

Decreto Maggio: sospensione dei licenziamenti per 5 mesi

Eufrazio Massi - Esperto di Diritto del lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del decreto Cura Italia, l'avvio delle procedure collettive di riduzione del personale (articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991) è precluso per 5 mesi (e non più per 60 giorni) e durante lo stesso periodo sono sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020. Sono altresì sospese le procedure che i datori di lavoro, con un organico superiore alle 15 unità, devono seguire se intendono procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo che richiede, per gli assunti in data antecedente il 7 marzo 2015, il tentativo di conciliazione presso la commissione istituita avanti all'Ispettorato territoriale del Lavoro competente. Sono alcune delle novità previste dalla prima bozza del decreto Aprile (ormai decreto Maggio).

I decreti legge correlati al COVID-19 si susseguono vorticosamente e le norme, appena definite, vengono cambiate per far fronte alle necessità emergenti.

A ciò non sfugge il “Decreto Aprile” (la breve analisi riguarda una **bozza non definitiva** in circolazione alla data del 30 aprile) la cui approvazione da parte dell'Esecutivo è prevista per i primi giorni di maggio: si tratta di norme difensive, emergenziali, che sono tra loro correlate per cui se si mettono sul piatto della bilancia gli **ammortizzatori sociali** di ogni tipo per tutti i lavoratori subordinati fino al prossimo 31 ottobre, i **congedi parentali extra**, i **bonus per partite IVA** e **lavoratori autonomi** nonché quelli per **colf** e **badanti**, il c.d. **reddito di emergenza** e quello di **cittadinanza**, appare coerente anche la proroga della disposizione già contenuta nell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 27 con la quale vengono “stoppate” le **procedure collettive di riduzione di personale** ed i **licenziamenti individuali** o plurimi per giustificato motivo oggettivo. Per quel che riguarda gli ammortizzatori sociali, l'unica eccezione alla durata è rappresentata da una disposizione specifica che riguarda l'integrazione salariale nel settore agricolo (**CISOA**) con causale COVID-19: la durata massima è di 120 giorni compresi tra il 23 febbraio ed il 31 dicembre 2020, con concessione della integrazione salariale da parte del Direttore della sede INPS, in deroga all'art. 14 della legge n. 457/1972 che prevede la competenza di una commissione costituita anche dalle parti sociali e presieduta dal Capo dell'Ispettorato territoriale del Lavoro.

Blocco dei licenziamenti: novità del decreto Aprile

Tornando al tema della sospensione dei recessi occorre sottolineare come l'art. 46 avesse già subito alcune modifiche in sede di conversione: ora la bozza di decreto legge, intervenendo specificatamente sulle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, stabilisce alcune precise novità, sicché il predetto articolo 46 può leggersi nel modo seguente:

a) dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del D.L. n. 18/2020, l'avvio delle **procedure ex art. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 è precluso per 5 mesi** (e non più per 60 giorni) e durante lo stesso periodo sono sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio u.s.: sono fatte salvi (alla luce dell'emendamento approvato in sede di conversione) i recessi relativi al **personale impiegato in appalti** che sia stato riassunto a seguito del subentro di altra impresa in conseguenza di un obbligo di natura legale (ad esempio, “codice degli appalti pubblici”), di CCNL (ad esempio, art. 4 del contratto collettivo “multi servizi”) o di clausola inserita nel contratto di appalto (ad esempio, codicillo nel bando di gara);

b) le procedure di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** ex art. 7 della legge n.

604/1966 in corso alla data del 17 marzo 2020 sono sospese;

c) per 5 mesi, a partire dal 17 marzo 2020, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, il datore di lavoro non può recedere dal contratto di lavoro per un giustificato motivo oggettivo come identificato dall'art. 3 della legge n. 604/1966;

d) il datore di lavoro che, a prescindere dal numero dei dipendenti, nel periodo 23 febbraio – 17 marzo abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo, uno o più lavoratori, può **revocare il provvedimento** senza essere sottoposto a scadenze temporali, derogando alle previsioni ex art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970, purchè, contestualmente, richieda un trattamento di integrazione in deroga per il soggetto (o i soggetti) interessati dalla data di efficacia del provvedimento di licenziamento. Il rapporto (o i singoli rapporti) vengono ripristinati, senza soluzione di continuità, e senza alcun onere o sanzione in carico al datore di lavoro.

Fin qui il testo coordinato che, a mio avviso merita qualche riflessione.

Ambito di applicazione

Parto dal primo punto: fino al 16 agosto la preclusione ha effetto:

a) sull'art. 4 della legge n. 223/1991: è questa una disposizione che riguarda le **imprese** che sono giunte **al termine del periodo di integrazione salariale straordinaria** e che non possono assicurare la piena ripresa dell'attività a tutto il personale coinvolto nell'ammortizzatore sociale straordinario utilizzato (riorganizzazione, crisi aziendale, contratto di solidarietà difensivo) e che, al contempo, non hanno la possibilità di offrire valide alternative;

b) sull'art. 5 della legge n. 223/1991: questa disposizione, regola, la parte finale della procedura effettuata secondo i passaggi procedurali fissati dall'art. 4 (lettera inviata alle organizzazioni sindacali sui motivi e sulle possibili misure alternative, esame congiunto in sede sindacale o, se del caso, amministrativa entro i termini fissati dalla norma). Il datore di lavoro concluso l'iter deve procedere ad individuare i lavoratori oggetto di recesso sulla scorta dei **criteri individuati dall'accordo sindacale** o, in mancanza, dalla legge, in concorso tra loro (anzianità aziendale, carico familiare, esigenze tecnico produttive): ebbene, pur se l'imprenditore si trova in questa fase tutto è sospeso;

c) sull'art. 24 della legge n. 223/1991: tale norma riguarda i **datori di lavoro che occupano più di 15 lavoratori** e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività, hanno come obiettivo quello di effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco temporale di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nella provincia. Le disposizioni si applicano a tutti i recessi che siano riconducibili alla stessa riduzione o trasformazione. La procedura riguarda anche i datori di lavoro, come sopra dimensionati, che intendessero cessare l'attività. Alla procedura non sono interessati i contratti a termine in scadenza, quelli edili correlati alla fine dei lavori, i rapporti stagionali e quelli di natura saltuaria.

La norma ha effetto anche sulle **procedure di riduzione collettiva di personale pendenti** avviate dopo il 23 febbraio, quando furono emessi i primi provvedimenti di restrizione: esse risultano bloccate e potranno riprendere dal punto in cui si è verificato lo stop a partire dal prossimo 16 agosto. Il Legislatore ha, invece, fatte salve quelle iniziate prima del 24 febbraio.

Tentativo di conciliazione

Con il secondo punto la norma focalizza la propria attenzione sull'art. 7 della legge n. 604/1966: si tratta dell'iter procedimentale obbligatorio che tutti i datori di lavoro con un organico superiore alle 15 unità debbono seguire allorché abbiano l'intenzione di procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo che richiede, per gli assunti in data antecedente il 7 marzo 2015, il tentativo di conciliazione presso la commissione istituita avanti all'Ispettorato territoriale del Lavoro competente. Ebbene, fino al 16 agosto, qualunque sia il momento della procedura, tutto viene bloccato. Si ha motivo di ritenere che lo "stop" della procedura porti, in molti casi, a **dimissioni** o a **risoluzioni consensuali**, ovviamente incentivate, alle quali non può, però, seguire il trattamento di NASpl previsto dalla norma in caso di raggiungimento dell'accordo in sede di commissione di conciliazione.

Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Con il terzo punto la norma si riferisce a tutti i datori di lavoro, anche quelli con un organico estremamente ridotto: fino al 16 agosto, non è possibile procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che, ricordo, sono ben delineati nell'art. 3 della legge n. 604/1966 e fanno riferimento a:

a) **ragioni inerenti l'attività produttiva** come, ad esempio, ad una diminuzione delle commesse o ad una attività ridotta a seguito di esternalizzazione;

b) ragioni inerenti il **regolare funzionamento dell'impresa**.

Nel blocco rientrano anche i **licenziamenti plurimi** ivi compresi quelli di un datore di lavoro, dimensionato sotto i 15 dipendenti che intende cessare la propria attività.

Qui, a mio avviso, si sarebbe potuto pensare ai "**licenziamenti non oppositivi**" già presenti nel nostro ordinamento come, ad esempio, nei contratti di solidarietà. Ciò avrebbe portato il datore di lavoro a risolvere il rapporto (si pensi, ad esempio, ai casi di "isospensione" ex art. 4, commi da 1 a 7-ter della legge n. 92/2012 o a quelli correlati all'assegno di ricollocazione) e il lavoratore a fruire del trattamento di NASpl, cosa che gli avrebbe consentito di presentarsi ad altro datore di lavoro avendo nel "portafoglio" un incentivo all'assunzione legato allo stato di disoccupazione da far fruire allo stesso.

Revoca del licenziamento

Il quarto punto, che è una novità rispetto al testo dell'art. 46, quale scaturito dalla legge di conversione n. 27, riguarda quei datori di lavoro che nel periodo 23 febbraio - 17 marzo (data a partire dalla quale è scattata la sospensione dei licenziamenti) hanno proceduto a recessi, per giustificato motivo oggettivo, a prescindere dai loro limiti dimensionali: ebbene, si deroga al comma 10 dell'art. 18 della legge n. 300/1970. Ciò significa che la revoca può avvenire anche se sono **trascorsi più di 15 giorni dal licenziamento**, che il rapporto riprende senza soluzione di continuità che il lavoratore non ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo antecedente la revoca e che non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dall'art. 18 della legge n. 300/1970. Tutto questo, però, alla sola condizione che il datore richieda per lo stesso **la Cassa in deroga** dal giorno in cui abbia avuto efficacia il licenziamento (i termini ci sono, atteso che l'istanza può essere avanzata entro 4 mesi dalla fine del mese in cui è iniziata la sospensione o la riduzione di orario).

N.B. La bozza del Decreto Legge parla di "CIG in deroga" anche se il datore di lavoro, per le proprie dimensioni o settore richiede, in via ordinaria, un altro ammortizzatore (e ciò mi sembra una singolarità).

Licenziamenti esclusi dal blocco

Restano fuori dal blocco (ma l'elencazione non è esaustiva):

a) i licenziamenti per **giusta causa** che, comunque, obbligano il datore alle procedure garantiste previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, come ricordato dalla Corte Costituzionale;

b) i licenziamenti per **giustificato motivo soggettivo**, ivi compresi quelli di natura disciplinare, anch'essi soggetti all'iter procedimentale del citato art. 7;

c) i licenziamenti per **raggiungimento del limite massimo di età** per la fruizione della pensione di vecchiaia, atteso che la prosecuzione fino ai 70 anni discende da un accordo tra le parti e non è un diritto potestativo del dipendente, secondo quanto affermato dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 17589 del 4 settembre 2015;

d) i licenziamenti determinati da **superamento del periodo di comparto**, atteso che la

procedura è “assimilabile” al giustificato motivo oggettivo ma non è giustificato motivo oggettivo;

e) i licenziamenti per **inidoneità**;

f) i licenziamenti dei **dirigenti** che sono determinati da “giustificatezza”, cosa diversa dalla procedura rigoristica che interessa gli altri lavoratori subordinati;

g) i licenziamenti durante o al termine del **periodo di prova** sottoscritto dalle parti prima della costituzione del rapporto, con l’indicazione sia della durata che delle mansioni da svolgere;

h) i licenziamenti dei **lavoratori domestici** che sono “ad nutum”;

i) i licenziamenti dei **lavoratori dello spettacolo a tempo indeterminato** (cosa rara), laddove nel contratto di scrittura artistica sia prevista la c.d. “clausola di protesta”, cosa che consente la risoluzione del rapporto allorquando il lavoratore sia ritenuto non idoneo alla parte;

j) la risoluzione del **rapporto di apprendistato** al termine del periodo formativo a seguito di recesso ex art. 2118 c.c.: qui, non appare ravvisabile il giustificato motivo oggettivo.

In conclusione

Mi chiedo, a conclusione di questa breve riflessione, se la disposizione possa ritenersi costituzionale e ciò non cozzare con l’art. 41 della Costituzione che sancisce la libertà dell’iniziativa economica.

La mia risposta è che, in tempi di crisi emergenziale dovuta al coronavirus, in un momento in cui il Legislatore ha assicurato ammortizzatori sociali per tutti, cercando di non far restare fuori dalla tutela alcun lavoratore subordinato, con costi a carico della collettività, la disposizione possa dirsi costituzionale anche alla luce di una lettura ampia dell’art. 38 laddove si afferma che i lavoratori hanno diritto a mezzi adeguati anche per la **disoccupazione involontaria**: ora, non ci si riferisce, soltanto, alla NASpi, ma anche a tutti quegli ammortizzatori sociali “a tempo” per i quali il datore di lavoro non paga alcun contributo addizionale e che sono neutri rispetto alla durata massima complessiva prevista dal D.L.vo n. 148/2015.