Alert
Employment - Review

Si può licenziare?

Nel **periodo compreso tra il 17.3.20 ed il 16.5.20** l'art. 46 del Decreto Legge Cura Italia ha disposto il divieto di dare avvio a procedure di licenziamento collettivo (almeno 5 licenziamenti in 120 giorni), la sospensione delle procedure di licenziamento collettivo pendenti avviate successivamente al 23.2.20 ed il divieto di effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Divieto che fa da contraltare alla massiccia estensione degli ammortizzatori sociali per il medesimo periodo e che, come gli ammortizzatori sociali, sembra destinato ad essere prorogato. Per rendersi conto della eccezionalità della norma, si pensi che, salvo errori della memoria, vi è un solo precedente e si tratta del blocco dei licenziamenti attuato negli anni 1945 e 1946, per difendere i posti di lavoro dalla crisi occupazionale del dopoguerra.

Purtroppo l'urgenza di intervenire non ha consentito quella cura nella redazione della norma che sarebbe stata necessaria, così che, se la portata del primo divieto (dare avvio a nuove procedure di licenziamento collettivo) è chiara, le altre due disposizioni richiedono, invece, qualche riflessione in più.

Anzitutto non sono sospese tutte le procedure di **licenziamento collettivo**, ma solo quelle avviate dopo il 23.2.20 - quindi quelle avviate a partire dal 24.2.20 - ed ancora pendenti alla data di entrata in vigore della norma. Ciò significa che sono escluse le procedure iniziate prima del 24.2.20 ed anche quelle che, pur essendo iniziate dopo il 23.2.20, al 17.3.20 erano già state concluse. Ipotesi che in teoria potrebbe configurarsi nel caso di accordo con i sindacati prima di tale data, mancando il requisito dell'essere pendenti alla data di entrata in vigore del divieto. Le procedure pendenti devono ritenersi congelate sino al termine del periodo protetto e, trattandosi di sospensione, i relativi termini riprenderanno a decorrere dal 17.5.20. Nel periodo intermedio i datori potranno fare ricorso agli speciali ammortizzatori sociali messi a disposizione per l'emergenza.

Per quanto concerne i **licenziamenti individuali** il blocco si applica ai nuovi licenziamenti, **indipendentemente dal numero dei dipendenti** occupati e, come nel caso dei licenziamenti collettivi, indipendentemente dal motivo specifico del licenziamento per motivo economico, tanto da essere addirittura irrilevante se esso sia o meno collegato all'emergenza COVID-19.

Il blocco riguarda i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 l. 15.7.66 n. 604, quindi sono certamente **esclusi** i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa. Con riferimento a quest'ultima ipotesi è previsto che fino al 30.4.20 l'assenza dal lavoro da parte di uno dei due genitori conviventi con persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro, se l'assenza è stata preventivamente comunicata e motivata con l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione dei centri semiresidenziali a carattere socio-assistenza, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità.

Alert
Employment - Review

Altre esclusioni sono i casi in cui non si applica l'art. 3 citato e, quindi i licenziamenti di:

- lavoratori in prova (ovviamente a condizione che il licenziamento sia dovuto al mancato superamento della prova);
- lavoratori che hanno superato il periodo di comporto (il periodo di quarantena o in permanenza domiciliare dei lavoratori privati non è computabile nel periodo di comporto);
- apprendisti (al termine del periodo di apprendistato);
- domestici;
- sportivi professionisti;
- lavoratori pensionabili (l'espressione è semplificata);
- dirigenti.

Per quanto concerne i **dirigenti** merita di essere segnalato che è l'unico caso tra quelli sopra elencati cui si applica la disciplina dei licenziamenti collettivi, ragione per cui sembra doversi escludere la legittimità del licenziamento individuale del dirigente già coinvolto in una procedura di licenziamento collettivo sospesa.

Altra questione si pone per i procedimenti di licenziamento individuale dei "vecchi" dipendenti ovvero quelli avanti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro avviati e non conclusi alla data di entrata in vigore del Decreto Legge Cura Italia. Per i licenziamenti individuali, infatti, non è stata prevista una sospensione dei procedimenti già in atto ma solo il divieto di procedere con nuovi licenziamenti. In proposito si registrano opinioni diverse così come ci sono opinioni diverse sulla possibilità per le parti di chiedere di essere convocate per la sola formalizzazione dell'accordo eventualmente già raggiunto.

Quanto alle **conseguenze** della violazione del divieto, la norma non dà indicazioni, ma, trattandosi di atto che viola una norma imperativa, la sanzione dovrebbe essere quella del licenziamento nullo.

08.04 2020

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale.
Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Loredana Rondelli, Partner
E: l.rondelli@nmlex.it
T.: +39 06 695181