



Martedì 28/07/2020

Divieto di licenziamento: le alternative per i datori di lavoro

A cura di: *Meli e Associati*

Art. 46 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla l. 24 aprile 2020, n. 27, integrato dal D.L. 19 maggio 2020, n. 34.

L'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus Covid - 19 ha determinato una prevedibile crisi economica per le aziende, che si vedono costrette a gestire i livelli occupazionali dell'organico per fronteggiare le condizioni economiche avverse, ma anche a rispettare i nuovi vincoli imposti dalla normativa che ne limitano il raggio d'azione.

In particolare, con l'art. 46 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "Cura Italia"), convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, integrato in corso d'opera dal D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "Rilancio"), è stato fatto divieto per i datori di lavoro di licenziare i propri dipendenti per giustificato motivo oggettivo fino al 17 agosto (salvo ulteriori proroghe).

Questa norma, che vuole tutelare i livelli occupazionali e proteggere i lavoratori, ha tuttavia il potenziale di mettere in seria difficoltà le aziende che non sono riuscite a riprendersi dopo il termine del Lockdown. Illustriamo innanzitutto i tipi di licenziamento che restano esclusi dalla norma ex art. 46:

- I licenziamenti per ragioni economiche effettuati prima del 17 marzo 2020 e quelli che saranno perfezionati dopo il 17 agosto 2020 (salvo ulteriori proroghe);
- I licenziamenti disciplinari (ça va sans dire, rimangono legittimi i licenziamenti successivi a condotte del dipendente talmente gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro per neanche un giorno);
- I licenziamenti dei collaboratori domestici, i quali non impongono obbligo di giustificazione dei motivi di licenziamento e possono essere licenziati ad nutum;
- Il licenziamento economico dei dirigenti;
- Il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova;
- Il licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- La risoluzione per il completamento del periodo di apprendistato.

Nota: il licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione, in quanto compreso nella fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è invece compreso nel divieto dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020.

Riportiamo di seguito alcune possibilità alternative al licenziamento che i datori di lavoro possono prendere in considerazione per alleviare la situazione di stress economico:

- Utilizzo di ammortizzatori sociali per le Aziende che non hanno esaurito l'integrazione salariale "Covid-19": con il Decreto Rilancio, per le aziende che ne hanno diritto, sono state messe a disposizione 18 settimane di integrazione salariale, estese a 27 e 31 per i datori di lavoro operanti nelle cd. "zone gialle" e "zone



rosse".

- Per le Aziende che hanno esaurito l'integrazione salariale "Covid-19" è possibile ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito (es. la cassa integrazione ordinaria) previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza.

- Stipula di un contratto di solidarietà: è un accordo, stipulato tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, avente ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro. Esso rappresenta a favore delle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS una valida alternativa al licenziamento collettivo e/o individuale.

- La trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Attenzione: il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

- Sospensione unilaterale del rapporto da parte del datore di lavoro: in base agli artt. 1218 e 1256 c.c., è giustificata ed esonera il medesimo datore dall'obbligazione retributiva soltanto quando non sia imputabile a fatto dello stesso, non sia prevedibile ed evitabile e non sia riferibile a carenze di programmazione o di organizzazione aziendale ovvero a contingenti difficoltà di mercato.

- Stipula di un contratto di prossimità: è un contratto stipulato assieme alle associazioni sindacali che modifica alcuni elementi della contrattazione applicata ai lavoratori, tra i cui scopi vi sono anche quelli di mantenere i livelli occupazionali e gestire le crisi aziendali.

Dott. Francesco Confalonieri