

Sospensione e ambito di applicazione

## Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dopo il Decreto Agosto

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

È stato, indubbiamente, difficile per il Governo trovare la c.d. “quadratura del cerchio” in merito alla sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo in un momento in cui non si è usciti completamente dalla crisi pandemica, i posti a rischio sono centinaia di migliaia e la ripresa economica tarda ad arrivare. Di per sé stessa la sospensione dei licenziamenti per un certo periodo ha avuto, nell’ordinamento, un precedente nel nostro Paese, nel 1945, per effetto di un Decreto luogotenenziale che vietò, temporaneamente, i recessi nelle imprese industriali della Lombardia.

Indubbiamente, l'Esecutivo si è trovato nella difficile condizione di mediare tra le richieste delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro per un periodo di sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che andassero al di là della mera emergenza bimestrale (D.L. n. 18/2020), poi portata a 5 mesi dal D.L. n. 34/2020: il tutto accompagnato dal rischio di non incorrere in una incostituzionalità della norma secondo il dettato dell’art. 41 Cost. che, ad avviso di chi scrive, nel breve e medio periodo non si è posto in quanto con la copertura degli ammortizzatori sociali Covid-19 si è restati nell’ambito della costituzionalità alla luce della previsione dell’art. 38 Cost., laddove si afferma che è compito dello stato assicurare mezzi contro la disoccupazione involontaria, cosa che, in una lettura “costituzionalmente orientata” ci può stare mettendo sullo stesso piano l’indennità di disoccupazione e l’ammortizzatore sociale “speciale” completamente a carico delle finanze pubbliche.

Ora, però, il problema comincia a porsi in maniera diversa in quanto il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non può pro-

trarsi all’infinito, essendo quello dei recessi, motivati secondo la previsione dell’art. 3, legge n. 604/1966, uno strumento che può necessitare in caso di ristrutturazioni finalizzate alla ricerca delle nuove dimensioni di mercato che la pandemia ha creato: di qui il testo del Governo che, attraverso l’art. 14, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, ha delineato una nuova disciplina la quale, in un certo senso, allenta le rigidità dell’art. 46, D.L. n. 18/2020 pur se, avendo eliminato una data precisa di riferimento come era avvenuto con il D.L. n. 18/2020 e, poi, con il D.L. n. 46, ha creato una sorta di recessi “a geometria variabile” ove, per calcolare il giorno esatto entro il quale si può procedere al licenziamento occorre fare una serie di verifiche. L'Esecutivo, attraverso una sorta di bilanciamento tra le esigenze dei lavoratori finalizzate alla salvaguardia occupazionale e quelle dei datori di lavoro tese ad una ristrutturazione per affrontare, come si diceva, le nuove richieste dei mercati, ha elaborato due criteri alternativi (fruizione delle integrazioni salariali Covid-19 e esonero contributivo quadrimestrale), accompagnati da una serie di deroghe, ivi compresi gli accordi aziendali per i c.d. “licenziamenti non oppositivi”, probabilmente accompagnati da incentivi all’esodo.

In tale quadro d’insieme ciò che continuano a mancare sono le politiche attive del lavoro: passano gli anni, le riforme si susseguono ma queste continuano a “stare al palo”. Purtroppo, continuiamo ad avere, nel nostro Paese, un sistema che non è neanche lontano parente di quello dei Paesi più evoluti del Continente, frantumato tra competenze di vari Enti, “incatenato” tra burocratismi, mancate scelte e qualificazioni degli operatori professionali.

# Approfondimenti

Fatta questa breve premessa, si ritiene di entrare, da subito, nel commento del dettato normativo.

## Procedure di riduzione collettiva del personale

I primi due commi del predetto articolo affermano che:

**a)** sussiste, in linea generale, la preclusione all'avvio delle procedure collettive di riduzione di personale richiamate dagli articoli 4, 5 e 24, legge n. 223/1991 e la sospensione di quelle avviate successivamente al 23 febbraio 2020;

**b)** sussiste un divieto di licenziamento per quei datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti integrativi salariali Covid-19 previsti dall'art. 1 (9 settimane a partire dal 13 luglio oltre ad altre 9 a determinate condizioni) o che, in via alternativa, stiano fruendo dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsto per 4 mesi in favore di quei datori di lavoro che rinunciano a "godere" degli ammortizzatori sociali (art. 3);

**c)** il divieto non sussiste nella ipotesi del cambio di appalto sul quale ci si soffermerà più avanti;

**d)** sono sospese le procedure in corso previste dall'art. 7, legge n. 604/1966, né possono esserne avviate di nuove stante il periodo di sospensione. Sulla base di queste disposizioni sono, poi, stabilite una serie di eccezioni che presentano, ad avviso di chi scrive, aperture ma anche criticità.

### Licenziamenti collettivi per g.m.o.

Le procedure di riduzione collettiva di personale che richiamano gli articoli 4 (rientro dalla Cassa integrazione straordinaria e impossibilità di assicurare la ricollocazione a tutto il personale interessato), 5 (fase finale della procedura con individuazione dei criteri per procedere al licenziamento collettivo) e 24 (imprese con più di 15 dipendenti che intendono effettuare almeno 5 licenziamenti in un arco temporale di 120 giorni, in conseguenza di una riduzione o di trasformazione dell'attività o del lavoro, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive di una stessa provincia) non possono essere iniziate o, se in corso alla data del 23 febbraio, sono sospese. Ciò significa che, mentre quelle che sono terminate prima esplicano tutti i loro effetti, anche dilazionati nel tempo (si pensi, ad esempio, ad un accordo collettivo raggiunto al termine dell'*iter* procedimentale ove i recessi concordati, magari

con un incentivo all'esodo sono posticipati a date successive), quelle in corso, seppur iniziate, vengono "stoppage".

Tutto questo, ad avviso di chi scrive, genera un effetto collaterale (positivo per il datore di lavoro) su un problema correlato alla procedura: quello della sospensione degli avviamenti d'obbligo per tutto il tempo in cui la stessa dura (art. 3, comma 5, legge n. 68/1999) in quanto il periodo normale (al massimo 75 giorni tra la fase sindacale e quella amministrativa) è stato "sospeso" in forza di una norma e non per volontà delle parti. Tale sospensione ha effetto su tutto il territorio nazionale se l'impresa occupa personale in più unità produttive collocate in ambiti territoriali diversi e qualora, alla ripresa, l'*iter* si concluda con almeno 5 licenziamenti, lo "stop" agli obblighi occupazionali si protrae fino a quando l'ultimo lavoratore licenziato può vantare un diritto di precedenza alla riassunzione (sei mesi dal recesso - art. 15, comma 6, legge n. 264/1949 -).

Ma, perché i recessi sono stati definiti come "licenziamenti a geometria variabile"?

Perché la data in cui viene meno la sospensione non è uguale per tutti essendo correlata alla fruizione delle ulteriori 18 settimane o, in alternativa, all'esenzione contributiva quadrimestrale per chi rinuncia agli ammortizzatori Covid-19.

Tale esonero, però, non è uguale per tutti nel senso che, come ricorda l'art. 3, esso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno. Sarà, indubbiamente, l'Inps a fornire indicazioni sul merito del calcolo del beneficio (è la prima volta che, nel nostro ordinamento, un beneficio viene computato ad ore) che, come detto, ha effetti sul divieto di licenziamento.

Una lettura plausibile potrebbe portare a pensare che l'importo sia pari alla misura dei contributi orari di ogni singolo lavoratore in integrazione salariale calcolati sulla retribuzione oraria e raddoppiati, cosa che dovrebbe comportare per ciascun dipendente un computo della contribuzione a carico del datore di lavoro non versata per quelle ore. L'esonero, come sopra quantificato, andrà riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi. L'Istituto dovrà chiarire sia le modalità di calcolo, alle quali si è fatto riferimento (ma, come ben si può notare, si tratta di una ipotesi tra le diverse che si potrebbero prospettare), che le modalità di fruizione del benefi-

# Approfondimenti

cio (se riferite al singolo lavoratore o, più propriamente, all'azienda nel suo complesso, con la mensilizzazione del credito complessivo nella sezione specifica dell'Uniemens).

Tale breve digressione, forse un po' arida, per chi è abituato a trattare la materia dei recessi, è però necessaria essendo, quello della fruizione dell'agevolazione contributiva, un criterio alternativo all'utilizzo completo dell'ammortizzatore sociale: infatti, se il recupero dovesse essere "spalmato" su più mesi (massimo quattro) pur essendo di piccolo importo perché, ad esempio, il datore di lavoro ha fruito delle integrazioni salariali per poche settimane tra maggio e giugno 2020, i recessi non si potrebbero attivare fino a quando il beneficio sussiste e, qualora fossero effettuati, si incorrerebbe in una nullità degli stessi e nella impossibilità di ricorrere all'ammortizzatore Covid-19.

Il passaggio principale che blocca i recessi per giustificato motivo oggettivo è quello che aggancia il tutto alla fruizione della integrazione salariale Covid-19 che, per la prima volta, potrebbe non presentarsi "a costo zero": infatti, mentre le prime 9 settimane continuano ad essere gratuite (con "assorbimento automatico" nelle stesse dei periodi richiesti ed autorizzati a partire dal 13 luglio), per le ulteriori 9 settimane andrà verificato il calo del fatturato del primo semestre 2020 rispetto a quello, dello stesso periodo, del 2019. Se esso è diminuito in misura inferiore al 20% andrà versato un contributo addizionale con una aliquota del 9% sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o la riduzione di orario: l'aliquota sale al 18% se non si è registrato alcun calo di fatturato. Non sono tenute al versamento le imprese che hanno registrato una perdita pari o superiore al 20% e quelle che si sono costituite a partire dal 1° gennaio 2019. Il tutto va autocertificato all'atto della presentazione dell'istanza e l'Inps, unitamente all'Agenzia delle Entrate, si riserva di effettuare gli opportuni controlli, come ci ricorda l'*Inps* con il **messaggio n. 3131 del 21 agosto 2020**.

Questa breve digressione si è resa necessaria per comprendere come funziona il meccanismo dei licenziamenti: il termine ultimo è correlato al godimento integrale dell'ammortizzatore Covid-19, o ai 4 mesi di agevolazione contributiva, che è, per entrambi, il 31 dicembre. Ovviamente, se le 18 settimane fossero fruito in maniera continuativa

dal 13 luglio, la scadenza sarebbe fissata al 16 novembre. C'è da dire che una fruizione parziale dell'integrazione salariale (perché non più necessaria) non abilita il datore ad operare con i licenziamenti prima della scadenza finale (o della fruizione integrale) ed, inoltre, lo "scherzo normativo" realizzatosi con l'art. 14 fa sì che le giornate successive al 13 luglio, richieste con la vecchia normativa, inserita nel D.L. n. 34/2020, siano "attratte" all'interno delle 18 settimane per cui, pur se l'ammortizzatore Covid-19 sia stato richiesto ed autorizzato per una sola persona e per un solo giorno (caso limite) e non se ne ha più bisogno, i recessi sono sospesi atteso che il datore di lavoro non ha fruito integralmente (l'avverbio è nella disposizione) delle 18 settimane.

## **Cambio di appalto**

Il legislatore, però, apre al cambio di appalto e l'art. 14 ripete una disposizione già presente in decreti-legge antecedenti: ciò è correlato alla circostanza che il personale interessato al recesso, sia riassunto dall'impresa subentrante in virtù di una norma di legge (ad esempio, l'art. 50 del c.d. "Codice degli appalti pubblici"), di contratto collettivo (ad esempio, l'art. 4 del Ccnl Multiservizi) o di clausola inserita nel contratto di appalto. La disposizione, ad avviso di chi scrive, sembra scritta con qualche imprecisione anche perché nei piccoli appalti, non necessariamente, in caso di cambio, si apre una procedura collettiva di riduzione di personale ed, inoltre, così come appare dal testo normativo, la legittimità dei recessi si fa dipendere da un comportamento (quello del nuovo appaltatore) che deve riassumere tutto il personale in virtù, ad esempio, di una norma di contratto collettivo.

Se non lo fa, i licenziamenti sono illegittimi?

Qui, stando al mero dettato letterale della norma (scritta, forse, non molto chiaramente), la risposta sarebbe positiva, ma occorre tenere conto anche di altre componenti: ad esempio, il datore di lavoro subentrante potrebbe applicare nello stesso settore (ad esempio, le pulizie) un contratto collettivo (quello del settore artigiano, sottoscritto, ugualmente, da organizzazioni di settore comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) che lascia una sorta di "franchigia" sui primi 3 dipendenti, che però è diverso da quello c.d. multiservizi, utilizzato dalle imprese aderenti a Confindustria.

# Approfondimenti

## **Licenziamenti fuori dall'ambito di applicazione della sospensione**

Ma, cosa succede se, ad esempio, un datore di lavoro non dovesse ricorrere né alla integrazione salariale Covid-19 per le 18 settimane (neanche parzialmente) o, in alternativa non dovesse richiedere l'esonero contributivo per un massimo di 4 mesi, e decidesse di ristrutturare una propria unità produttiva magari risolvendo il rapporto di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a 4 (non 5, perché altrimenti scatterebbe la procedura collettiva di riduzione di personale che resta preclusa)?

È un tema "minato e controverso" che è già stato oggetto di qualche riflessione tra gli addetti ai lavori, in quanto il datore di lavoro non utilizzando, neanche parzialmente, alcuna delle due condizioni che fanno scattare il divieto di licenziamento, sarebbe fuori dall'ambito di applicazione della sospensione per i recessi, attuati per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, legge n. 604/1966*. Ovviamente, un ricorso successivo ad una integrazione salariale Covid-19 anche per un brevissimo periodo, farebbe scattare la illegittimità degli stessi.

Come si diceva, tale ipotesi è controversa: infatti alcuni sostengono che l'avverbio "integralmente", prescinde dalla posizione del datore di lavoro e va riferito al fatto che fino al 31 dicembre 2020 può, in teoria, essere richiesto l'ammortizzatore, fino a tale data. Tale tesi, però, finisce, paradossalmente, per favorire chi ha fatto ampio uso dello stesso e, magari, in via continuativa, ha fruito dell'integrazione salariale dal 13 luglio con la conseguenza che, scadute le 18 settimane il 15 novembre, è libero di procedere ai recessi a partire dal giorno dopo.

Un'altra tesi, che si ritiene più coerente con il quadro normativo che scaturisce dal nostro ordinamento è quella che si è fatta propria nell'esempio sopra indicato, secondo la quale sono le condizioni legali in cui si trova il datore di lavoro a definire il fatto costitutivo del divieto di licenziamento (utilizzo dell'integrazione salariale Covid-19 o, in alternativa, il beneficio contributivo): se queste non sussistono (pensiamo a quelle aziende che, appartenendo al settore alimentare, a quello farmaceutico o alla grande distribuzione commerciale non vi hanno fatto e non vi fanno ricorso) non si vede una ragione plausibile ad un blocco dei licenziamenti per giustificato motivo

oggettivo fino al 31 dicembre. Del resto, se l'Esecutivo avesse voluto prorogare un blocco generalizzato non avrebbe dovuto fare altro che stabilire una data specifica, uguale per tutti, come avvenuto con il vecchio art. 46, D.L. n. 18/2020.

In ogni caso, essendo un caso molto controverso, nel dubbio, probabilmente, i datori di lavoro attenderanno lo spirare del 2020 per poter ulteriormente procedere a meno che non trovino una soluzione con un accordo sindacale sul quale ci si soffermerà più avanti. C'è sempre, però, una via d'uscita: infatti, va tenuto presente che l'ultimo comma dell'art. 14, D.L. n. 104/2020 consente al datore di lavoro di revocare, in ogni momento, il licenziamento, senza alcun costo in termini di retribuzione e di contribuzione, in deroga al comma 10, art. 18, legge n. 300/1970, purché richieda l'integrazione salariale Covid-19 a partire dal giorno in cui il licenziamento ha avuto efficacia.

## **Deroghe al blocco totale dei licenziamenti**

Il blocco totale dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui parla il comma 2, riferendosi anche ai piccoli datori di lavoro (che non necessariamente debbono essere imprenditori) e che scatta in presenza delle condizioni indicate al comma 1, subisce alcune deroghe sulle quali è opportuno soffermarsi:

**a) Cessazione definitiva dell'attività, con messa in liquidazione della società senza alcuna continuazione** (o, come si dice in "gergo commerciale" con riconsegna della licenza): ciò significa che una cessazione parziale come, ad esempio, la chiusura di una unità produttiva di per sé non porta alla sospensione del blocco. Se dalla cessazione dell'attività si configura un passaggio di azienda o ramo di essa tale da rientrare all'interno della previsione dell'art. 2112 c.c., scatta la normativa di tutela per il personale prevista da tale norma. Se è consentita una critica, non si può che sottolineare come il Governo, impropriamente, abbia parlato di "liquidazione di società", dimenticando che nel nostro Paese ci sono datori di lavoro che non hanno una veste societaria ma individuale e che, come gli studi professionali, non sono "imprese". In ogni caso va sottolineato che se si giunge ad una chiusura dell'attività e il datore di lavoro occupa più di 15 dipendenti sarà necessario attivare la procedura *ex art. 24, legge*

n. 223/1991 (perché così richiede la norma): procedura che il D.L. n. 104/2020 ha sospeso senza prevedere alcuna specifica eccezione;

**b) *Accordo collettivo aziendale*:** è questa una ipotesi nella quale è possibile procedere ad una riduzione di personale se questo viene raggiunto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con un incentivo alla risoluzione del rapporto per i dipendenti che aderiscono ai quali viene riconosciuto il diritto alla NASpI. In tale previsione possono rientrare, in mancanza di una procedura di riduzione di personale che non può essere “aperta” o se “aperta” non può essere conclusa, gli accordi di ricollocazione dei lavoratori eccedentari durante o al termine di un periodo di integrazione salariale straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale secondo la previsione contenuta nell’art. 24-*bis*, D.Lgs. n. 148/2015 che prevede, tra le altre cose, un *bonus* esente da Irpef fino ad un massimo di 9 mensilità per l’incentivo all’esodo. Anche i c.d. “licenziamenti non oppositivi” di cui parla per i contratti di solidarietà difensivi l’art. 4, comma 4, D.M. n. 94033/2016 potrebbero trovare spazi all’interno di questa previsione pur urtando, a tale ipotesi, l’attivazione di una procedura di licenziamento collettivo che, però, appare vietata dalla norma. Qui, a mio avviso, in sede di conversione del provvedimento, si dovrebbe intervenire per attuare la rigidità della disposizione.

Anche l’accordo sindacale per la c.d. “isopensione” (commi da 1 a 7-*ter*, art. 4, legge n. 92/2012) ha il titolo per rientrare in tale previsione, pur se la disposizione (ma non mi sembra che, in questo caso, traspaia la obbligatorietà) parla anche di accordi sindacali all’interno delle procedure collettive di riduzione di personale *ex lege* n. 223/1991 o di accordi di riduzione di personale dirigente sottoscritti, in quest’ultimo caso, da un rappresentante di una associazione stipulante il contratto collettivo di categoria. Anche il comma 5 dell’art. 41, D.Lgs. n. 148/2015 potrebbe rientrare in tale ambito, laddove prevede accordi non oppositivi con esplicita adesione scritta dei diretti interessati, che risolvono il rapporto di lavoro ed entrano, a determinate condizioni, in uno *status* di “pre-pensionamento”, nell’ambito dei c.d. contratti di espansione raggiunti in sede ministeriale. Ad avviso di chi scrive, andrebbe chiarito in sede di conversione che, laddove la norma parla di ac-

cordi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ci si intende riferire anche alle loro articolazioni territoriali o aziendali (in pratica, la previsione dell’art. 51, D.Lgs. n. 81/2015), in quanto solo in questo modo la disposizione acquisterebbe fluidità nella sua applicazione. L’accordo sindacale “quadro” per essere, effettivamente, conclusivo dovrebbe, poi (anche se la norma non lo dice), essere definito per ogni singolo dipendente interessato con un accordo “in sede protetta” *ex artt.* 410 e 411 c.p.c.: nel testo si potrà parlare anche di risoluzione consensuale, atteso che la nuova disposizione riconosce la NASpI come nel caso della procedura prevista dall’art. 7, legge n. 604/1966: è appena il caso di sottolineare che, fatte salve indicazioni diverse da parte dell’Istituto, il datore di lavoro dovrà corrispondere il contributo di ingresso alla NASpI correlato all’anzianità aziendale con un tetto massimo di 3 anni;

**c) *Fallimento senza alcun esercizio provvisorio dell’attività, con cessazione totale della stessa*:** si tratta di una situazione equiparabile alla cessazione dell’attività di impresa a cui si è fatto cenno pocanzi. Ovviamente, nel caso in cui sia stato disposto l’esercizio provvisorio dell’attività da parte di un ramo dell’azienda, restano esclusi i settori non compresi nel fallimento. La norma parla di fallimento ma si ritiene che le stesse regole possano applicarsi ad altre procedure concorsuali come, ad esempio, il concordato preventivo senza continuazione dell’attività.

## **Tentativo obbligatorio di conciliazione: procedure in corso**

Il comma 2, art. 14 blocca anche tutte le procedure in corso concernenti il tentativo obbligatorio di conciliazione relativo ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo previsto dall’art. 7, legge n. 604/1966 e che chiama in causa sia l’Ispettorato territoriale del lavoro che la Commissione provinciale di conciliazione istituita presso lo stesso organo *ex art.* 410 c.p.c. La procedura che prevede tempi cadenzati e ristretti per le ipotesi di recesso per g.m.o. nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, riguarda unicamente i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015. La sospensione sta a significare che:

# Approfondimenti

**a)** l'*iter*, se in corso, viene obbligatoriamente "stoppato" unitamente ai termini precisi e puntuali stabiliti (si pensi, ad esempio, ai tempi prefissati per il tentativo di conciliazione): essi riprenderanno a decorrere dal momento in cui la norma verrà meno. Ovviamente, ciò chiamerà in causa anche l'Ispettorato territoriale del lavoro, competente per territorio, che dovrà sollecitamente far proseguire l'*iter*, magari (per non compiere pratiche burocratiche inutili) accertandosi presso le parti (*rectius* il datore di lavoro che ha aperto la procedura) se sussiste ancora l'interesse a proseguire;

**b)** se giunge all'Ufficio una richiesta *ex art. 7*, legge n. 604/1966, l'Ispettorato dovrà dire sollecitamente che non è possibile attivare l'*iter* fino a quando non terminerà la sospensione che, come detto, è "a geometria variabile" e, comunque, dovrà verificare che siano venute meno le cause "impedienti". È il caso, ad esempio, del datore di lavoro che ha fruito delle 18 settimane, in via continuativa, dal 13 luglio e che, quindi, termina il periodo massimo di integrazione il 15 novembre e che, quindi, dal giorno successivo è abilitato ad iniziare (o a continuare) la procedura.

## Licenziamento al di fuori dei casi ammessi: effetti

• *Se al di fuori dei casi ammessi e di quelli ipotizzati pocanzi il datore di lavoro dovesse procedere a licenziare per giustificato motivo oggettivo, cosa succede?*

Il recesso è nullo in quanto attivato in violazione di una norma di legge ma il lavoratore ha diritto comunque, se dovuta, all'indennità di disoccupazione. Infatti, l'Inps con messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020 ha affermato, su parere conforme dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, che, essendo il licenziamento un atto unilaterale ricettizio, il lavoratore ha diritto alla NASpI che verrà corrisposta nelle forme dovute, con l'avvertenza che in caso di ricorso giudiziale con reintegra, *ab initio* nel posto di lavoro (ciò può avvenire anche con un accordo extragiudiziale), l'Istituto si riserva di ripetere gli importi corrisposti.

• *È possibile effettuare una conciliazione su un licenziamento nullo?*

Sotto l'aspetto normativo la risposta ce la fornisce l'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, laddove parlando della conciliazione facoltativa da

espletare "in sede protetta", stabilisce che la conciliazione ad accettazione del licenziamento è possibile "in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 1 (quadri, impiegati ed operai) al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge": ora, leggendo gli articoli 2 e 3 del predetto Decreto legislativo ci si accorge che i licenziamenti richiamati dal legislatore delegato sono sia quelli nulli (art. 2) che quelli ove viene prevista una indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo (art. 3). Quasi sicuramente, l'Ispettorato territoriale del lavoro, seguendo le direttive del proprio organo Nazionale, rifiuterà di attivare tale procedura che, però, potrebbe benissimo effettuarsi anche altrove (sede sindacale o Commissione di conciliazione presso l'Ordine provinciale dei consulenti del lavoro o sede giudiziale, se il ricorso è stato incardinato).

• *Può, in questa fase, avere un ruolo l'Ispettorato territoriale del lavoro, attraverso i propri organi di vigilanza?*

È escluso che, a fronte di un licenziamento nullo possa disporre la reintegrazione nel posto (questo è un compito che spetta al giudice e ciò emerge, chiaramente, dalla lettura dell'art. 18, legge n. 300/1970), né possa attivare una disposizione *ex art. 14*, D.Lgs. n. 124/2004: può, tuttavia, ricordare al lavoratore interessato quali diritti può esercitare ma può, soprattutto, segnalare all'Inps la irregolarità riscontrata, soprattutto se il datore di lavoro sta fruendo delle agevolazioni contributive previste dall'art. 3, D.L. n. 104/2020, potendo mettersi in evidenza anche il mancato rispetto del comma 1175, art. 1, legge n. 296/2006 che subordina, tra le altre cose, il riconoscimento dei benefici contributivi al rispetto "degli altri obblighi di legge".

L'art. 14 termina con un'altra disposizione che, nella sostanza, corregge, parzialmente, quella già in vigore con il D.L. n. 34: tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti in forza, possono revocare i licenziamenti effettuati, nel corso del 2020, per giustificato motivo oggettivo a condizione di far richiesta di integrazione salariale Covid-19, a partire dalla data di efficacia dei recessi. La disposizione deroga al comma 10, art. 18, legge n. 300/1970 ma non comporta alcun onere o sanzione a carico dei datori di la-

voro, atteso che i rapporti vengono ripristinati senza soluzione di continuità.

Che dire di tale norma? Essa ha natura protettiva nei confronti del lavoratore e tende a recuperare quei rapporti che, in caso di giudizio, verrebbero ricostituiti dal giudice in quanto nulli per violazione di legge. Rispetto ai precedenti testi che prendevano in considerazione tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo a partire dal 23 febbraio 2020 (e, quindi, in qualche modo, legati al coronavirus), qui si parla anche dei recessi antecedenti a tale data, come se il legislatore avesse avuto in animo di tutelare, comunque, tutti i lavoratori a fronte di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo avvenuti nell'anno in corso. La tutela è ampia e riguarda anche l'ipotesi in cui il ricorso sia stato incardinato, ma non deciso, presso il giudice competente: la revoca, che non comporta alcuna spesa in termini di retribuzioni e di contribuzioni, ha, come unica condizione, quella di fare richiesta di integrazioni salariali "Covid-19 dalla data di licenziamento (la questione da risolvere che potrebbe, tuttavia, riguardare un numero ristretto di casi è che se il recesso è, ad esempio, di gennaio, gli ammortizzatori sociali Covid-19 partono dal 23 febbraio, atteso che la decretazione di urgenza che si è susseguita nei mesi scorsi li fa partire da quella data).

## Le altre cause di recesso

I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non esauriscono la vasta gamma dei recessi che, comunque, restano possibili in questo periodo, in quanto non "toccati" dalla sospensione. Essi sono:

- i licenziamenti per giusta causa che, comunque, obbligano il datore alle procedure di garanzia previste dall'art. 7, legge n. 300/1970: su questo punto la Corte Costituzionale con la sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 è stata molto chiara;
- i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, ivi compresi quelli di natura disciplinare, anch'essi soggetti all'iter procedimentale del citato art. 7;
- i licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia, atteso che per la prosecuzione fino ai 70 anni occorre un accordo tra le parti in quanto il diritto alla prosecuzione non è un diritto potestativo del lavoratore, secondo quanto affermato

dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 17589 del 4 settembre 2015;

- i licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto, atteso che la procedura è "assimilabile" al giustificato motivo oggettivo ma non è giustificato motivo oggettivo;
  - 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;
  - i licenziamenti dei dirigenti sulla base della c.d. "giustificatezza", frutto della elaborazione della contrattazione collettiva: si tratta di un criterio di valutazione più forte rispetto al giustificato motivo oggettivo che si applica agli altri lavoratori subordinati;
  - i licenziamenti dei lavoratori domestici che sono *ad nutum*;
  - 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;
  - 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. Ovviamente, occorre tener presente quanto affermato dall'art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015 in base al quale il periodo formativo dell'apprendistato professionalizzante è prorogato per un periodo uguale a quello in cui il giovane ha fruito della integrazione salariale. Tale disposizione era stata, in un certo senso, ripetuta dal comma 1-bis, art. 93, D.L. n. 34/2020 per i lavoratori in apprendistato di primo e di terzo livello (art. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015), ma essa non c'è più in quanto abrogata dall'art. 8, D.L. n. 104/2020.
- Probabilmente, resta fuori da tale elencazione il licenziamento per inidoneità psico-fisica ove diverse scuole di pensiero lo fanno rientrare nel giustificato motivo oggettivo, mentre altre lo tengono fuori invocando le specifiche disposizioni contenute nell'art. 42, D.Lgs. n. 81/2008 o all'interno della legge n. 68/1999 (articoli 4 e 10). Anche l'Ispettorato nazionale del lavoro ha, di recente, espresso la propria opinione sposando la tesi della sospensione del licenziamento per tale motivazione.