

FOCUS ON

DECRETO “CURA ITALIA” E LICENZIAMENTI

Licenziamenti sospesi e licenziamenti ancora possibili. Conseguenze in ambito processuale.

DECRETO “CURA ITALIA” E LICENZIAMENTI

Quali licenziamenti sono sospesi e quali invece sono ancora possibili? Cosa succede dal punto di vista processuale?

Il decreto Cura Italia del 17/3/2020, come noto, ha introdotto numerose misure per contrastare l'emergenza sanitaria che ha colpito il nostro Paese (e non solo).

E, tra le varie norme previste a sostegno del lavoro, spicca l'art. 46, rubricato “Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti” a sensi del quale “A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.”.

Questa norma, soprattutto a causa della sua formulazione un po' sibillina, ha già fatto insorgere alcuni dubbi interpretativi, alcuni dei quali vengono qui sintetizzati e analizzati.

Anzitutto, viene subito all'occhio che la rubrica dell'articolo pare non corrispondere con il contenuto della norma medesima: in realtà, l'articolo non disciplina la sospensione delle "procedure" di impugnazione dei licenziamenti (possiamo eventualmente far riferimento all'art. 83, per quanto riguarda la sospensione dei termini processuali per l'impugnazione) bensì due tipi di licenziamenti, quello collettivo e quello per giustificato motivo oggettivo.

1. I licenziamenti collettivi

Il licenziamento collettivo è una procedura a disposizione delle imprese con determinati requisiti che debbano procedere ad una contrazione della forza lavoro.

La legge 223 del 1991, in particolare, distingue due fattispecie di licenziamento collettivo, rispettivamente normate agli articoli 4 e 24: Il licenziamento per riduzione del personale (articolo 24 comma 1, per le imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni) e il licenziamento di lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (articolo 4 comma 1, per l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative).

La procedura prevede, come noto, l'intervento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni di categoria (o in assenza delle Associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale), cui segue l'esame congiunto su richiesta delle rappresentanze sindacali e la scelta dei lavoratori da coinvolgere, sulla base di criteri predefiniti; al termine della procedura, verrà comunicato il recesso a ciascun lavoratore.

In sede sindacale l'incontro fra le parti ha ad oggetto le cause dell'eccedenza di personale o la ricerca di soluzioni alternative alla mobilità dei lavoratori; in fase amministrativa vengono proposte soluzioni finalizzate al raggiungimento di un accordo.

Oggi, stante il tenore letterale dell'art. 46 d.l. 17 marzo 2020, n. 18:

- A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, e per 60 giorni (quindi sino al 16/5/2020), non è possibile avviare una procedura di licenziamento collettivo;
- A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, e per 60 giorni, sono altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020;
- Il provvedimento ha, invece, fatto salve le procedure collettive iniziate prima del 23 febbraio 2020: conseguentemente, esse possono essere portate a compimento.

Occorrerà comprendere come gestire, in questi 60 giorni, il personale in esubero, che è coinvolto in una procedura pendente, iniziata dopo il 23/2, nell'ipotesi in cui non possa rendere la prestazione (circostanza probabile in questo periodo, anche alla luce del nuovo DPCM 22/3/2020).

2. Il licenziamento per motivo oggettivo

L'art. 3 l. 604/1966 statuisce che: "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". Tale recesso può essere quindi per motivo soggettivo (disciplinare) ovvero oggettivo.

Quest'ultimo, in particolare, dipende da scelte imprenditoriali di carattere economico o tecnico-produttivo (aumento dell'efficienza del lavoro attraverso l'introduzione di innovazioni produttive, chiusura di alcuni reparti, riorganizzazione dell'impresa). E, in generale, l'esigenza di riduzione di personale legata a ragioni inerenti l'attività produttiva può legittimamente fondare il recesso datoriale, se sorretta dalla comprovata impossibilità di reimpiegare il lavoratore in altre mansioni (cd. obbligo di repechage).

Oggi, per 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto, i licenziamenti per motivi economici sono preclusi.

Ci si domanda tuttavia come verrà gestito tale periodo nei confronti dei lavoratori per i quali sia già stata avviata la procedura ex art. 7 L. 604 del 1966 per il tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi all'Ispettorato del Lavoro (l'Ispettorato, frattanto, ha già iniziato a sospendere le convocazioni e/o a rinviare quelle già fissate).

Parimenti, se la procedura di conciliazione si è conclusa con un mancato accordo ed il datore deve procedere alla risoluzione del rapporto, non è possibile inviare la lettera di licenziamento entro il periodo di sospensione previsto dall'art. 46.

Se invece la procedura si è conclusa con una risoluzione consensuale, non sussiste alcun problema.

Allo stato, pertanto, per il personale coinvolto nei licenziamenti collettivi, nonché per quello nei cui confronti sia già stata iniziata una procedura per il licenziamento economico, appare consigliabile applicare le medesime misure adottate per la restante parte del personale (di cui si dirà dopo).

Non è ancora possibile, inoltre, sapere quali saranno le conseguenze di una eventuale violazione di queste norme: il licenziamento sarà nullo, illegittimo? Sarà soltanto temporaneamente inefficace? Sarà comunque valido in caso di mancata impugnazione?

3. Il licenziamento disciplinare, le risoluzioni consensuali, le dimissioni.

Il licenziamento disciplinare è parimenti disciplinato dall'art. 3 l. 604/1966 ed è quello che origina da comportamenti del lavoratore che siano inadempienti ai propri doveri, e le cui violazioni sono generalmente elencate a titolo esemplificativo all'interno del ccnl applicato dal datore di lavoro (es. assenza ingiustificata da lavoro per un congruo periodo, comportamenti violenti sul luogo di lavoro).

Il licenziamento disciplinare, peraltro, quando è originato da un motivo così grave che non consente la prosecuzione del rapporto neanche in via provvisoria, può essere comminato senza preavviso.

Esso, infine, è sempre anticipato da una contestazione disciplinare, che serve per permettere al dipendente di fornire le proprie giustificazioni, ed è disciplinata all'art. 7 Stat Lav.

L'art. 46 dl 17/3/2020 non cita questa particolare forma di recesso: per il periodo innanzi detto, pertanto, non si ritengono preclusi i licenziamenti disciplinari, né le risoluzioni consensuali del rapporto o i recessi dal contratto di lavoro da parte del dipendente (le dimissioni).

4. Modalità per far fronte alle difficoltà economiche del periodo.

Il decreto "Cura-italia" contiene al proprio interno alcuni strumenti che possono servire al datore di lavoro per far fronte al periodo di forte difficoltà, anche dal punto di vista economico:

- a) I datori di lavoro con i requisiti dimensionali per applicare la cassa integrazione ordinaria (CIGO) possono utilizzare, nel corso del 2020, la CIGO con causale "emergenza COVID-19" (art. 19 del d.l. 18/2020), per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, per un massimo di nove settimane, entro il mese di agosto 2020. L'informativa sindacale, come pure la consultazione e l'esame congiunto, potranno essere effettuati in via telematica, mentre non è necessario sottoscrivere alcun accordo sindacale;
- b) Sono previste disposizioni particolari (art. 21 del d.l. 18/2020) in materia di assegno ordinario per i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS);
- c) Regioni e Province autonome possono attivare la CIGS in deroga per i datori di lavoro privati che non possono beneficiare di altri ammortizzatori (art. 22 dl 18/2020);
- d) Viene introdotto uno speciale congedo parentale per i genitori di figli sino ai 12 anni di età, a cui è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione (art. 23 dl 18/2020); per i genitori di figli tra i 12 e i 16 anni è previsto il diritto di astenersi dal lavoro, senza retribuzione, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e) il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria viene equiparato al periodo di assenza per malattia, con conseguente necessaria certificazione medica (art. 26 dl 18/2020);
- f) i casi di infezione da coronavirus contratta sul lavoro sono equiparabili all'infortunio sul lavoro (art.42 dl 18/2020).

5. E sul piano processuale?

In forza del disposto di cui all'art. 83, 2° co., dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020 è sospeso il decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali, quindi anche il termine per il deposito degli atti in sezione lavoro.

Tuttavia, considerato che un licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni in via stragiudiziale, e ad esso deve seguire il deposito del ricorso entro i successivi 180 giorni, è prudente continuare ad operare l'impugnazione nei termini di legge, per qualsiasi tipo di licenziamento; il termine di decadenza dall'azione, invece, appare compreso nella previsione del comma 8 dell'art. 83.

Avv. Giorgia Barberis