

Il licenziamento nell'emergenza Covid-19



Barbara Cito

Il Decreto Legge 34/2020 sarà ricordato per “quer pasticciaccio brutto” in tema di licenziamenti, con una serie di problematiche ad oggi ancora non tutte risolte. Con l’art. 46 del decreto Cura Italia era stato precluso per 60 giorni il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e l’avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della l. n. 223/1991. Erano state, altresì, sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23.02.2020.

Il Decreto Rilancio ha prorogato il blocco dei licenziamenti per 5 mesi a decorrere dal 17 marzo e, con l’art. 80, ha concesso facoltà al datore di lavoro di revocare il recesso dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, purchè contestualmente sia fatta richiesta di cassa integrazione salariale con causale Covid-19, a decorrere dalla data di efficacia del licenziamento. Tuttavia, il ritardo nella pubblicazione del Decreto ha creato un gap temporale, perché essendo decorsi i 60 giorni dal Cura Italia, a rigore, nel medio tempore, le aziende erano legittimate a licenziare per giustificato motivo oggettivo. Sul punto, gli interpreti si sono divisi tra i fautori della irretroattività del blocco dei licenziamenti in ossequio ai principi generali del diritto, e coloro che riconoscono, comunque,

l’applicazione retroattiva, non trattandosi di norma penale, in quanto il Decreto Rilancio ha poi disposto la proroga dell’originario termine. Sembra che prevalentemente sia stata tenuta una certa cautela, preferendo evitare di avviare una serie di contenziosi dall’esito incerto, ma restano dubbi sulla validità dei licenziamenti intimati prima della proroga. A prescindere dal gap temporale, comunque, è nullo il licenziamento in violazione del divieto.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n. 5481 del 26.05.20 e l’Inps con il messaggio n. 2261 hanno confermato, però, l’accesso alla Naspi per i lavoratori che cessino involontariamente il rapporto di lavoro per Gmo tra il 17.03 e il 17.08.2020.

L’Inps ha chiarito che non rileva “il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto, atteso che l’accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l’individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore”.

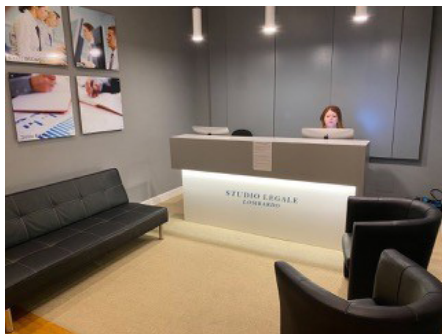
L’Istituto si riserva, tuttavia, il recupero delle somme corrisposte a titolo di Naspi in caso di reintegra del dipendente.

Analogamente nel caso di revoca del recesso e richiesta di cassa integrazione, potrà recuperare le somme versate avendo il lavoratore accesso agli ammortizzatori sociali.

Dubbi sono sorti in ordine all’ambito di applicazione del divieto dei licenziamenti.

In particolare, con riferimento ai dirigenti, l’interpretazione letterale della norma che richiama espressamente il recesso per Gmo “ai sensi della L. n. 604/1966” sembra escluderlo.

Alcuni contestano, però, che sarebbe contraddittorio vietare i licenziamenti collettivi e ammettere quello individuale, tanto più che la ratio della norma, volta alla riduzione di più gravi conseguenze socio economiche



nel periodo emergenziale è estendibile alla categoria, tanto più in assenza di un espresso divieto. A sommo avviso della scrivente, tuttavia, la peculiarità del recesso del rapporto con un dirigente, che non richiede obbligo di motivazione ma solo la giustificata, esclude l'applicazione dell'art. 46, tanto più che non sarebbe possibile neppure la revoca del licenziamento già intimato, non avendo accesso alla cig.

Il divieto si estende, invece, ai licenziamenti per inidoneità sopravvenuta alla mansione, se si intendono riconducibili al Gmo, come chiarito dall'Inl con nota n. 298 del 24 giugno 2020 perché "l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro una 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.

È, peraltro, vietato il licenziamento quando l'inidoneità alla mansione sia accertata nell'ambito dell'eccezionale sorveglianza sanitaria prevista dall'art. 83 del Decreto "Rilancio", ai fini di tutela dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da coronavirus. Con particolare riferimento ai casi di cambio appalto, in sede di conversione del D.L. n. 18/2020 sono state escluse dal divieto di licenziamento le ipotesi in

cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto dopo il subentro di nuovo appaltatore.

L'Inl ha emesso la nota n. 160, ribadendo che solo nel caso in cui il nuovo appaltatore proceda con l'assunzione del dipendente, il recesso ad opera del datore di lavoro dal precedente rapporto si ritiene legittimo. Viceversa non potrà procedersi con il licenziamento di quel lavoratore che non è riassunto dal nuovo appaltatore

Non si applica il divieto ai collaboratori domestici, ai licenziamenti disciplinari, dell'apprendista, ma al termine del rapporto di formazione, e in caso di superamento del periodo del comporta.

A tal ultimo proposito, non è computabile il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria per Covid-19.

La questione principale su cui il dibattito non si spegne è, tuttavia, la legittimità di una previsione che incide sul potere di iniziativa economica dell'imprenditore, precludendo i licenziamenti per qualsiasi Gmo, anche per ragioni economiche organizzative indipendenti dall'emergenza Covid-19 e per le imprese che hanno proseguito l'attività.

Peraltro, la norma non risolve il problema, ma lo posticipa solo.

Almeno, però, è superato lo sfasamento temporale tra il blocco dei licenziamenti e il trattamento di integrazione salariale che avrebbe aggravato la crisi delle aziende le quali possono ora fruire dell'ulteriore periodo di ammortizzatori anche prima del 1 settembre.

*A cura di Barbara Cito,
Studio Legale Lombardo*