

**MISURE IN TEMA**  
**DI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI**

\*\*\*

SOMMARIO

|   |   |
|---|---|
| <b>1. Premessa: l'emergenza epidemiologica da «Covid-19»</b> .....  | 1 |
| <b>2. Misure in tema di licenziamento</b> .....   | 2 |
| 2.1. Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo<br>oggettivo .....  | 2 |
| 2.2. Licenziamento disciplinare .....   | 3 |
| 2.3. Il ricorso agli ammortizzatori sociali e le sovvenzioni volte a evitare<br>i licenziamenti durante la pandemia da Covid-19 ..... | 4 |

\*\*\*

**1. Premessa: l'emergenza epidemiologica da «Covid-19»**

L'emergenza epidemiologica da «Covid-19»<sup>1</sup> in atto nel nostro Paese ha importanti ricadute sui rapporti di lavoro e sulla vita delle imprese.

Dal punto di vista normativo, la situazione è particolarmente fluida e in continuo aggiornamento: occorre, quindi, mantenerla costantemente monitorata, perché ciò che è valido oggi, potrebbe non esserlo più domani.

---

<sup>1</sup> È questa la sigla che identifica la malattia respiratoria causata dal nuovo coronavirus, rappresentando la sintesi di "COrona", "VIrus" e "Disease" nonché 2019 quale anno di identificazione. Il virus è stato, invece, denominato "Sindrome respiratoria acuta grave coronavirus 2" o "SARS-CoV-2". Maggiori informazioni sono reperibili sul sito istituzionale del Ministero della salute: <http://www.salute.gov.it>



Associazione professionale tra

Avv. Stefano Bianchi - Avv. Daniele Carminati - Avv. Claudio Cera - Avv. Enrico Del Guerra - Avv. Mario Di Giulio - Avv. Gian Paolo Di Santo  
Avv. Filippo Fioretti - Avv. Marco Giustiniani - Avv. Vittorio Loi - Avv. Francesco Manara - Avv. Nico Moravia - Avv. Mia Rinetti - Avv. Meritxell Roca Ortega  
Avv. Marina Santarelli - Avv. Maurizio Vasciminni - Avv. Sven von Mensenkampff - Avv. Roberto Zanchi e Dott. Marco Jannon

Soci Onorari: Agostino Migone de Amicis - Bruno R. Pavia

C.F. - P.I. (V.A.T. N.) 01771720156

Le informazioni di seguito riportate sono aggiornate al 25 maggio 2020 e tengono, dunque, conto, tra il resto, del **D.l. 19 maggio 2020 n. 34** (c.d. «**Decreto Rilancio**»), che ha *inter alia* modificato il D.l. 18/2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”), già modificato in sede di conversione dalla legge 27/2020.

Si segnala che, oltre ai provvedimenti adottati a livello nazionale – cui è dedicato il presente documento – occorre avere riguardo anche ai provvedimenti delle Regioni, dei Prefetti e dei Comuni, la cui valenza è limitata ai territori di rispettiva competenza<sup>2</sup> e che, per tale ragione, non possono essere presi in considerazione in questa sede.

## **2. Misure in tema di licenziamento**

### **2.1. Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo**

A seguito delle modifiche apportate in sede di conversione dalla legge 27/2020 nonché dal successivo Decreto Rilancio, ai sensi dell’art. 46 del Decreto Cura Italia – rubricato “*disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*” – per il periodo di 5 mesi dal 17 marzo 2020:

- a) è **precluso** l’avvio delle procedure di **licenziamento collettivo**;
- b) sono **sospese** le procedure di licenziamento collettivo pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020;
- c) il datore di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti, non può recedere per **giustificato motivo oggettivo** ex art. 3 L. 604/1966.

Per effetto delle modifiche apportate dalla legge di conversione, sono espressamente fatte salve le ipotesi di cessazione del rapporto del personale impiegato in un appalto con riassunzione, alla cessazione dello stesso, dall’appaltatore subentrante, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Con riguardo al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. 604/1966, il Decreto Rilancio ha altresì previsto la sospensione delle procedure di licenziamento di cui all’art. 7 L. 604/1966 concernenti il **tentativo di conciliazione preventivo obbligatorio** in corso. Al tentativo di conciliazione in parola e, in particolare, al termine di 7 giorni dalla richiesta per la convocazione delle parti, poteva ritenersi applicabile la sospensione già prevista dall’art. 103 del Decreto Cura Italia, prorogata dal D.l. 8 aprile 2020 n. 23 (il c.d. «Decreto Liquidità») sino al 15 maggio 2020, riguardante i “*termini ordinatori o perentori, propedeutici, endo-procedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d’ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data*”.

---

<sup>2</sup> Specifiche misure restrittive sono state dettate, per esempio, dalla Regione Lombardia (cfr. le ordinanze nn. 514, 515 e 517 del 21, 22 e 23 marzo 2020, adottate nelle more dell’emanazione del D.l. 19/2020, le ordinanze nn. 521, 522, 528, 537 e 538 del 4, 6, 11 e 30 aprile 2020 nonché le ordinanze nn. 539, 541 e 547 del 3, 7 e 17 maggio 2020).

Nessuna disposizione è stata dettata per il licenziamento individuale del **dirigente** per ragioni oggettive né in relazione alle conseguenze **sanzionatorie** eventualmente applicabili ai licenziamenti irrogati in violazione del divieto.

Il Decreto Rilancio ha, però, inserito all'art. 46 del Decreto Cura Italia un nuovo comma 1-*bis*, a mente del quale, il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia intimato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966 può, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, St. lav., **revocare** in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 del medesimo Decreto Cura Italia sociali (v. il Focus «GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI»), a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Inoltre, il Decreto Rilancio – dopo avere previsto, con effetto dal 19 maggio 2020 e sino alla data di cessazione dello stato di emergenza, al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio, l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare la **sorveglianza sanitaria eccezionale** dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità (v. il Focus «LA C.D. «FASE 2». LA PROGRESSIVA RIPRESA DELLE ATTIVITÀ») – ha disposto che l'**inidoneità** alla mansione accertata in sede di sorveglianza sanitaria eccezionale **non** può in ogni caso giustificare il **licenziamento**.

## **2.2. Licenziamento disciplinare**

Con riguardo, invece, al licenziamento disciplinare, l'art. 47 del Decreto Cura Italia aveva previsto che, fino al 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità **non** poteva costituire **giusta causa** ex art. 2119 c.c., a condizione che fosse preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con **disabilità** a seguito della sospensione delle attività dei centri semiresidenziali, comunque denominati dalle normative regionali, a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità.

La portata di tale disposizione non è stata prorogata né in sede di conversione del Decreto Cura Italia, da parte della legge 27/2020, né dal successivo Decreto Rilancio.

### **2.3. Il ricorso agli ammortizzatori sociali e le sovvenzioni volte a evitare i licenziamenti durante la pandemia da Covid-19**

Per supportare le imprese colpite dalla crisi connaturata all'emergenza epidemiologica da Covid-19, cui – come detto – è stato imposto il divieto di licenziamento per “ragioni economiche”, il legislatore ha dettato delle norme speciali in tema di **ammortizzatori sociali**, in deroga alla disciplina degli ammortizzatori “comuni” di cui al D.lgs. 148/2015.

Si segnala, tuttavia, che, nonostante la proroga disposta dal Decreto Rilancio, gli ammortizzatori sociali “speciali” introdotti dalla legislazione emergenziale non sono fruibili per l'intero periodo di vigenza del divieto di licenziamento, essendo applicabili soltanto per un periodo di **14 settimane**, dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, e, ove necessario, di ulteriori **4 settimane**, dal 1° settembre al 31 ottobre 2020.

A questo proposito, possono però risultare utili le modalità di calcolo delle settimane di ammortizzatori sociali indicate dall'INPS nella circolare n. 58/2009, che permettono di escludere da tale computo eventuali giorni di cassa integrazione richiesti ma non utilizzati. A consuntivo, applicando i criteri di calcolo precisati dall'INPS e pur considerando come fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore sia stato posto in cassa integrazione, possono infatti risultare delle settimane ancora residue da godere, che potranno essere oggetto di una nuova domanda (v. il Focus «GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI»).

In aggiunta agli ammortizzatori sociali, l'art. 60 del Decreto Rilancio ha previsto ulteriori aiuti sotto forma di **sovvenzioni per il pagamento dei salari** dei dipendenti al fine di evitare i licenziamenti durante la pandemia di Covid-19.

In particolare, i suddetti aiuti possono essere concessi dalle Regioni, dalle Province Autonome, anche promuovendo eventuali azioni di coordinamento in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, dagli altri enti territoriali e dalle Camere di Commercio, a valere sulle proprie risorse:

- a) al fine di contribuire ai costi salariali, ivi incluse le quote contributive e assistenziali, delle imprese, compresi i lavoratori autonomi;
- b) sotto forma di regimi destinati alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia di Covid-19;
- c) per un periodo non superiore a dodici mesi a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di Covid-19 (comunque a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo di concessione dell'aiuto).

Le suddette sovvenzioni – che non possono in alcun caso consistere in trattamenti di integrazione salariale – possono essere combinate con:

- altre misure di sostegno all'occupazione generalmente disponibili o selettive, purché l'aiuto non comporti una sovra-compensazione dei costi salariali relativi al personale interessato;
- i differimenti delle imposte e dei pagamenti dei contributi previdenziali.

---

Il presente documento ha finalità meramente divulgative. Esso non costituisce un parere legale in relazione alle materie in esso descritte, né può essere considerato quale analisi giuridica sostitutiva di una specifica consulenza legale in relazione alle stesse materie o quale riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è di proprietà di Pavia e Ansaldo Studio Legale e ne è vietata la copia, duplicazione, citazione o riproduzione, al di fuori della sua consultazione.