

Coronavirus: quando è possibile licenziare il lavoratore?

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale, Focus

Coronavirus e posto di lavoro: i rischi del dipendente

Coronavirus: gli effetti sul mondo del lavoro sono di gran peso. L'ottica è comunque quella di **salvaguardare tutti i posti di lavoro** e, per questo, oltre alla chiusura di tutte le attività commerciali e industriali, salvo quelle legate ai beni di prima necessità, il Governo ha stabilito il blocco dei licenziamenti.

In particolare, l'art. 46 del decreto Cura Italia prevede che **dal 17 marzo 2020 al 16 maggio 2020**, siano **bloccate le procedure di riduzione collettiva del personale**, nonché **i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo**; e questo, a prescindere dal numero di dipendenti dell'azienda.

Questo significa che il datore di lavoro non può recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, per i prossimi 60 giorni; il riferimento è alle **procedure pendenti alla data del 23 febbraio scorso**. Ciò significa che comunque quelle aperte successivamente non sono comprese in questa previsione normativa d'urgenza.

Precisamente, l'art. 46 del decreto-legge n. 18/2020, recante misure urgenti per contrastare l'emergenza **Coronavirus** - Covid-19, stabilisce che "A decorrere dalla entrata in vigore del presente decreto, l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 è precluso per sessanta giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti 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'art. 3 della legge n. 604/1966".

Quando è possibile licenziare il lavoratore?

Secondo le previsioni dell'ultimo decreto approvato, restano fuori dal blocco dei licenziamenti alcune ipotesi specifiche.

In particolare, per quanto riguarda il **licenziamento individuale**, il decreto richiama l'**art. 3 della legge n. 604/1966** che, in materia di giustificato motivo oggettivo, si riferisce a ragioni inerenti l'attività produttiva; ragioni inerenti il regolare funzionamento dell'attività stessa.

Preso atto di questo dato, significa che sono escluse dal blocco e, dunque, **sono possibili le seguenti ipotesi di licenziamento**: i **licenziamenti per giusta causa**, a fronte dei quali il rapporto del lavoro non prosegue; i **licenziamenti per giustificato motivo soggettivo**, compresi quelli di natura disciplinare; i licenziamenti per la **fruizione del pensionamento per la "quota 100"**; i licenziamenti dovuti al raggiungimento del limite massimo di età per poter accedere alla **pensione di vecchiaia**; i licenziamenti determinati dal **superamento del periodo di comporto**; i licenziamenti per **inidoneità del lavoratore alle mansioni affidate**; i licenziamenti dei **dirigenti**; i licenziamenti dei **lavoratori domestici**, per i quali il recesso opera con effetto immediato; la risoluzione del **rapporto di apprendistato** al termine del periodo formativo.

Ti potrebbe interessare anche [La tutela dei lavoratori ai tempi del Coronavirus](#)

Per quanto riguarda i **licenziamenti collettivi**: il decreto del 16 marzo ha escluso dallo stop ai licenziamenti, le procedure avviate in precedenza alle disposizioni, possono essere portate a termine e definite.

La previsione del Governo ha invece impatto su due principali situazioni: l'ipotesi in cui l'azienda, al termine del periodo di integrazione straordinaria, **non sia in grado di garantire la normale ripresa dell'attività dell'azienda**; nonché il caso in cui l'azienda voglia procedere ad almeno **5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni**, in una o più unità produttive, all'interno della medesima provincia.

Da ciò è possibile dedurre che, ad esempio, se un'azienda volesse avviare una procedura di cessazione dell'attività, in questo momento non sarebbe possibile: il datore dovrebbe attendere la scadenza del termine fissati al prossimo 20 maggio.

Come funziona la cassa integrazione in deroga?

Il decreto Cura Italia ha previsto ulteriori sostegni per il mondo del lavoro, estendendo a tutto il territorio

nazionale e a quasi tutti i settori produttivi, la cassa integrazione in deroga; la stessa viene resa fruibile anche da parte delle aziende che già beneficiavano della **cassa integrazione straordinaria**.

L'ottica è quella di fornire la maggiore assistenza possibile alle imprese, specialmente le medio-piccole, che costituiscono la gran parte della nostra realtà produttiva.

La richiesta della cassa integrazione in deroga può essere presentata da quelle aziende che hanno sospeso in tutto o in parte la propria attività, per la durata massima di **nove settimane**; più o meno il medesimo periodo previsto per il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali, nei termini sopra chiariti.

Altre misure di sostegno sono l'**assegno ordinario** erogato dai fondi di solidarietà, che normalmente è pari all'**integrazione salariale**; quest'ultima normalmente consiste nell'**80% dello stipendio** che sarebbe stato riconosciuto al lavoratore, per le **ore non lavorate, per ragioni che non dipendono dall'azienda** di appartenenza.

L'integrazione salariale sostituisce lo stipendio.

Resta aggiornato con la nostra sezione EMERGENZA CORONAVIRUS

<https://www.diritto.it/coronavirus-quando-e-possibile-licenziare-il-lavoratore/>