

# Licenziamento e Coronavirus: la possibile sorte del posto di lavoro

**Autore:** Redazione

**In:** Diritto civile e commerciale

L'Inps con il messaggio 2261 del 1 giugno 2020 ha chiarito che il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (cioè per ragioni economiche) durante il periodo di divieto stabilito ha diritto a percepire la Naspi, ove ricorrano gli altri requisiti richiesti per legge

In questi casi la corresponsione della Naspi da parte dell'Inps avviene con riserva di ripetizione di quanto pagato per l'ipotesi in cui il lavoratore licenziato, in seguito a un contenzioso, ovvero per effetto di trattativa, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

## Licenziamento: è possibile nel periodo di emergenza?

### Il presente contributo è tratto da

Alcuni dei **quesiti** in materia di licenziamento a cui la presente opera offre risposta:

#### **Nel caso in cui le procedure di licenziamento collettivo siano iniziate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, ma non concluse, sono sospese?**

Sì, sono sospese; ciò è stato stabilito dall'art. 46 del d.l. 18/2020, il quale prevede che sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

#### **Il divieto di licenziamento si applica all'apprendista per compimento del periodo formativo?**

No, la sospensione dei licenziamenti non opera in relazione al licenziamento dell'apprendista per compimento del periodo formativo, facoltà prevista dall'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81 del 2015, che non ha subito modifiche dall'art. 46 del dl. 18/2020.

#### **Il licenziamento durante o al termine del periodo di prova è sospeso per 60 giorni?**

No, l'art. 46 del d.l. 18 del 2020 fa riferimento solo ai casi di licenziamento collettivo e licenziamenti individuali, per giustificato motivo oggettivo economico.

#### **E' sospesa la procedura di licenziamento ai sensi dell'art. 7 della l. 604/1966?**

Sì, dal 17 marzo al 16 maggio 2020, è sospesa la procedura obbligatoria di conciliazione per licenziamento per giustificato motivo economico presso la Direzione Territoriale del lavoro per le aziende in tutela reale, ai sensi dell'art. 7 della l. 604/1966, in cui si sia già concluso il tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro e manchi solo il passaggio della consegna della lettera di licenziamento.

Potrebbe interessarti anche **Il diritto alle ferie**

## **Licenziamento e causa: vale il giustificato motivo oggettivo?**

**Il riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel d.l. 18/2020 riguarda anche l'ipotesi del superamento del periodo di comportamento?**

No, l'art. 46 del d.l. 18/2020 quando parla di licenziamento per giustificato motivo oggettivo fa espressamente riferimento all'art. 3 della l. 604/1966, ossia ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo determinati non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti.

**Il divieto del d.l. 18/2020 è rivolto solo ai licenziamenti oppure riguarda anche le dimissioni?**

L'art. 46 del d.l. 18/2020 fa riferimenti ai licenziamenti collettivi ed ai licenziamenti individuali, indipendentemente dal numero dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604; di conseguenza, il divieto non riguarda le dimissioni.

**Vorrei sapere cosa si intende per 60 giorni?**

L'art. 46 del d.l. 18/2020 prevede che i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966, ed i licenziamenti collettivi sono sospesi per 60 giorni, ossia dal 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del d.l. 18/2020) al 16 maggio 2020.

**Il presente contributo è tratto da**

## **Proroga con il Decreto Maggio del divieto di licenziamenti collettivi individuali per motivi economici fino al 16 agosto**

Novità per i licenziamenti che erano stati sospesi dall'entrata in vigore del decreto Cura Italia per 60 giorni, se motivati da giustificato motivo oggettivo o in forma collettiva. Ricordiamo che all'articolo 41 del **DL 18 2020** si prevedeva il divieto per 60 giorni (dalla data di pubblicazione del decreto, 17 marzo, e fino al 16 maggio 2020) di:

- procedure di **individuazione dei lavoratori da mettere in mobilità,**
- **di licenziamenti collettivi,**
- **sono sospese nel medesimo periodo anche le procedure pendenti** avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 (data di proclamazione dello stato di emergenza nazionale).

Inoltre **il datore di lavoro**, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**. Restano possibili invece i licenziamenti per giusta causa ovvero per motivi disciplinari.

La **legge di conversione del decreto, n. 27/2020**, ha introdotto una specificazione per cui **sono esclusi da tale divieto i recessi relativi a personale che subentra in contratti di appalto**.

**La bozza del nuovo decreto Maggio** che il Governo sta preparando per prorogare e rafforzare le misure economiche di contrasto all'emergenza Coronavirus **prevede ora una proroga del blocco dei licenziamenti per ulteriori 3 mesi**. Si tratta quindi dell'impossibilità di procedure di licenziamento collettivo e individuale **fino al 16 agosto 2020**. Nello stesso periodo **restano ancora sospese eventuali procedure iniziate dopo il 23 febbraio 2020**.

Il Consiglio dei ministri previsto per oggi che dovrebbe approvare il nuovo decreto è slittato purtroppo ancora una volta a nuova data.

Sempre stando alla bozza finora diffusa, verrebbe aggiunta anche la **possibilità di revoca dei licenziamenti effettuati tra il 23 febbraio e il 17 marzo per giustificato motivo oggettivo**, purché contestualmente richieda per il dipendente un trattamento di cassa integrazione in **deroga**, a partire dalla data di efficacia del provvedimento. In questo modo i rapporti di lavoro vengono

ripristinati senza alcun onere o sanzione per i datori di lavoro.

## Novità apportate con il Decreto Rilancio

Non è più operativo il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, valido per 60 giorni, introdotto dal decreto Cura Italia. Nelle intenzioni del decreto Rilancio c'è la volontà di dare continuità a tale divieto (che opererebbe fino al 17 agosto 2020), ma il ritardo nella pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del provvedimento pregiudica l'effetto della misura salvo interventi dell'ultimo minuto. Il 17 maggio scorso infatti il divieto è venuto meno e il datore di lavoro potrebbe attivarsi con un licenziamento che, essendo atto ricettivo deve comunque raggiungere il lavoratore prima dell'entrata in vigore del decreto Rilancio. Ciò però solo per i licenziamenti individuali di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tutele crescenti o non soggetti allo Statuto dei lavoratori.

Con il dichiarato intento di **salvaguardare i livelli occupazionali** il **decreto legge Rilancio** interviene sull'articolo 46 del decreto Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), sostituendo nel comma 1, le parole: "60 giorni" con "**cinque mesi**".

Il decreto legge Rilancio intenderebbe pertanto dare continuità al **divieto di licenziamento** per giustificato motivo oggettivo (GMO) che opererebbe fino al 17 agosto 2020.

<https://www.diritto.it/licenziamento-e-coronavirus-la-possibile-sorta-del-posto-di-lavoro/>