

COVID-19

Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020, “Cura Italia” recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19

Sospensione dei termini di irrogazione dei licenziamenti

Come è noto, in data 17 marzo 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il Decreto n. 18/2020, mediante il quale il Governo Italiano ha introdotto *“misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Tra le misure introdotte da tale decreto vi è il provvedimento previsto dall’articolo 46, intitolato *“Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti”*, attraverso il quale si è inteso scongiurare il rischio che si verificano effetti negativi sul piano occupazionale a carico dei lavoratori eventualmente coinvolti da procedure di licenziamento individuale o collettivo durante l’emergenza sanitaria in atto.

Più in particolare, la norma in esame prevede 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 statuisce altresì che *“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”*.

Tale norma *“preclude”*, quindi, a qualsiasi datore di lavoro sia la possibilità di procedere a licenziamenti collettivi ex lege 223/1991 per i sessanta giorni successivi all’entrata in vigore del decreto in esame (ossia sino al 16 maggio 2020), sia quella di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex articolo 3, Legge 604/1966 nel medesimo periodo, oltre a prevedere la *“sospensione”* delle procedure di licenziamento collettivo eventualmente avviate dal 24 febbraio 2020 in poi.

Pertanto, per quanto attiene alle procedure di licenziamento collettivo eventualmente avviate a decorrere dal 24 febbraio 2020 ed in corso alla data di entrata in vigore del Decreto (17 marzo 2020),

le stesse dovranno essere sospese, e non potranno essere riavviate prima che siano decorsi 60 giorni dalla data di pubblicazione del decreto in esame, ossia sino al 16 maggio 2020, fatte salve eventuali ulteriori proroghe di tale termine.

Conseguentemente, durante il suddetto periodo e sino al 16 maggio 2020, anche qualora fossero stati precedentemente conclusi accordi sindacali nell'ambito della procedura ex lege 223/1991 avviata prima del 24 febbraio 2020 e che prevedessero i criteri in base ai quali procedere al licenziamento del personale in esubero, non potranno essere irrogati tali licenziamenti collettivi sino al 16 maggio 2020.

Inoltre, i datori di lavoro che intendano procedere a licenziamenti collettivi di personale durante il periodo in esame, non potranno avviare le relative procedure ex lege 223/1991 per i sessanta giorni sopra indicati, a prescindere dalle concrete motivazioni sottese a tali recessi.

Sotto altro profilo, e con riferimento ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, la norma introdotta ha previsto un temporaneo divieto di irrogare licenziamenti ex lege 604/1966, ossia per ragioni *“inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*, e sempre per il medesimo periodo di 60 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto, a prescindere dalle dimensioni del datore di lavoro e dalle ragioni concretamente sottese ai licenziamenti individuali eventualmente previsti.

Dal suddetto divieto di licenziamento individuale discendono i seguenti principali effetti:

- ◆ in relazione ai lavoratori assunti in data precedente al 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 23/2015, in materia di *“tutele crescenti”*), i datori di lavoro che operino in regime di tutela reale non potranno avviare le procedure volte al tentativo di conciliazione e propedeutiche al licenziamento individuale del lavoratore per g.m.o. ex art. 7 della Legge n. 604/66, ed ove tali procedure fossero state già promosse alla data di entrata in vigore del decreto in esame, le stesse non potranno concludersi con il licenziamento del lavoratore;
- ◆ in relazione sia ai lavoratori assunti a *“tutele crescenti”* ex Decreto Legislativo n. 23/2015, sia ai lavoratori che operano in regime di tutela obbligatoria (ai quali non è applicabile la procedura di licenziamento individuale ex articolo 7, Legge n. 604/1966), non sarà possibile procedere al loro licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex articolo 3, Legge n. 604/1966, e per i 60 giorni successivi alla data di entrata in vigore della norma in esame.

Sotto altro profilo, si osserva che la norma in commento non contempla la fattispecie del licenziamento disciplinare di cui all'articolo 2119 c.c.; pertanto il divieto di licenziamento in commento non è stato esteso al recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, che non sembrerebbero subire limitazioni o sospensioni in ragione dell'emergenza in corso e potranno quindi essere intimati anche in tale periodo, sia pur sempre nel rispetto delle norme in materia ed ove ne ricorrano i presupposti.

Inoltre, poiché alla categoria dei dirigenti non si applicano le norme in materia di licenziamenti individuali di cui all'articolo 3 della Legge n. 604/1966, anche tale tipologia di recesso sembra restare esclusa dall'ambito di applicazione del decreto.

Infine, poiché il Decreto in esame non contempla nemmeno ulteriori tipologie di licenziamento (ad esempio, il recesso per mancato superamento del periodo di prova, o per avvenuto superamento del periodo di comportamento), si ritiene che - almeno sul piano formale - anche tali fattispecie esulino dall'ambito di applicazione della norma in esame. Tuttavia, in tale contesto emergenziale, risulterà necessario valutare nel merito e caso per caso tali fattispecie, posto che le ripercussioni dell'emergenza in corso sulle attività produttive potrebbero compromettere la possibilità per il lavoratore di espletare la prova, ovvero costringerlo ad assentarsi dal lavoro per un particolare stato di malattia (es. la quarantena volontaria) che potrebbe risultare non computabile ai fini del superamento del periodo di comportamento, oltre a giustificare, in sede applicativa, interpretazioni estensive dei divieti in esame anche a tali fattispecie.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

◆ **Avv. Roberta Di Vieto:** roberta.di.vieto@studiopirola.com