



LOCONTE&PARTNERS

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

08 Aprile 2020

Emergenza epidemiologica da COVID-19. Misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse. D.L. n. 18/2020 art. 46 norma a “termine” di tutela occupazionale generale, sospensione fino al 18.05.2020 di tutte le procedure di licenziamento collettivo e di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Loconte&Partners
BARI - LONDRA - MILANO
NEW YORK - ROMA
PADOVA - REGGIO CALABRIA

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

Il Decreto Legge n. 18/2020, definito “Cura Italia”, con riferimento al successivo decreto di Aprile che sarà emesso tra pochi giorni, contiene, tra le altre, numerose disposizioni speciali in materia di tutela dei lavoratori, previste al titolo II (artt. 18-47).

Invero, si tratta in larga misura di disposizioni a carattere temporaneo, destinate ad avere effetto in costanza dell’attuale fase di emergenza sanitaria, nella preminente logica di voler salvaguardare ogni posto di lavoro in qualsivoglia ambito.

Più nel dettaglio, in riferimento a quanto in approfondimento, l’art 46 del citato decreto, rubricato “Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti” dispone testualmente che: "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”.

Quindi, con una norma “a termine”, di tutela occupazionale generale, rivolta a tutti i datori di lavoro, a prescindere dall’entità della forza lavoro occupata, il citato decreto sospende, fino al 18 maggio 2020, tutte le procedure di licenziamento collettivo, ivi comprese quelle pendenti e avviate successivamente alla data del 23.02.2020. La stessa disposizione prevede, inoltre, che il datore di lavoro non possa recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell’art. 3 della Legge 604/1996. Continuano, invece, ad applicarsi le altre disposizioni in tema di licenziamento.

Un’attenta lettura dell’instestazione della norma ci consente di osservare che la stessa, in realtà, non disciplina la sospensione delle "procedure" di impugnazione dei licenziamenti, ma i licenziamenti stessi. Di seguito le domande più frequenti e quello che c’è da sapere.

E’ possibile attivare procedure di licenziamento collettivo?

L’art. 46 stabilisce, innanzitutto, che, con decorrenza dal 17 marzo (data di entrata in vigore del decreto “Cura Italia”), i datori di lavoro non possano avviare, per 60 giorni, procedure di licenziamento collettivo, né, laddove le stesse siano state avviate dopo il 23 febbraio, concludere tali procedure.

Pertanto, per le procedure di licenziamento collettivo avviate dal 24 febbraio in poi, a prescindere da eventuali collegamenti con l'emergenza da Covid-19, decorre l'obbligo di sospensione per 60 giorni appena indicato.

Come viene gestito il personale in esubero?

A titolo esemplificativo, se, per ipotesi, l'azienda al 24 febbraio ha avviato una procedura di riduzione del personale, raggiunto l'accordo con i sindacati, ma non ancora intimato i licenziamenti dovrà, stando alla lettera della norma, sospendere il tutto e attendere la decorrenza dei 60 giorni fissati dal decreto.

Quando la sospensione non viene applicata?

La sospensione non si verifica per le aziende che hanno avviato la procedura di licenziamento collettivo entro il 23 febbraio e che, quindi, potranno concluderla senza alcun blocco. Stante il tenore letterale della norma, sono sospesi i termini previsti ex lege per esperire la procedura di consultazione sindacale e/o la fase amministrativa, entrambe complessivamente pari a 75 giorni e prodromiche alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Ma anche ipotizzando che tali fasi si siano concluse o che si concludano prima del termine dei 60 giorni (in caso di licenziamento che interessi sino a 10 dipendenti, i termini sono ridotti alla metà), la possibilità di concludere la procedura con l'intimazione dei licenziamenti sembra essere preclusa.

La “sospensione” è disposta per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?

In riferimento al dato testuale della norma in parola, l'esplicita indicazione della circostanza per cui il divieto di licenziare riguardi solo il recesso del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (art. 3 della L. 604/1966) escluderebbe, dall'ambito oggettivo del divieto, il licenziamento per il superamento del diritto alla conservazione del posto in caso di malattia che, per giurisprudenza costante, prescinde da ogni valutazione di incidenza della malattia sull'organizzazione di impresa e può essere attuato ai sensi dell'art. 2110 c.c. per mera conseguenza del superamento, per così dire, “aritmetico” del termine di comporta (somma delle giornate di malattia certificata) previsto dal CCNL. Inoltre, sempre alla stregua della sua definizione giurisprudenziale, dovrebbe invece considerarsi incluso nel divieto il licenziamento per impossibilità della prestazione conseguita alla sopravvenuta inidoneità fisica del dipendente, che non prescinde dalla valutazione della effettiva incidenza, in termini di possibilità rioccupazionale, nell'organizzazione di impresa datoriale e, per questa ragione, è incluso nella fattispecie definita dall'art. 3 L. 604 del 1966.

Ai dirigenti si applicano le norme contenute nell'art. 46?

Sotto il profilo dell'ambito soggettivo, il riferimento espresso dall'articolo 46 esclude, piuttosto, che il divieto di licenziamento individuale si applichi ai dirigenti, i quali, paradossalmente, godrebbero degli effetti preclusivi/sospensivi delle procedure di licenziamento collettivo. Anche in questo caso, infatti, è pacifico, e del tutto consolidato, oltre che unanime, l'orientamento giurisprudenziale che esclude questa categoria legale di lavoratori dall'applicazione delle norme vincolistiche e dalla definizione di giustificato motivo oggettivo e soggettivo.

Il lavoratore ha la possibilità di esercitare il diritto di recesso?

Sul divieto di recesso, il dato letterale dell'epigrafata disposizione di legge può ingenerare non pochi dubbi anche in riferimento al divieto di "recedere" dai contratti di lavoro per giustificato motivo (art. 3 L. 604 del 1966); va perciò precisato che il lavoratore per il quale era già stata avviata la procedura di licenziamento individuale si interrompe anche nell'eventualità in cui si sia già concluso il tentativo obbligatorio di conciliazione (ex art. 7 L. 604 del 1966) presso l'Ispettorato del lavoro e manchi solo il passaggio della consegna della lettera di licenziamento. Teoricamente il lavoratore dovrebbe continuare a lavorare in un contesto in cui, se la procedura ex art. 7 L. 604 del 1966 è stata avviata, con ogni probabilità il suo posto individuale di lavoro è già un "esubero". Così come resta congelata nel caso in cui azienda e lavoratore abbiano raggiunto accordo per un incentivo all'esodo e debbano formalizzarlo. In questi casi, il datore di lavoro, dunque, non potendo procedere dovrebbe ricorrere agli ammortizzatori sociali.

Il comportamento del dipendente e il mancato superamento del periodo di prova, comportano la cessazione del rapporto di lavoro?

Restano salvi i licenziamenti dovuti al comportamento del lavoratore e per il mancato superamento del periodo di prova, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Allo stato appare prudentiale trattare i rapporti di lavoro in argomento, sia quelli coinvolti da procedure di licenziamento collettivo, sia gli esuberi individuali, applicando loro le medesime misure adottate nel particolare periodo emergenziale.

Quali sono le conseguenze della violazione dell'art. 46?

Occorre capire se i licenziamenti posti eventualmente in essere possano considerarsi illegittimi, inefficaci o addirittura nulli.

Le diverse conseguenze dell'una o dell'altra ipotesi sono evidenti e significative. All'uopo si pensi al caso del licenziamento intimato nell'attuale periodo emergenziale e al quale il lavoratore, per scelta, abbia deciso di non opporsi. Ebbene, è doveroso interrogarsi se, data la cogenza della norma, possano essere sollevate obiezioni da parte dell'INPS per il godimento della Naspi.

Diversamente opinando resta inteso che non potrebbe ritenersi preclusa la possibilità di risolvere consensualmente il rapporto; né tantomeno, del tutto evidentemente, che si possa recedere dal contratto mediante le dimissioni.

Per quanto concerne, invece, il recesso del rapporto di lavoro, tale fattispecie si porrebbe, così, puramente e semplicemente, in violazione di norma imperativa e sarebbe, perciò, da considerarsi non legittimo, bensì nullo.

Difatti, come noto, l'illegittimità presuppone la rilevanza, nel merito, dell'insussistenza del giustificato motivo, con la conseguenza che non sempre e non necessariamente sia reintegrato.

Ad esso dovrebbe conseguire la tutela di cui all'art. 18 della L. n. 300/1970.

Loconte&Partners nasce dall'idea di offrire alla clientela un approccio multidisciplinare con spiccata propensione internazionale, sviluppando competenze specifiche nei settori della consulenza legale e tributaria.

Tale scelta professionale consente di stabilire e mantenere uno stretto rapporto di fiducia con il Cliente che sempre trova alle sue richieste una puntuale risposta.



Loconte&Partners