

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: CHE FARE DOPO IL D.L. N. 104/2020?

Con l'art. 14 del D.L. n. 104/2020 il Governo ha cercato di mediare tra le opposte richieste delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro sullo spinoso tema dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per i quali sia era assistito, nel periodo compreso tra il 17 marzo ed il 17 agosto, ad una sospensione generalizzata che, a mio avviso, in presenza di ammortizzatori sociali tutti a carico della Finanza pubblica, non peccava, assolutamente, di incostituzionalità alla luce di una lettura orientata dell'art. 38 della Costituzione ove si afferma che è compito dello Stato assicurare mezzi di sostentamento contro la disoccupazione involontaria: in tal caso è agevole pensare che l'ammortizzatore sociale COVID-19 e l'indennità di disoccupazione richiamata dai padri costituzionali, possano essere messe sullo stesso piano.

Tale situazione emergenziale ha un termine e l'Esecutivo ha delineato un percorso che privilegia, in alcuni momenti, l'accordo collettivo con le organizzazioni sindacali finalizzato a risoluzioni consensuali, in altri ha previsto la possibilità di recessi in presenza di situazioni di cessazione di attività, in altri ancora ha correlato la completa fruizione delle diciotto ulteriori settimane di integrazione salariale COVID-19 alla possibilità di procedere ai licenziamenti.

In tale quadro d'insieme ciò che continuano a mancare sono le politiche attive del lavoro: passano gli anni, le riforme si susseguono e trovano ampio spazio sui "media" ove si parla di riforme dei centri per l'impiego e d "navigator", ma queste continuano a "stare al palo". Purtroppo, nel nostro Paese, abbiamo 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.

Fatta questa breve premessa, ritengo di entrare nel merito di quanto espresso dal dettato normativo.

I primi due commi dell'art. 14 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 della legge n. 223/1991 e la sospensione di quelle avviate successivamente al 23 febbraio 2020. Tale "stop" potrebbe avere una eccezione, laddove in presenza di una cessazione di attività, con liquidazione, di una società con oltre 15 dipendenti (ammessa, come vedremo, dall'art. 14) occorre aprire una procedura collettiva espressamente richiesta dall'art. 24 della legge n. 223/1991;
- 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, abbiano richiesto l'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 in presenza di un cambio di appalto;
- d)** Sono sospese le procedure in corso previste dall'art. 7 della 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, a mio avviso, aperture ma anche criticità.

Comincio dalle procedure collettive.

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 iniziare o, se in corso alla data del 23 febbraio, vanno sospese.

Da ciò discende 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, 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, della legge n. 68/1999) in quanto il periodo normale (al massimo 75 giorni tra la fase sindacale e quella amministrativa) è stato "sospeso" in conseguenza di uno stop deciso dal Legislatore 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 da recesso – art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 -).

Passo, ora, ad esaminare la specifica previsione che lega la sospensione dei licenziamenti alla fruizione degli ammortizzatori sociali e che, per quel che riguarda i recessi potrebbe creare un sistema "a geometria variabile".

Qui la data in cui viene meno la sospensione non è uguale per tutti essendo correlata alla fruizione integrale 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 fruite nei mesi di maggio e giugno. Sarà 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. Occorre, però, tenere presente un fatto non secondario: al momento, la norma non è operativa (e, quindi, l'alternatività prevista non esiste in concreto ma, soltanto, sulla "carta") in quanto occorre attendere il "via libera" da Bruxelles ai sensi del paragrafo 3 dell'art. 108 del Trattato. C'è il fondato rischio che l'eventuale autorizzazione positiva arrivi a fine anno (se non dopo) quando, ai fini della sospensione dei licenziamenti, avrà perso tutta la sua importanza.

In ogni caso, qualora tale alternatività fosse possibile prima, il datore di lavoro che la avesse richiesta e, poi, procedesse ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo durante la sua fruizione "spalmata", probabilmente su più mesi (massimo quattro) si vedrebbe colpito su diversi punti: i recessi sarebbero nulli, le agevolazioni dovrebbero essere restituite e non potrebbe richiedere alcun ammortizzatore sociale COVID-19.

Passo ora ad esaminare la questione della sospensione dei licenziamenti correlata all'utilizzo degli ammortizzatori COVID-19

Il passaggio principale che blocca i recessi per giustificato motivo oggettivo è quello che aggancia la sospensione alla fruizione totale 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 calato 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. In mancanza di autocertificazione ex D.P.R. n. 445/2000 l'Istituto applicherà l'aliquota massima.

Questa breve digressione si è resa necessaria per comprendere come funziona il meccanismo dei licenziamenti: il termine ultimo del 31 dicembre è, però, correlato al godimento integrale dell'ammortizzatore COVID-19, o ai 4 mesi di agevolazione contributiva. 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, 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. Come ben si arguisce, dunque, la strada appare in salita, per un recesso anticipato prima della scadenza finale del 31 dicembre.

Il Legislatore, però, apre sul 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 norma sembra contenere 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 (ripeto, scritta, forse, un po' male), 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.

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)?

E' 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 della 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 richiesta l'integrazione salariale. 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 appare più coerente con il quadro normativo generale è quella che si è fatta proprio 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 (penso 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 del 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 mi soffermerò più avanti. C'è sempre, però, una via d'uscita: infatti, va tenuto presente che l'ultimo comma dell'art. 14 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 dell'art. 18 della legge n. 300/1970, purchè richieda l'integrazione salariale COVID-19 a partire dal giorno in cui il licenziamento ha avuto efficacia: di conseguenza, in caso di impugnazione del licenziamento, la "via d'uscita" esiste ed è, sostanzialmente, a carico della Finanza pubblica.

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: 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. La disposizione contenuta nell'art. 14 parla di società in liquidazione ma ci si dimentica che nel nostro Paese vi sono datori di lavoro che non sono società e che magari sono costretti a chiudere, riconsegnando la c.d. "licenza di esercizio". Mi auguro che in sede di conversione tale errore sia riparato. In ogni caso va rimarcato che se si giunge ad una chiusura dell'attività ed il datore di lavoro occupa più di 15 dipendenti sarà necessario attivare la procedura ex art. 24 della legge n. 223/1991 (perché così richiede la norma): procedura che il D.L. n. 104/2020 consente di attivare, facendo venir meno la preclusione;
- 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. Qui, chi ha scritto la disposizione ha ricalcato, a grandi linee, quanto affermato dall'art. 24-bis del D.L. n. 148/2015, dimenticando che nella procedura di ricollocazione ivi disciplinata, il lavoratore ottiene, sotto forma di incentivo all'esodo, anche una esenzione IRPEF (che qui non c'è) fino ad un massimo di nove mensilità. Gli accordi vanno necessariamente sottoscritti con le strutture territoriali di categoria (le RSU e le RSA non paiono, al momento, legittimate). Non si tratta di licenziamenti ma di risoluzioni consensuali rispetto alle quali viene riconosciuta anche la NASPI che va ad aggiungersi alla ipotesi delle risoluzioni consensuali ex art. 7 della legge n. 604/1966 ed alla conciliazione facoltativa ex art. 6, comma 1, del

D.L.vo n. 23/2015, per la quale il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di ingresso. 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 cpc (e, probabilmente, il datore di lavoro lo chiederà anche per definire altre questioni connesse all'intercorso rapporto): tale scelta potrebbe ovviare anche alla "scocciatura" delle dimissioni o risoluzioni consensuali telematiche di cui parla l'art. 26 del D.L.vo n. 151/2015, essendo assorbite dall'accordo in tale sede. Resta il dubbio se l'accordo collettivo debba essere depositato telematicamente al Dicastero del Lavoro secondo la previsione dell'art. 14 del D.L.vo n. 151/2015: non ci sono vantaggi contributivi o fiscali ma ci sono altre agevolazioni (in questo caso per i lavoratori dimissionari o che risolvono consensualmente il rapporto ed usufruiscono della NASPI): ma qui una parola chiarificatrice è doveroso attenderla dal Ministero del Lavoro;

- 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.

Il comma 2 dell'art. 14 "stoppa" anche tutte le procedure in corso concernenti il tentativo obbligatorio di conciliazione relativo ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo previsto dall'art. 7 della legge n. 604/1966 e che chiama in causa sia l'Ispettorato territoriale dl Lavoro che la commissione provinciale di conciliazione istituita ex art. 410 cpc. 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.L.vo n. 23/2015. La sospensione sta a significare che:

- a) L'iter, se in corso, viene obbligatoriamente bloccato 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 della legge n. 604/1966, l'Ispettorato dovrà dire, sollecitamente, che non è possibile attivare l'iter fino a quando non terminerà la sospensione e, comunque, dovrà verificare che siano venute meno le cause "impedienti". E' 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.

Ma, 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 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) o anche con revoca del recesso ex art. 14, comma 4, l'Istituto si riserva di ripetere gli importi corrisposti.

Ma, è possibile effettuare una conciliazione su un licenziamento nullo?

La risposta giunge dalla lettura dell'art. 6, comma 1, del D.L.vo n. 23/2015, laddove dettando le regole per la conciliazione facoltativa da espletare "in sede protetta", si stabilisce che la conciliazione con l'accettazione

del recesso 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 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).

Ma, l’Ispettorato territoriale del Lavoro, a parte le questioni legate agli aspetti conciliativi, può svolgere un proprio ruolo attraverso i propri organi di vigilanza?

E’ escluso che, a fronte di un licenziamento nullo possa disporre la reintegra nel posto (questo è un compito che spetta al giudice e ciò emerge, chiaramente, dalla lettura dell’art. 18 della legge n. 300/1970), né possa attivare una disposizione ex art. 14 del D.L.vo n. 124/2004 (su tale ultima frase, però, sarà opportuno attendere chiarimenti da parte dell’INL, in quanto il testo sulla disposizione è cambiato da pochi giorni per effetto dell’art. 12-bis della legge n. 120/2020. Esso consente l’emissione del provvedimento in tutte quelle ipotesi in cui le violazioni di norme in materia di lavoro e legislazione sociale non sono accompagnate da sanzioni amministrative o penali). Può, tuttavia, ricordare al lavoratore interessato quali diritti può esercitare e può segnalare all’INPS la irregolarità riscontrata, se il datore di lavoro sta fruendo delle integrazioni salariali o delle agevolazioni contributive previste dall’art. 3 del D.L. n. 104/2020, potendo mettersi in evidenza anche il mancato rispetto del comma 1175 dell’art. 1, della 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 (comma 4) 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 norma deroga al comma 10 dell’art. 18 della legge n. 300/1970 ma non comporta alcun onere o sanzione a carico dei datori di lavoro, atteso che i rapporti vengono ripristinati senza soluzione di continuità.

Che dire di tale comma?

Esso ha natura protettiva nei confronti del lavoratore e tende a recuperare quei rapporti che, in caso di giudizio, verrebbero ricostituiti, quasi certamente, 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 alla pandemia), qui si parla anche dei recessi antecedenti quindi, la disposizione offre il proprio “mantello protettivo” a tutti i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo 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).

Bologna, 29 settembre 2020

Eufrazio MASSI