lavoro di Torino**

# **Divieto di licenziamento in emergenza Covid-19**



20 Luglio 2020

*Mario Cassaro – Consulente del Lavoro*



D.L. n. 18/2020  
Art. 46 (Prima versione)

*(Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti)*

*A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.*

*Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604*

**D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (conv. con legge n. 27/2020 e modificato dal D.L. n. 34/2020)**

Art. 46

*(Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo)*

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 é precluso per 60 giorni ((cinque mesi)) e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, 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. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

**D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (conv. con legge n. 27/2020 e modificato dal D.L. n. 34/2020 a sua volta conv. con legge 17 luglio 2020, n. 77)**

**Art. 46**

*(Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo)*

**1-bis.** 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.

**Art. 80, comma 1-bis, Legge n. 77/2020**

Fino al 17 agosto 2020 la procedura di cui all'articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni



# Riepilogo

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020 (Cura Italia) ha sospeso ope legis dal 17/03/2020 al 16/05/2020:

- 1) l'avvio delle procedure artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/91;
- 2) le procedure pendenti avviate dopo il 23/02/2020;

Ha inoltre previsto il divieto di recedere dal contratto per GMO ex art. 3, legge 604/66, a prescindere dal numero di dipendenti.



Art. 46 D.L. n. 34/2020 (Rilancio) protrae il divieto di licenziamento fino al 17 agosto.

# Procedure licenziamenti collettivi

Le imprese che occupano più di 15 dipendenti e che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia, devono osservare un'apposita procedura.

In questi casi, il datore di lavoro è tenuto ad incontrare i sindacati per esaminare le cause che hanno contribuito a determinare la crisi occupazionale. Questa fase di consultazione deve essere conclusa entro 45 giorni dal suo avvio.

# Sintesi fasi procedura

1. Invio comunicazioni apertura procedura a RSU, OO.SS., Regione, ITL;
2. Esame congiunto
3. Accordo (esito positivo concluso in 45 gg)

## In caso di mancato accordo

1. Comunicazione alla Regione
2. Convocazione per ulteriore esame
3. Fine procedura (tot. 75 gg)

## Procedure collettive iniziate prima del 23/02/2020 non concluse

La norma non sembra idonea a sospendere le procedure di licenziamento collettivo avviate prima del 23/02/2020 che non fossero connesse con l'emergenza sanitaria da Covid-19, (esempio per scelta imprenditoriale di cessare l'attività e chiudere l'azienda) perché la ratio del D.L. n. 18/2020 e del D.L. n. 34/2020 è contrastare gli effetti economico-occupazionali causati dalla pandemia.



# Licenziamenti individuali

Art. 7 – Legge n. 604/66

Anche per il licenziamento individuale per ragioni economiche e/o organizzative, la normativa prescrive, in situazioni ordinarie, al datore di lavoro il rispetto di una apposita procedura.

## Procedura

Forma scritta con indicazione dei motivi

Il datore di lavoro con meno di 15 dipendenti lo consegna o trasmette al lavoratore.

Il datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti e che intende licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015 deve inviare una comunicazione preventiva alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro e al lavoratore nella quale dichiara di voler procedere al licenziamento a causa di difficoltà economiche oppure perché ha deciso di chiudere l'unità produttiva dove è addetto il dipendente. L'ispettorato, ricevuta la comunicazione, entro 7 giorni fissa un incontro con l'azienda e il dipendente per trovare soluzioni alternative al licenziamento, se possibili. La procedura deve concludersi entro 20 giorni.

Se il dipendente è assunto dopo il 7 marzo 2015 l'intimazione del licenziamento segue le modalità previste per le aziende con meno di 15 dipendenti.

# Licenziamenti individuali

Durante il periodo di sospensione, l'impresa che abbia già inviato la comunicazione all'Ispettorato e per conoscenza al lavoratore, non può considerare il rapporto di lavoro come di fatto cessato o comunque sospeso, pertanto la sospensione del trattamento retributivo non è legittima e il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione durante la procedura ex art.7 della legge n. 604/66.

L'impresa può solo iniziare ad erogare l'indennità di preavviso stabilita dal contratto collettivo applicato in attesa che si concluda la procedura. Se l'indennità non dovesse bastare a coprire il periodo, il lavoratore deve continuare a percepire la retribuzione per tutto il periodo di sospensione.

Lo conferma anche il recente orientamento della Corte di Cassazione che ha stabilito come la comunicazione di avvio della procedura inviata alla sede locale dell'Ispettorato e *“inviata per conoscenza al lavoratore, non costituisce atto di recesso, perché contiene solo la manifestazione dell'intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento, con l'indicazione dei motivi, essendo finalizzata all'espletamento della procedura conciliativa, in esito alla quale il recesso non è la soluzione obbligata”*

(Cass. 5 settembre 2018, n. 21676)



# Licenziamenti individuali

La disposizione richiama l'art. 3 della legge n. 604/1966 che fa riferimento a:

- ragioni inerenti l'attività produttiva (diminuzione delle commesse, esternalizzazione dell'attività o ad altre situazioni chiarite dalla giurisprudenza);
- ragioni inerenti il regolare funzionamento dell'attività.

## Art. 3.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso e' determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attivita' produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

# Licenziamenti individuali plurimi

Rientrano nel divieto anche i **licenziamenti individuali plurimi** che sono una fattispecie particolare dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che interessano, contemporaneamente più lavoratori

<b>Licenziamento Plurimo</b>	<b>Licenziamento Collettivo</b>
<b>Causali:</b> ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di questo.	<b>Causali:</b> riduzione o trasformazione di attività o di lavoro.
<b>Procedura:</b> ex art 7 legge n. 604/66 tentativo di conciliazione davanti Ispettorato del Lavoro (fatta eccezione per i lavoratori assunti a tutele crescenti ed imprese sotto i 15 dipendenti)	<b>Procedura:</b> ex art 4 Legge n. 223/91 <ul style="list-style-type: none"><li>– 1° Fase Sindacale</li><li>– 2° Fase Amministrativa</li></ul>

# Licenziamenti individuali plurimi

L'art. 24 della Legge 223/1991 descrive l'iter da seguire per procedere con l'irrogazione dei licenziamenti collettivi ed il campo di applicazione di questi, stabilendone i requisiti soggettivi:

- tipologia datoriale ("... tutti i datori di lavoro sia imprenditori che non..")
- che occupino più di 15 dipendenti,

e quelli oggettivi:

- il licenziamento deve essere la conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ed il datore di lavoro deve voler effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive, nell'ambito del territorio di una stessa Provincia; gli stessi requisiti si richiedono per tutti i licenziamenti che nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

**L'esistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi è elemento essenziale al fine dell'applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi, in assenza dei presupposti siamo nell'ambito del licenziamento individuale plurimo.**

# Licenziamenti individuali

**Legge 15 luglio 1966, n. 604**

*(Norme sui licenziamenti individuali)*

Art. 3

*Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso e' determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.***

# Ampliamento della norma originaria

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, nulla stabiliva in merito alle procedure di licenziamento individuale già in essere. *(Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604)*

L'art. 80 del D.L. n. 34/2020 ha introdotto un periodo che sospende anche *“le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604”*, ampliando la portata iniziale della misura anche con riferimento ai licenziamenti per GMO soggetti a tentativo di conciliazione obbligatoria preventiva presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

L'Ispettorato ha poi chiarito con circ. n.160 del 03/06/2020, rispetto a quanto già comunicato con la precedente nota n.2211 del 24/03/2020, che per effetto delle modifiche introdotte dal decreto, fino al termine di cinque mesi (17 agosto), non potranno essere avviate le procedure di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, né potranno essere trattate quelle pendenti.

# Illegittimità costituzionale

Il fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo si rinviene nel **principio di libertà dell'attività economica privata**, sancito dall'art. 41 della Costituzione. In forza di detto principio, nella contrapposizione tra l'interesse del dipendente alla conservazione del posto e quello del datore di lavoro a eliminare risorse non più funzionali all'esigenze dell'impresa, è il secondo a prevalere.



# Illegittimità costituzionale

**Novità:** divieto di licenziamento limitato nel tempo (60 gg poi prorogati a 5 mesi);

**Divieto assoluto** per tutte le categorie di datori di lavoro (imprese e non) e indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati;

**Cessazione attività:** Rientra tra le ipotesi di licenziamento per GMO quello conseguente alla **cessazione dell'attività produttiva** (ipotesi peraltro prevista dall'art. 24, Legge n. 223/1991 per il licenziamento collettivo). La scelta dell'imprenditore di cessare l'attività produttiva non è censurabile e lo stesso non è tenuto a giustificare tale decisione.

Coerentemente la giurisprudenza di legittimità ha affermato che costituisce GMO *"la decisione datoriale di cessare l'attività per il timore di dover affrontare eccessivi impegni economici in conseguenza delle rivendicazioni seppure legittime dei dipendenti. Il datore di lavoro deve dimostrare l'avvenuta cessazione dell'attività produttiva, la quale non è esclusa dal fatto che lo stabilimento sede dell'impresa non sia stato immediatamente dismesso o alienato rimanendo nella disponibilità dell'imprenditore ma come entità non funzionante, né è esclusa dal fatto che uno o pochi dipendenti siano stati mantenuti in servizio al solo fine di compiere e completare le pratiche relative alla suddetta cessazione dell'attività"*

(Cass. n. 20232/2010)



# Appalti

## Eccezione al divieto

La legge n. 27/2020 di conversione del D.L. Cura Italia ha previsto che il divieto di licenziamento, nel periodo di emergenza sanitaria, non opera qualora il nuovo appaltatore “assorba” il personale impiegato nell’appalto.

In altre parole quando i lavoratori impiegati in un appalto vengono licenziati dal precedente appaltatore e assunti dal nuovo appaltatore in forza del subentro nel contratto di appalto (per legge, per contrattazione collettiva o per clausola prevista nel contratto di appalto).

Il divieto permane invece in capo all’appaltatore uscente in relazione al personale non “assorbito”, per il quale sarà quindi possibile richiedere il trattamento di integrazione salariale laddove ne ricorrano i presupposti.

# Fattispecie escluse dal divieto

L'applicazione del divieto riguarda esclusivamente le ipotesi di licenziamento per GMO, quindi le sole fattispecie riconducibili ai casi di licenziamento per motivi economici (organizzativi e produttivi).

Sono esclusi dal divieto:

- Licenziamenti per giusta causa;
- Licenziamenti per giustificato motivo soggettivo;
- Licenziamenti disciplinari;
- Licenziamenti per superamento del periodo di comportamento (sebbene la malattia da Covid-19 non possa essere computata per il superamento del periodo ex art. 26 del D.L. n. 18/2020);
- Licenziamenti per scarso rendimento, che hanno natura disciplinare quando si basino sui risultati del lavoratore comparati con criteri individuabili ed oggettivi (Cass. 05/12/2018, n. 31487);
- Risoluzione del rapporto associativo nelle cooperative di produzione e lavoro per esclusione del socio che determina l'automatica cessazione del rapporto di lavoro subordinato stipulato secondo le modalità previste dall'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001;
- Licenziamenti per inidoneità alla mansione che non ha diretta connessione con ragioni oggettive di tipo economico ma quando vi sia oggettiva evidenza di inidoneità.

# Fattispecie escluse dal divieto

Sono altresì escluse dal divieto le ipotesi di licenziamento *ad nutum*:

- Licenziamento del lavoratore domestico;
- Licenziamento per raggiungimento dell'età pensionabile;
- Licenziamento per mancato superamento della prova (fatta eccezione per la prova non effettuata a causa della sospensione attività per effetto della pandemia Covid-19).

Sono esclusi dal divieto anche gli apprendisti che hanno compiuto il periodo di formazione, considerando che, al termine di detto periodo, il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto (ex art. 42, co. 4, D. Lgs. n. 81/2015).

Attenzione però, il datore non potrà licenziare l'apprendista per giustificato motivo oggettivo durante l'apprendistato (gli apprendisti sono infatti parificati ai lavoratori a tempo indeterminato).

È dubbio, se si possa licenziare l'apprendista che non raggiunge gli obiettivi formativi sulla base dell'attestazione dell'ente formativo. In tal caso però si tratterebbe di motivo soggettivo e non oggettivo e pertanto si ritiene non rientrante nel divieto.

# Sopravvenuta inidoneità

- L'Ispezzorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la **nota n. 298 del 24 giugno 2020**, con la quale fornisce alcuni **chiarimenti in merito all'ambito di applicazione della sospensione procedure di licenziamento**, prevista dall'articolo 46, Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, **sino al 17 agosto 2020**.
- In particolare, l'Ispezzorato evidenzia come **anche l'ipotesi del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione debba ritenersi ricompresa tra le fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966.
- Ciò in considerazione del fatto che l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale (cfr. Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 27243 del 26 ottobre 2018; Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 13649 del 21 maggio 2019).
- L'obbligo di *repechage* rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che la legittimità della procedura di licenziamento non può prescindere dalla verifica in ordine alla impossibilità di una ricollocazione in mansioni compatibili con l'inidoneità sopravvenuta.

**In realtà questa fattispecie è da considerare estranea al divieto, soprattutto laddove l'inidoneità sia totale e pertanto giustificerebbe il licenziamento. Resta ferma l'esigenza di coerenza, oggettività e di documentare i motivi della decisione.**

# Sopravvenuta inidoneità

D.L. n. 34/2020  
Art. 83, comma 3  
(Sorveglianza sanitaria)

*(..) i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità (..)*

***L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.***

# Dirigenti

L'art. 46 fa specifico riferimento all'art. 3 della legge n. 604/1966.

Al licenziamento del dirigente non si applica il concetto di GMO previsto dall'art. 3 della legge n. 604/66, ma un criterio di origine giurisprudenziale di “giustificatezza”, previsto non dal legislatore ma dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia la ratio del divieto è legata ad un'emergenza sanitaria nazionale e non è espressamente esclusa l'applicazione del divieto ai dirigenti.



Distinzione tradizionale tra dirigenti **non** “apicali”, che per giurisprudenza consolidata rientrano fra i destinatari delle tutele contenute nella legge n. 604/1966, e dirigenti “apicali” i quali operano come alter ego del datore di lavoro e potrebbero invece essere licenziati in base alla nozione di giustificatezza per le tutele contrattuali, ma senza applicazione della legge n. 604/1966.

# Sul concetto di «giustificatezza»

La nozione di giustificatezza del licenziamento è stata introdotta negli anni '70 nei contratti collettivi di lavoro applicabili ai dirigenti.

Nel definire la giustificatezza del licenziamento nei confronti del dirigente, la Corte di Cassazione ha incluso qualsiasi motivo coerente che sia fondato su ragioni giuridicamente apprezzabili, valide ad escludere l'arbitrarietà del recesso.

La giustificatezza si qualifica con la *“ragionevolezza e serietà del motivo, da accertarsi secondo un equo contemperamento degli interessi contrapposti”*. (Cass. Civ., Sez. Lav., 6 ottobre 1998, n. 9896)

Il concetto di discosta dalle nozioni di giustificato motivo e di giusta causa, perché va inteso in un'accezione più ampia rispetto al metro di valutazione previsto dalla legge.

La giustificatezza si fonda sul concetto di buona fede e sul peculiare rapporto fiduciario tra dirigente e datore di lavoro, oltre l'ambito dei meri adempimenti degli obblighi contrattuali e della fiducia ordinaria propria dei comuni rapporti di lavoro. Il licenziamento per **giusta causa** richiede fatti o situazioni che, valutati nella loro oggettività, considerato anche l'elemento psicologico dell'autore, determinano una **grave lesione del vincolo fiduciario**.

Invece per la **giustificatezza** del licenziamento, secondo la Suprema Corte *“ancor più strettamente vincolato al carattere fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale”* vanno rilevate **anche condotte in sé non costituenti giustificata causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento**. (Cass. 1 giugno 2005 n.11691)



# Ripensamento e revoca del licenziamento

L'art. 80 del D.L. n. 34/2020, dopo il comma 1 dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, ha aggiunto il comma 1-bis prevedendo che, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (che assegna un termine massimo di ripensamento di 15 giorni), il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **nel periodo 23/02/2020 al 17/03/2020**, ha proceduto al recesso del contratto di lavoro per GMO (ex art. 3 della legge n. 604/1966), può revocare in ogni tempo il recesso, a condizione che contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale (ai sensi degli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020), fin dalla data in cui ha avuto efficacia il licenziamento.

In questo caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato, senza alcuna soluzione di continuità, senza oneri e senza sanzioni per il datore di lavoro che aveva effettuato il licenziamento.

# INPS Circ. 86 del 15/07/2020

## **5.1 Trattamento di cassa integrazione in deroga a seguito di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 febbraio al 17 marzo 2020**

Nell'ambito delle novità apportate dal decreto-legge n. 34/2020 all'impianto normativo in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si evidenzia che l'articolo 80 del citato decreto, nel modificare l'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020, ha aggiunto il comma 1-bis.

**La nuova disposizione prevede che *"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."***

Riguardo all'operatività della norma, si precisa che – stante il richiamo operato dal legislatore alle misure di cui agli articoli dal 19 a 22 del decreto-legge n. 18/2020 - i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGD, potranno presentare domande, autonome o integrative, di accesso al trattamento per i lavoratori per cui abbiano revocato il licenziamento, purché nel rispetto delle settimane complessivamente spettanti.

# 17 e 18 maggio: vacatio legis?

La scadenza dei 60 giorni è intervenuta prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 34/2020 il divieto di licenziamento non sarebbe vigente nei giorni 17 e 18 maggio 2020.

Mancando una previsione espressa di retroattività della norma del “Decreto Rilancio” si potrebbe ammettere la legittimità dei licenziamenti avvenuti nelle due date (se con efficacia immediata e consegnati senza preavviso ma con pagamento dell'indennità sostitutiva).

# 17 e 18 maggio: vacatio legis?

Sul piano pratico si distingue tra datori di lavoro non vincolati a procedure (con meno di 15 dipendenti nonché i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi, indipendentemente dal numero dei dipendenti del datore di lavoro).

Con riferimento invece ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sottoposti alla procedura ex art. 7 legge n. 604/1966, nonché ai licenziamenti collettivi, di fatto non cambia nulla perché anche qualora nel breve vuoto normativo si fosse avviata la relativa procedura, la stessa rimarrebbe comunque sospesa fino alla scadenza del termine fissato.

# Diritto alla NASpl

INPS

Potranno accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl i lavoratori che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro con la causale di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nonostante il divieto posto dal legislatore durante il periodo emergenziale.

(Mess Inps 2261 del 1 giugno 2020; Nota INL 3 giugno 2020 n. 160)

Il messaggio INPS nasce sulla scia della Nota n.5481 del 26/05/2020 dell'Ufficio Legislativo del Min. Lavoro in quanto l'Inps concede la NASpl per effetto della perdita involontaria di lavoro e non entra nel merito della nullità del licenziamento.

Resta salva la riserva di ripetizione di quanto percepito qualora dall'esito del contenzioso il lavoratore venga reintegrato sul posto di lavoro (obbligo di presentare all'Inps mod. NASpl-com)

# Violazione divieto licenziamento

L'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 32, comma 1, della legge n. 183/2010, stabilisce sul punto che il licenziamento deve essere **impugnato** a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

Il termine decorre dalla comunicazione del licenziamento.

Il comma 2 dell'art. 6 della legge n. 604/1966, novellato dall'art. 1, comma 38, della legge n. 92/2012, prevede che **l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni dall'invio dell'impugnazione stessa, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.** Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

# Violazione divieto licenziamento

La violazione del divieto va ricondotta alla **nullità** del licenziamento (*«riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge»*, art. 18, Legge n. 300/1970 per assunti prima del 7 marzo 2015; ovvero *«riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge»*, art. 2 D. Lgs. n. 23/2015 per gli assunti dopo il 7 marzo 2015).

In ogni caso, pur mancando la previsione espressa della nullità nel D.L. n.18/2020, la violazione rientra nelle fattispecie previste dalla legge ai sensi dell'art. 1418, c.c. (nullità dell'atto contrario a norme imperative) oppure ad una delle ipotesi di motivo illecito determinante, ai sensi dell'art. 1345 c.c.(causa contraria a norme imperative), qualora appunto il licenziamento sia intimato e trovi evidenza nella cessazione o riduzione dell'attività a causa della pandemia Covid-19.

# Sanzioni

Si applicano l'art. 18, comma 1 della legge n. 300/70 e l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 23/2015 che prevedono la tutela reale (reintegrazione sul posto di lavoro).

Il rapporto si intende invece risolto se, in forza dell'ordine di reintegrazione da parte del giudice, il lavoratore non torni a lavoro entro 30 giorni dall'invito formulato dal datore di lavoro, salvo che il lavoratore non opti per l'indennità sostitutiva prevista.

A questo si aggiunge la possibilità da parte del lavoratore di richiedere il risarcimento del danno (art. 2, comma 2, D. Lgs. n. 23/2015) non inferiore a 5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, dedotto *aliunde perceptum*.



La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 27 febbraio 2020, n. 5406, ha ritenuto che nei confronti del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604/1966 e n. 108/1990, la previsione di alternatività tra riassunzione e risarcimento del danno comporta che il pagamento dell'indennità risarcitoria, qualora il rapporto di lavoro non si ripristini, sia sempre dovuto.



# Altri divieti di licenziamento

Per tutti i lavoratori **con figli minori di 16 anni** c'è la possibilità di astenersi dal lavoro **per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado**, senza alcuna indennità e senza copertura figurativa ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**La condizione è che nel nucleo familiare non ci sia l'altro genitore che benefici di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.**

# Altri divieti di licenziamento

L'art. 47, comma 2, del D.L. n. 18/2020 , convertito dalla legge n. 27/2020, ha previsto che **fino al 30 aprile 2020** il lavoratore genitore **convivente** di persona con disabilità, non possa essere licenziato per l'assenza dal posto di lavoro (che non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ex art. 2119 c.c.), se l'assenza è preventivamente comunicata e risulta adeguatamente motivata l'impossibilità di accudire la persona disabile a seguito della sospensione delle attività dei Centri di cura.

# Rimodulazione dell'orario di lavoro

L'art. 88 del D.L. n. 34/2020 prevede la possibilità per **l'anno 2020** di stabilire, da parte dei contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle RSA ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, una rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa e parte dell'orario viene **destinato a percorsi formativi**.

# Diritto lavoro agile e astensione

Ai genitori lavoratori **con almeno un figlio minore di 14 anni** è stato riconosciuto il diritto di prestare lavoro in modalità agile, fino alla cessazione dello stato di emergenza Covid-19.

**Attenzione:** è un diritto non un obbligo

La prestazione può essere resa anche utilizzando strumenti informatici del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

I datori di lavoro del settore privato, per l'intero periodo, comunicano al Ministero del Lavoro in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione utilizzando la documentazione disponibile sul sito del Ministero del Lavoro.

Fino al 31/12/2020 il lavoro agile può essere applicato ad ogni rapporto di lavoro subordinato.

**La condizione è che nel nucleo familiare non ci sia l'altro genitore che benefici di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.**

# Sovvenzione per pagamento retribuzioni

Art. 60 D.L. n. 34/2020

Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19 **1. Le Regioni, le Province autonome, anche promuovendo eventuali azioni di coordinamento in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, gli altri enti territoriali, le Camere di commercio possono adottare misure di aiuto, a valere sulle proprie risorse (...)**

**4. La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa per un periodo non superiore a dodici mesi a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19 e a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.**

*L'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari può essere retrodatata al 1° febbraio 2020.*

**5. La sovvenzione mensile per il pagamento dei salari non supera l'80 % della retribuzione mensile lorda (compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) del personale beneficiario.**