

***Blocco* dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle *tipologie* di licenziamento che ne risultano investite (note minime).**

di Michele De Luca*

SOMMARIO:

- 1. *Blocco* dei licenziamenti nell'emergenza postbellica e nell'emergenza pandemica: destinatari diversi per ciascun dei *blocchi*.**
- 2. Segue: per lavoratori esposti alle conseguenze pregiudizievoli di eventi bellici recenti e, rispettivamente, per alcune tipologie di licenziamento.**
- 3. *Blocco* dei licenziamenti al tempo del Covid-19: definizione delle tipologie per individuare, sulla base della *motivazione*, i licenziamenti investiti dal *blocco*.**
- 4. Segue: *ratio* del *blocco*.**
- 5. Segue: esemplificazione dei *licenziamenti economici*, che ne risultano investiti.**
- 6. Segue: licenziamenti esclusi.**
- 7. Segue: per l'inclusione del licenziamento *economico* dei dirigenti.**
- 8. *Blocco* dei licenziamenti al tempo del Covid-19 tra *divieto* e *sospensione*: rilievo sul piano degli effetti.**

*Già Presidente titolare della sezione lavoro della Corte di cassazione.

1. Blocco dei licenziamenti nell'emergenza postbellica e nell'emergenza pandemica: destinatari diversi per ciascun dei blocchi.

Riguarda i licenziamenti – identificati per tipologia – il *blocco al tempo del Covid-19*¹.

1Articolo 46, intitolato *Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*, del decreto legge *cura Italia* 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 2020, n. 27; articolo 80 del decreto legge *rilancio Italia* 19 maggio 2020, n. 34, come convertito **dalla legge 17 luglio 2020, n. 77; Articolo 14 (intitolato Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo) – in relazione agli articoli 1 e 3 (intitolati Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga e, rispettivamente, Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione) – del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia.**

Sul blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19, vedi: F. Chietera, *Covid-19 e licenziamenti*, PASQUALE PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, ibidem 153; ANTONIO PRETEROTI e ANGELO DELOGU, *I licenziamenti collettivi e individuali al tempo del coronavirus*, ibidem, 167; Umberto Gargiulo, Vincenzo Luciani**Emergenza Covid-19 e «blocco» dei licenziamenti: commento all'art. 46 del d.l. n. 18/2020 conv. in l. n. 27/2020*, in Olivia Bonardi, Umberto Carabelli, „Madia D'Onghia | Lorenzo Zoppoli (a cura di) *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Istant book numero 1 della Consulta giuridica della CGIL, Roma, Ediesse, 2020, 205 ss.

A. MARESCA, Relazione al WEBINAR -19, 11 marzo 2020, in LDE, newsletter n. 10 del 18 marzo 2020;

M. MISCIONE, *Il Diritto del lavoro ai tempi orribili del coronavirus*, in *Lav. giur.*, 2020/4, 331 ss.

Luciano Romeo, *Il divieto di licenziamento al tempo del "coronavirus"*, in *Salvi iuribus*, 25 maggio 2020;

Laura Dessenens, Giovanni Veca, *Covid-19 ed il rapporto di lavoro dirigenziale*, Bollettino ADAPT 3 giugno 2020, n. 22:

Riccardo Del Punta (intervista a), *Stop ai licenziamenti senza Cig è a rischio incostituzionalità*, in *Sole 24 ore del 15 giugno 2020*;

Giuseppe Cucurachi Alessia Consiglio, *Divieto di licenziamento e sostegno al reddito: ritorno al passato*, in *Welfare aziendale*, 13 giugno 2020;

Pasquale Dui, *L'alt ai licenziamenti escluso per i dirigenti ma rimane il rischio di contenzioso*, *sole 24 ore del 16 maggio 2020*;

Marcello Floris, *Il licenziamento economico fa scattare la NASPI ma è a rischio di nullità*, *Sole 24 ore del 22 giugno 2020*

Marcello Floris, *LE ALTERNATIVE. Il periodo del divieto può servire a trovare soluzioni negoziate*, *Sole 24 ore del 22 giugno 2020*

Giulio Prosperetti (intervista a), *Lo stop ai licenziamenti legittimo se temporaneo*, *sole 24 ore del 17 giugno 2020*;

Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, *Sole 24 ore del 24 giugno 2020*;

Giampiero Falasca, *Stop ai recessi per inidoneità sopravvenuta*, *27 giugno 2020*.

Michele Dalla Sega, *Il sostegno alle imprese e ai lavoratori durante l'emergenza Covid-19. Le scelte dei governi in Europa e negli Usa*, ADAPT, WorkingPaper n. 15; Paolo Iervolino, *Sospensione (rectius nullità) dei licenziamenti economici per il COVID-19 e dubbi di legittimità costituzionale*, in *giustiziacivile.com*;

Angelo Zambelli, *Licenziamenti economici fermati dal coronavirus*, in *Il lavoro dopo il Covid-19*, *Le guide del Sole 24 ore*, 8 luglio 2020, 58 ss.; **Carlo Zoli, Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela**, *Freccia rossa*; **ID, La tutela dell'occupazione nell'emergenza dermatologica tra garantismo e condizionalità**, - *Labor* - 11.06.2020; **Tito Boeri, Perché il divieto di licenziamento non è una buona idea (oltre che incostituzionale)**, *La Repubblica*, 4 agosto 2020; **A. MARESCA, Licenziamenti economici revocabili fino alla sentenza senza oneri e sanzioni**, *Il Sole 24 ore* 25 agosto 2020; **E. DE FUSCO, C: VALSIGLIO, Esonero contributivo utile per le aziende in ripresa**, *ibidem*; **G. FALASCA, Chiusura attività. Sì ai licenziamenti se l'impresa è messa in liquidazione**, *id.*, 4 settembre 2020; **Matteo Verzaro, La condizionalità del divieto di licenziamento nel Decreto Agosto**, in corso di pubblicazione in *Lavoro diritti Europa*.

Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, I I, 313 ss.

Affatto diverso il *blocco post-bellico*², che risulta esplicitamente riferito a lavoratori, identificati per la *categoria* di appartenenza (impiegati, operai), e a datori di lavoro, identificati per settore produttivo e sede.

Le conclusioni prospettate risultano coerenti non solo con le definizioni – impiegate per l'identificazione, appunto, dei destinatari di ciascun *blocco* – ma anche con la *ratio legis* rispettiva.

2.Segue: per lavoratori esposti alle conseguenze pregiudizievoli di eventi bellici recenti e, rispettivamente, per alcune tipologie di licenziamento.

La conservazione del posto di lavoro – all'evidenza garantita da entrambi i *blocchi dei licenziamenti* – risulta, infatti, riferita– nel *blocco post-bellico* – ai lavoratori, appartenenti a *categorie* indicate *nominatim* (*operai, impiegati*)³, dipendenti da datori di lavoro identificati per settore produttivo e sede.⁴

Ne risultano, quindi, destinatari impiegati ed operai di alcune imprese industriali, che – in dipendenza della sede dell'attività di impresa e, quindi, del

2 Decreto legislativo 21 agosto 1945, n. 523, *Divieto di licenziamento*, spec. articolo 1, in relazione all'articolo 11, e successive modifiche

. Sul *blocco dei licenziamenti postbellico*, vedi per tutti, Cristina De Lillo, *Relazioni tra sindacati e imprenditori in Italia dal fascismo ad oggi*, spec paragrafo 10. *Le relazioni industriali in Italia del dopoguerra*;

Gherardo Fabretti, *Le battaglie sul lavoro nel dopoguerra*, in *Storia contemporanea*; Giuseppe Cucurachi, Alessia Consiglio; *Divieto di licenziamento e sostegno al reddito: ritorno al passato*, in *Welfare aziendale*, 5 luglio 2020; Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, I, 313..

3 Sulla "esclusione dei dirigenti dalla disciplina del cosiddetto blocco dei licenziamenti (d.lg.lgt. 21 agosto 1945, n. 523; d.lg.lgt. 9 novembre 1945, n. 788, e d.lg.lgt. 8 febbraio 1946, n. 50)", vedi riferimenti testuali nella motivazione di Corte cost. n. 121 del 1972.

4 Operai ed impiegati, appunto, dipendenti da "(...) imprese soggette al contratto collettivo 13 giugno 1941 e ai lavoratori da esse dipendenti, limitatamente agli stabilimenti e agli uffici aventi sede nelle provincie di Genova, Imperia, Savona, La Spezia, Apuania, Torino, Aosta, Cuneo, Alessandria, Vercelli, Novara, Asti, Milano, Como, Varese, Mantova, Bergamo, Brescia, Cremona, Pavia, Sondrio, Venezia, Belluno, Padova, Vicenza, Rovigo, Treviso, Udine, Verona, Trento, Bolzano, Bologna, Modena, Parma, Reggio Emilia, Ferrara, Ravenna, Forlì e Piacenza" "(...imprese soggette al contratto collettivo 13 giugno 1941 e ai lavoratori da esse dipendenti, limitatamente agli stabilimenti e agli uffici aventi sede nelle provincie di Genova, Imperia, Savona, La Spezia, Apuania, Torino, Aosta, Cuneo, Alessandria, Vercelli, Novara, Asti, Milano, Como, Varese, Mantova, Bergamo, Brescia, Cremona, Pavia, Sondrio, Venezia, Belluno, Padova, Vicenza, Rovigo, Treviso, Udine, Verona, Trento, Bolzano, Bologna, Modena, Parma, Reggio Emilia, Ferrara, Ravenna, Forlì e Piacenza" (articolo 1, in elazione all'art. 11, decreto legislativo 21 agosto 1945, cit. appunto).

Di "(...)licenziamento dei lavoratori dipendenti, per alcune tipologie di imprese dell'Alta Italia (...)" parla Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, I, 313.

lavoro (nell'Alta Italia) – erano ancora esposti, (anche) sul piano occupazionale, alle conseguenze pregiudizievoli di eventi bellici recenti.

Mentre il *blocco al tempo del Covid-19* riguarda tipologie di licenziamento identificate *nominatime* mediante rinvio alla *nozione legale rispettiva* (licenziamenti collettivi “di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223” e licenziamenti individuali per “giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”).⁵

3. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: definizione delle tipologie per individuare, sulla base della *motivazione*, i licenziamenti investiti dal *blocco*.

La definizione delle tipologie, tuttavia, è volta soltanto ad identificare i licenziamenti investiti dal *blocco* – sulla base della loro *motivazione* (risultante, in ipotesi, dalla *comunicazione* di avvio della procedura di licenziamento collettivo o dalla *intimazione* di licenziamento individuale) – ed a prescindere dalla loro *legittimità*.

Si tratta, in altri termini, di stabilire se il licenziamento, in concreto intimato, sia *sussumibile* – sulla base della *motivazione*, addotta a sostegno – in una delle *tipologie* di licenziamento investite dal *blocco*.

Esula, invece, qualsiasi scrutinio circa l'osservanza – ed, ancor prima, circa l'applicabilità – della disciplina relativa alla stessa tipologia di licenziamento (art. 24 legge 223 del 1991, legge 604 del 1966).

All'evidenza, prescinde dalla stessa disciplina, la definizione della tipologia di licenziamento, in quanto volta al solo fine della soggezione al *blocco*.⁶

⁵ Articolo 46 del decreto legge *cura Italia*, come convertito.

⁶ Ad opposta conclusione perviene Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit., in base al rilievo che l'articolo 3 della legge 604/1966 “non si applica, appunto, ai dirigenti, come dispone l'articolo 10 della legge del 1966, confermato nella sua validità dalla sentenza della Corte costituzionale 121 del 1972, in considerazione del fatto che “la categoria dei dirigenti presenta peculiari caratteristiche che sono oggetto di una disciplina particolare”

Tuttavia la corretta definizione del campo d'applicazione della *disciplina limitativa dei licenziamenti* (legge 604/1966) ne risulta apoditticamente – quanto arbitrariamente – estesa al *blocco dei licenziamenti*.

Né può essere trascurato (ad abundantiam!) che la *tutela* del lavoratore resta affidata, in via esclusiva, al *blocco* – solo nel caso di licenziamento *legittimo* – mentre, per il licenziamento *illegittimo*, soccorre anche la *tutela* garantita dalla disciplina della stessa tipologia (art. 24 legge 223 del 1991, legge 604 del 1966, cit.).

In altri termini, la conservazione del posto di lavoro resta garantita – esclusivamente dal *blocco* – solo nel caso di licenziamento *legittimo*.

Ne risulta confermata, vieppiù, la superfluità di qualsiasi scrutinio – circa la *legittimità* del licenziamento – al fine di individuarne le *tipologie* investite dal *blocco*.

4.Segue: *ratio del blocco.*

Ad integrare la *ratio* del *blocco* dei licenziamenti al tempo del Covid-19 – che riposa, per quanto si è detto, sulla conservazione del posto di lavoro – sembra concorrere, tuttavia, la rimodulazione del riparto del rischio di *esuberi occupazionali*.

Sebbene ne risult *giustificato* – in presenza delle rispettive ipotesi ⁷ – é, comunque, investito dal *blocco* sia il licenziamento collettivo che quello individuale per giustificato motivo oggettivo.

L'onere prospettato resta, quindi, a totale carico del datore di lavoro.

Può essere riguardato, tuttavia, come “*corrispettivo, sul piano sociale, degli aiuti concessi alle imprese*” ⁸ – a cominciare dalle integrazioni salariali, quale

⁷ Sull'elemento differenziale, in punto di *giustificazione*, tra licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e licenziamento collettivo – affatto diverso nella successione della fonte legale (legge 223 del 1991) agli accordi interconfederali per la disciplina, appunto, dell'licenziamento collettivo – vedi, da ultimo, M. DE LUCA, *I licenziamenti collettivi nel diritto dell'Unione europea e l'ordinamento italiano: da una remota sentenza storica della Corte di giustizia di condanna dell'Italia alla doppia pregiudizialità per il nostro regime sanzionatorio nazionale (note minime)*, spec. § 4.2. ss., rielaborazione ed ampliamento – con il corredo di note essenziali – della relazione al seminario su *i licenziamenti collettivi*, organizzato – nell'ambito (ed in apertura) del *Curriculum di diritto e processo del lavoro 2020* – da: Università degli studi di Bologna - Scuola superiore di studi giuridici; Scuola superiore della magistratura – Struttura decentrata territoriale della Corte d'appello di Bologna; AGER – Associazione avvocati giuslavoristi dell'Emilia Romagna (Bologna, 14 febbraio 2020), in *Labor-Il lavoro nel diritto*, 2020, n. 2, 149 ss. e n. 3, 267 ssn. 2, 149 ss. e n. 3, 267 ss.; CSDLE Newsletter n. 13/2020)

⁸ Così, testualmente, **Giulio Prosperetti (intervista a), *Lo stop ai licenziamenti legittimo se temporaneo, cit.***

Di “*molteplicità degli interventi, principalmente ammortizzatori sociali, ma anche (...) misure dirette a contenere gli effetti negativi dell'emergenza sul sistema economico nel suo complesso, sulle imprese, sulle lavoratrici e i lavoratori, sulle loro famiglie (...)*” parla Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 314

alternativa alla retribuzione per il periodo del *blocco*⁹ – con l'imposizione finale dello stesso onere, che ne consegue, a carico della fiscalità generale.¹⁰

C'è da domandarsi se ne risulti *indennizzato* il sacrificio della libertà di iniziativa economica privata (art. 41 cost.) – ipotizzato, talora, in dipendenza del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19* – *previobilanciamento*, tuttavia, con l'*interesse*, potenzialmente confliggente, alla *conservazione del posto di lavoro*¹¹, che il *blocco* – per quanto si è detto – intende garantire, per fronteggiare la grave emergenza occupazionale seguita dalla pandemia.¹²

⁹Sembra trascurare gli *aiuti alle imprese* diversi dalle integrazioni salariali (contributi a fondo perduto, prestiti garantiti, benefici fiscali e contributivi) Riccardo Del Punta (intervista a), *Stop ai licenziamenti senza Cig è a rischio incostituzionalità*, cit.

Sulle integrazioni salariali al tempo del Covid-19, tuttavia, vedi per tutti:

iiDOMENICO MESITI, *La tutela previdenziale temporanea speciale dei lavoratori nell'emergenza Covid-19*, in A.

PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit., 115 ss.;

GIOVANNI FIACCAVENTO, *Integrazioni salariali speciali: un primo tentativo di universalizzazione delle tutele*. *Ibidem*,

129 ss.CINZIA DE MARCO, *La cassa integrazione guadagni in deroga alla prova del Covid-19*, *ibidem*, 141 ss.;

Riccardo Del Punta, *Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi di Covid-19*, RIDL, 2020, I, 251.

¹⁰Coerente il rilievo di Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 315, secondo cui "(...) la disciplina, pur avendo effetti specifici di tutela della stabilità del rapporto, attinge al valore e alla dimensione giuridica della solidarietà, imponendo al datore di lavoro un comportamento socialmente responsabile (...) che va oltre la dimensione individuale e che è bilanciato da una pluralità di interventi a suo favore: dunque un modulo di responsabilità sociale dell'impresa che si gioca tra vincoli, sostegno, condizionalità (...)."

¹¹Sul *bilanciamento* prospettato nel testo – della libertà di iniziativa economica privata (art. 41 cost.) con l'interesse, potenzialmente confliggente, alla conservazione del posto di lavoro (art. 4, 32, 36, in relazione, appunto, all'articolo 41 della costituzione) – vedi da ultima – anche in motivazione – Cass. 3 agosto 2018, n. 20497, alla quale si rinvia per riferimenti ulteriori.; Riccardo Del Punta, *Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi del Covid-19*, RIDL, 2020, II, 251.

¹²Il problema esula, tuttavia, dal tema di indagine.

Sul punto, vedi, per tutti, Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., spec. 316 ss, laddove – sul problema, appunto, della *“compatibilità della disciplina in esame col quadro costituzionale e in particolare con l'art. 41”* – si legge: *“la Corte costituzionale ha avuto occasione una sola volta (sentenza n. 6 del 19 febbraio 1964) di valutare una disciplina settoriale di blocco dei licenziamenti (per il personale delle imposte di consumo in servizio al 1 luglio 1961, previsto dall'art. 8 d.P.R. 14 dicembre 1961 n. 1315f fino al 31 dicembre 1962), ma in modo solo tangenziale (...) e senza sollevare dubbi di compatibilità con la Carta. Mi pare che il carattere di temporaneità della sospensione/divieto (...), le ragioni che l'hanno determinata e il bilanciamento con misure di sostegno (anche) alle imprese consentano di ritenere senz'altro compatibile l'intervento con la tutela dell'iniziativa economica dell'impresa la quale, come noto, non ha valore assoluto ma viene temperata, al 2° comma della stessa disposizione, da possibili limitazioni erogaletali da evitarne lo svolgimento in contrasto con l'utilità sociale. D'altronde non mancano casi nei quali, in vista di un interesse generale sovraordinato, l'esistenza di pur legittime ragioni di recesso, fino alla stessa mancanza della possibilità di svolgere la prestazione (salvo il caso limite della cessazione integrale dell'attività), cedono il passo alla tutela della stabilità del rapporto, come avviene con l'interdizione temporanea del licenziamento per giustificato motivo (oggettivo e soggettivo) prevista dalla disciplina di tutela della maternità (e in qualche caso della paternità) dal d.lgs. 151/2001, Capo IX”.*

Vedi, altresì, Carlo Zoli, *Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela*, cit.

Vedi, **infine**, cenni diffusi in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit., *passim*; Olivia Bonardi, Umberto Carabelli, „Madia D'Onghia | Lorenzo Zoppoli (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, cit., *passim*.

Lo stesso problema forma oggetto, tra l'altro, del webinar su *Divieto di licenziamenti e libertà d'impresa. Principi costituzionali*, organizzato da FA.RI. Facciamo ricerca sul lavoro (22 luglio 2020),

5. Segue: esemplificazione dei *licenziamenti economici*, che ne risultano investiti.

Alla luce delle esaminate definizioni delle tipologie di licenziamento e della *ratio* del loro *blocco* – al tempo del *Covid-19* – ne pare agevole la identificazione nei *licenziamenti economici*: vi sono compresi i licenziamenti collettivi, appunto, e quelli individuali per giustificato motivo oggettivo ¹³

Con la *soppressione del posto di lavoro* – che costituisce l'ipotesi maggiormente ricorrente di *giustificato motivo oggettivo* – concorrono, tuttavia, altre ipotesi ad essa assimilate – anche in forza di univoche suggestioni normative ¹⁴ –quali il licenziamento per malattia (*in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile*) e per *inidoneità fisica o psichica del lavoratore*, in quanto assimilate – appunto – alla “*insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*”. ¹⁵

13 In tal senso vedi, da ultimo, legge 10 dicembre 2014, n. 183, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (JOBS ACT), articolo 1, comma 7

Sul punto, vedi, per tutti, M. DE LUCA, *Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti nuovo sistema sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi: tra legge delega e legge delegata*, spec. § 4.14., in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, n.6, 545 ss; WP CSDLE Massimo D'Antona, n. 251/2015 .

14 Vedi l'articolo 18, comma 7, dello *statuto dei lavoratori* (legge 20 maggio 1970, n. 300), che sancisce testualmente: “*Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo 9*”.

15 Alle stesse conclusioni perviene – con specifico riferimento al licenziamento per *inidoneità sopravvenuta* del lavoratore – l'Ispettorato nazionale del lavoro (nota del 24 giugno 2020) – *acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali* – nei termini testuali seguenti:

“*Così anche l'ipotesi in argomento deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla*

6. Segue: licenziamenti esclusi.

Intanto ne risultano, coerentemente, esclusi i rapporti di lavoro subordinato che rientrano nell'area di non applicazione (di cui all'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, *Disciplina dei licenziamenti individuali*), quali i rapporti di lavoro domestico (disciplinati dalla [legge 2 aprile 1958, n. 339](#)).

Parimenti esclusi sono i licenziamenti dei lavoratoriche – pur ricorrendone le *condizioni –non optinoper* la prosecuzione – dopo la maturazione del diritto a pensione– della prestazione delle propria opera (ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n.791, convertito i legge 25 febbraio 1982, n. 54, *Disposizioni in materia previdenziale*).

In entrambi i casi, infatti, la libera recedibilità del datore di lavoro è, parimenti, stabilità dalle *leggi speciali*, che ne recano la disciplina ([legge 2 aprile 1958, n. 339, appunto](#), e decreto legge 22 dicembre 1981, n.791, come convertito, cit.).¹⁶

Ne risultano esclusi, vieppiù, i licenziamenti per *giustificato motivo soggettivo* (ai sensi dell'articolo 3 legge 604 del 1966) – o per *fatto inerente alla persona del lavoratore*, che esclude la stessa configurabilità del

possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale (cfr. Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 27243 del 26 ottobre 2018; Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 13649 del 21 maggio 2019).

L'obbligo di repacechagerende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che la legittimità della procedura di licenziamento non può prescindere dalla verifica in ordine alla impossibilità di una ricollocazione in mansioni compatibili con l'inidoneità sopravvenuta.

Pertanto, si ritiene che la disciplina prevista dagli articoli 46 e 103 del D.L. n. 18/2020 riguardi anche il licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione”.

Tuttavia suscita perplessità il rilievo assegnato all'obbligo di *repacechage*, sebbene la configurazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo – per quanto si è detto – riposi, esclusivamente, sulla *motivazione*, mentre prescinde dalla sua *legittimità*, che dipende (anche) dall'adempimento di quell'obbligo.

16 Alle stesse conclusioni perviene – con specifico riferimento, tuttavia, al lavoro domestico – l'INPS (nel messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020, avente ad oggetto: “*Articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. TutelaNASpl*”), laddove si legge:

“(....)Si fa presente che l'Istituto, nel formulare la richiesta di parere al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha altresì chiesto se la disposizione di cui al citato articolo 46 possa trovare applicazione anche nell'ambito del rapporto di lavoro domestico, nonostante la libera recedibilità insistente su tale tipologia di rapporto di lavoro. A tale ultimo riguardo il predetto Ministero, nella richiamata nota del 26 maggio 2020, ha chiarito che l'articolo 46 di cui al decreto-legge n. 18 del 2020 non trova applicazione al rapporto di lavoro domestico, soggiacendo quest'ultimo - quanto al regime di libera recedibilità - ad una peculiare disciplina”.

licenziamento collettivo (ai sensi dell'articolo 24 legge 223 del 1991) – in quanto, all'evidenza, rappresentano il *contrario* rispetto ai *licenziamenti economici* inclusi.

Del resto, il *blocco postbellico dei licenziamenti* (art. 1, in elazione all'art. 11, decreto legislativo 21 agosto 1945) non trovava applicazione – in tempi di *recedibilità ad nutum* del datore di lavoro (art. 2118 c.c.) – “*nei casi in cui per disposizione di legge o di contratto collettivo e' consentita la risoluzione del rapporto di lavoro per fatto del lavoratore*” (lettera b dell'articolo 1 decreto legislativo 21 agosto 1945).¹⁷

7.Segue: per l'inclusione del licenziamento *economico* dei dirigenti.

Sembra, invece, da includere – nel *blocco al tempo del Covid-19*, appunto – il *licenziamento economico* dei dirigenti, non solo collettivo – come pare incontroverso (vedi *infra*) – ma anche individuale..

7.1. Intanto il riferimento esplicito della esaminata definizione delle tipologie di licenziamento investite dal *blocco* – alla *nozione legale* del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (di cui all'articolo 3 della legge n. 604 del 1966) – non è volta ad assoggettarlo, per quanto si è detto, alla *disciplina limitativa*, per questo prevista (dalla legge n. 604 del 1966, cit., appunto), entro i limiti stabiliti contestualmente (dall'articolo 10, per quel che qui interessa).

E' diretta, invece, soltanto ad individuare – sulla base della *motivazione* della intimazione – una delle tipologie di licenziamento investite dal *blocco*, a prescindere dalla loro *legittimità*.

¹⁷ Pertanto “*forse sarebbe stata meglio una formulazione semplice di escludere dal blocco i licenziamenti disciplinari, un po' come si fece nel 1945*”: così, testualmente quanto convisibilmente, M. MISCIONE, *Il Diritto del lavoro ai tempi orribili del coronavirus*, in *Lav. giur.*, 2020/4, 331 ss.

Non rileva, pertanto, la circostanza che la *disciplina limitativa dei licenziamenti* (legge 604 del 1966) trova applicazione soltanto ad *operai, impiegati e quadri* (articolo 10, cit.).

Tanto basta per sorreggere la conclusione proposta.

Soccorrono, tuttavia, argomentazioni ulteriori.

7.2.Invero il rapporto di lavoro dirigenziale, all'evidenza, non rientra nell'*area di non applicazione* (di cui all'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, cit.).

Né il licenziamento del dirigente pare, comunque, riconducibile ad alcuna delle altre ipotesi, nelle quali la libera recedibilità del datore di lavoro – per quanto si è detto – risulta, parimenti, stabilita da leggi speciali che ne recano la disciplina (quale, ad esempio, il licenziamento dei lavoratori *non optanti* per la prosecuzione della prestazione della propria opera dopo la maturazione del diritto a pensione, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito in legge 25 febbraio 1982, n. 54, cit.)

7.3.Peraltro non può essere trascurato che *“il recesso del datore di lavoro richiede, pur se si tratta del licenziamento di un dirigente, la sussistenza di un giustificato motivo, in forza del principio generale di cui all'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (....)”*¹⁸.

E, comunque, la *giustificatezza oggettiva*, di fonte contrattuale – che integra, appunto, la *giustificazione oggettiva* dei licenziamenti di dirigenti – è in palese rapporto di *continenza* rispetto al meno ampio *giustificato motivo oggettivo*.¹⁹

¹⁸ In tal senso vedi, da ultima, Cass. 17 aprile 2015, n. 7899, in Giur. it., 2015, 1934, con nota di TOSI, BRESCIANI.

¹⁹ Sul punto, vedi da ultime Cass. 5 aprile 2019, n. 9665; 26 ottobre 2018, n. 27199; 20 giugno 2016, n. 12668: alle quali si rinvia per riferimenti ulteriori.

Tantomeno configurabile pare, poi, il licenziamento del dirigente – proprio in quanto *motivato da giustificazione oggettiva*– come licenziamento per *giustificato motivo soggettivo*.²⁰

7.4. Resta da considerare, altresì, che i dirigenti sono, comunque, soggetti alla disciplina legale dei licenziamenti collettivi (art. 24 della legge n. 223 del 1991, nel testo oravigente)²¹, esplicitamente evocata – per quanto si è detto – dalla ricordata definizione della stessa tipologia di licenziamento, al fine della soggezione al *blocco*..

Di conseguenza, la denegata esclusione, dal *blocco*, dei licenziamenti *economici* individuali dei dirigenti – sulla base della ricordata suggestione testuale (rinvio all’articolo 3 legge 604 del 1966, appunto), palesemente malintesa – risulterebbe incoerente con *il canone ermeneutico* – e, ad un tempo, *argomento interpretativo –ab absurdo (o apagogico)*.²²

Palesemente *assurdo* appare, infatti, l’esclusione del licenziamento *economico* individuale del dirigente –dal campo d’applicazione

20 Parimenti quale ipotesi di *giustificatazza*, questa volta *soggettiva*, di fonte contrattuale, – che *contiene*, tuttavia, il meno ampio *giustificato motivo soggettivo* – sulla quale vedi, i i riferimenti, di cui alla nota che precede.

21 Sorprende, quindi, e preoccupa – in quanto recata da *dossier* di Camera dei deputati e Senato della repubblica su AS 1766, art. 46 (divenuto legge di conversione del decreto *cura Italia*), che – all’articolo 46, appunto – prevede il *blocco dei licenziamenti* in esame) – l’affermazione, palesemente erronea, del tenore testuale seguente:

“L’istituto del licenziamento collettivo (che non trova applicazione nei confronti dei dirigenti) è disciplinato principalmente dall’articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223”.

Ne risulta, all’evidenza, ignorato il testo, ora vigente, della stessa disposizione (e, con esso, la procedura d’infrazione e la sentenza della Corte di giustizia che lo ha imposto: sul punto, vedi riferimenti in M. DE LUCA, *I licenziamenti collettivi nel diritto dell’Unione europea e l’ordinamento italiano: da una remota sentenza storica della Corte di giustizia di condanna dell’Italia alla doppia pregiudizialità per il nostro regime sanzionatorio nazionale (note minime)*, cit..

22 Sull’argomento *ab absurdo* (o *apagogico*) di interpretazione della legge, vedi G. TARELLO, *L’interpretazione della legge*, Milano, Giuffrè, 1980, 369.

Sulla sua applicazione – con riferimento alla disciplina del licenziamento – vedi M. DE LUCA, *Evoluzione del nostro sistema di tutela contro i licenziamenti illegittimi da uno storico monito della Corte costituzionale alla recente riforma della tutela reale (legge n. 92 del 2012): principi per una lettura della riforma conforme a costituzione*, spec. § 3.4, in S.BRUSATI, E. GRAGNOLI (a cura di), **Una prima esperienza sulla nuova disciplina dei licenziamenti**, Atti del seminario organizzato dalla Università di Parma – Dipartimento di giurisprudenza “in onore di Michele De Luca” (Parma, Aula magna, 19 aprile 2013), in *Quaderno di ADL* n. 14, Padova, CEDAM, 2014; ID., *Riforma della tutela reale contro i licenziamenti al tempo delle larghe intese: riflessioni su un compromesso necessario*, cit.; ID. *La disciplina dei licenziamenti fra tradizione e innovazione: per una lettura conforme a costituzione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, 6, I, 1; WP CSDLE “Massimo D’Antona”- n. 175/2013,.

del *blocco al tempo del Covid-19*– nel quale risulta, invece, incluso il licenziamento collettivo del dirigente.

La stessa differenziazione di trattamento – in punto di soggezione al *blocco dei licenziamenti*, appunto – risulta, peraltro, incoerente –nel difetto di qualsiasi *giustificazione* – con una lettura costituzionalmente orientata della disciplina – nella soggetta materia – in relazione al principio di uguaglianza, anche sotto il profilo della *ragionevolezza*.²³

Del resto, risultagà esclusa ²⁴ – con riferimento alla mancata previsione, a favore dei dirigenti, di provvidenze per il personale licenziato (prevista da legge della regione siciliana) – *“una qualsiasi giustificazione alla grave disparità: mentre questa Corte, proprio prendendo spunto dalla particolare condizione del dirigente, aveva bensì conseguentemente dato atto della “possibilità di discipline difformi in relazione alla diversa qualità e alla varietà di tipi del lavoro”, ma aveva soggiunto “sempreché si tratti di situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale, con riguardo ad altri apprezzabili interessi e comunque non vengano superati i limiti di ragionevolezza” (sentenze n. 101 del 1975, n. 146 del 1971, n. 150 del 1967).*²⁵

23 In relazione alla stessa differenziazione di trattamento, quindi, condivisibilmente – di evidente controsenso e di dubbi in ordine alla costituzionalità della norma – F. Chietera, *Covid-19 e licenziamenti*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 147 ss.

Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 321, ritiene che *“la differenza di trattamento delle due ipotesi è difficilmente accettabile (...)”*.

C'è chi sostiene, poi, che *“l'esclusione dei dirigenti dal blocco dei licenziamenti individuali probabilmente non può essere ritenuta scontata (...)”* (così, testualmente, Umberto Gargiulo, Vincenzo Luciani, **Emergenza Covid-19 e «blocco» dei licenziamenti: ...*, cit., § 4).

E chi si limita, invece, a denunciare la contraddizione: *“La normativa in esame trova applicazione anche per la categoria dei dirigenti, laddove coinvolti in procedure di licenziamento collettivo, mentre, invece, come vedremo, sul versante del licenziamento individuale si deve ritenere che il blocco non tocchi la figura del dirigente”* (così, testualmente, PASQUALE PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, cit):

Analoga denuncia in **Carlo Zoli, Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela,**

C'è chi prospetta, infine, quantomeno, il *rischio di contenzioso*: vedi Pasquale Dui, *L'alt ai licenziamenti escluso per i dirigenti ma rimane il rischio di contenzioso*, cit.

L'esemplificazione potrebbe continuare: diffusa risulta tuttavia, la *perplexità* (per dirla con un *eufemismo!*) circa la diversificazione, in punto di *soggezione al blocco*, tra licenziamento collettivo e licenziamento economico individuale del dirigente.

24 Vedi Corte cost. 22 maggio 1987, n. 180, in Foro it. 1987, I 939.

25 *Situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale* soccorrono, infatti, tutte le volte in cui si è voluto fare dei dirigenti *una categoria a sé stante di prestatori di lavoro subordinato*: il blocco dei licenziamenti nel dopoguerra e la *disciplina limitativa dei licenziamenti individuali* (legge 604 del 1966) si coniuga, in tale prospettiva, con l'*obbligo dell'assunzione tramite gli uffici di collocamento* (art. 11, terzo comma, n. 2, della legge 29 aprile 1949, n. 264); nonché la

In altri termini – nel difetto di “*situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale (...)*”, appunto – la *particolare condizione del dirigente* non è, da sola, sufficiente a giustificarne, appunto, differenziazioni di trattamento.²⁶

Pertanto l’inclusione del licenziamento *economico* individuale del dirigente, *motivato da giustificazione oggettiva* – nel *blocco al tempo del Covid-19* – risulta, da un lato, coerente con il prospettato *canone ermeneutico ab absurdo* (o *apagogico*) e, dall’altro, pare imposta dalla interpretazione – *costituzionalmente orientata* – della disciplina nella soggetta materia.²⁷

7.5. La conclusione raggiunta – sulla base, beninteso, delle argomentazioni superiori – risulta coerente, tuttavia, con l’applicazione – anche ai dirigenti, appunto – del regime sanzionatorio della *tutela reale* (art. 18, commi 1-3, dello *statuto dei lavoratori*), comminato per il licenziamento affetto da *nullità virtuale* – perché contrario a *norma imperativa* – in quanto intimato in violazione, appunto, del *divieto* (vedi *infra*).

7.6. Pare, comunque, incompatibile – con la *ratio del blocco* – la denegata esclusione, dal suo campo d’applicazione, del licenziamento del dirigente, tanto più se limitata al licenziamento *economico* individuale: la rimodulazione

possibilità di richiesta nominativa per l’assunzione di impiegati amministrativi e tecnici con mansioni direttive in agricoltura (art. 11, comma secondo, lett. a, del d.l. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito nella legge 11 marzo 1970, n. 83); ed infine, la mancata applicazione delle forme di previdenza previste per gli altri dipendenti; e così pure le limitazioni poste dalla legge n. 230 del 1962” (così, testualmente, Corte cost. numero 121 del 1972).

²⁶In senso contrario, pare, tuttavia, Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit., laddove le *peculiarità caratteristiche della categoria dei dirigenti* – sulle quali riposa la legittimità costituzionale della disposizione (art. 10 legge 604/1966), che ne dispone l’esclusione dal campo d’applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti (Corte cost. 121/1972) – viene apoditticamente, quanto arbitrariamente, impiegata per giustificarne l’esclusione dal campo d’applicazione, affatto diverso, del *blocco dei licenziamenti* al tempo del Covid-19.

²⁷La conclusione raggiunta pare imposta, viepiù, dalla configurazione – dell’*atto di recesso* all’esito della procedura ex art. 4, l. 223/1991 come *licenziamento individuale per giustificato motivo* (sia pure assoggettato alla disciplina dei collettivi), e come tale sarebbe impedito dal *blocco temporaneo* – che viene proposta (*recte*, riproposta) da Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit. spec. 520-521 ed. ivi, rinvio a ID., *I licenziamenti collettivi. La nozione e il controllo del giudice*, QDLRI, 1997, n. 19, 29.

L’esclusione del *licenziamento economico individuale* dei dirigenti – dal campo d’applicazione del *blocco*, nel quale ne risulta incluso il licenziamento collettivo – pare del tutto ignorata da Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit.: eppure sarebbe stata, da sola, sufficiente a sorreggerne la soluzione – della loro inclusione, appunto – all’evidenza opposta rispetto a quella proposta.

prospettata – del riparto dell'onere del rischio di *esuberi occupazionali* – sembra imporsi, addirittura vieppiù, anche in tale ipotesi.

7.7. Va considerato, peraltro, che – pur concorrendo, ad integrare i licenziamenti collettivi, il numero complessivo degli stessi (superiore a quattro) e l'arco temporale (120 giorni) della loro irrogazione (art. 24 della legge 23 del 1991) – non priva di rilievo, tuttavia, risultala circostanza che *“il numero dei recessi irrogati (possa essere) inferiore a quello dei recessi programmati”*.²⁸

In tale prospettiva, c'è da domandarsi – in termini, all'evidenza, problematici – se il licenziamento di dirigenti, in numero non superiore a quattro – nel periodo del *blocco* – possa essere integrato, al fine che ci occupa, dalla *programmazione* di licenziamenti ulteriori, che non siano stati irrogati, tuttavia, proprio per *eludere* il *blocco*.²⁹

Infatti pare agevole presumere – in relazione a qualsiasi organizzazione aziendale – che il licenziamento limitato ad alcuni dirigenti – senza incidere, tuttavia, sul personale non dirigenziale che ne dipende gerarchicamente – non possa esaurire il ridimensionamento occupazionale *programmato* e sia volto, di conseguenza, soltanto ad *eludere* il *blocco*.

8. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 tra divieto e sospensione: rilievo sul piano degli effetti.

²⁸ Così, testualmente, Cass. 22/11/2011, n. 24566 (Foro it. 2012, 2, 462), in coerenza con la giurisprudenza consolidata: vedi, per tutti, cass. 11/08/2016, n. 17061

²⁹ Vedi, sul punto, Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., spec. 321, laddove si legge: *“(.....)deve ritenersi a mio parere che il blocco operi anche nei confronti del singolo dirigente, quando possa ritenersi che il suo licenziamento dipenda da una riduzione o trasformazione di attività o lavoro che, se non vi fosse il divieto, avrebbe coinvolto anche gli altri dipendenti, magari sospesi in cassa integrazione in attesa della fine del periodo impeditivo (dove è evidente la difficoltà di prova di una simile connessione, che potrebbe in qualche caso basarsi anche sul solo dato temporale di una distanza tra il licenziamento del dirigente e la successiva riduzione di personale comprese nei 120 giorni di cui all'art. 24 L. 223/1991)”* fffffff.

Il *blocco al tempo del Covid-19* si articola nel divieto temporaneo dell'intimazione del licenziamento, da un lato, e nella sospensione – per lo stesso periodo del divieto³⁰ – di alcune procedure per l'intimazione, dall'altro.

Palese il rilievo della distinzione prospettata

8.1.La violazione del divieto della intimazione, infatti, comporta la *nullità virtuale* del licenziamento – per *contrasto con norma imperativa*, quale il

³⁰Di sessanta giorni – a decorrere dalla data di entrata in vigore (17 marzo 2020) del decreto legge *cura Italia* – elevati a cinque mesi dall'articolo 80, comma I, del decreto legge *rilancio Italia*, come convertito.

L'articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*) – in relazione agli articoli 1 e 3 (intitolati *Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga* e, rispettivamente, *esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione*) – del decreto legge agosto cit. prevede la *proroga* ulteriore del *blocco* al termine *finale* del 31 dicembre 2020 – subordinandola, tuttavia, a *condizionalità* (quali, appunto, *fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19* ovvero, in alternativa, *esonero dal versamento dei contributi previdenziali*), con eccezioni e deroghe (anche per quanto riguarda il *termine del blocco*) correlate alla fruizione degli stessi trattamenti, ed introducendo ipotesi di *esclusione dal blocco* (quali: *licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione ovvero di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione, nonché di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo*) – nei termini testuali seguenti:

1. *Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.*

2. *Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.*

3. *Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c., ovvero nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi*

divieto appunto³¹ – e la soggezione al regime sanzionatorio, che ne consegue, della *tutela reale*.³²

La *reintegrazione nel posto di lavoro* si coniuga essenzialmente, in tale prospettiva, con una indennità risarcitoria, *commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione*, e con il diritto del lavoratore ad una *indennità*

nello stesso.

La lettura di questa ultima proroga del blocco – che è stata proposta – pare sostanzialmente confermata dalla relazione al disegno di legge di conversione del decreto legge agosto, sub articolo 14 appunto(A.S.1925).

Condizionalità ed ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti, all'evidenza, si applicano solo per l'avvenire (art. 11 preleggi), cioè dalla data (15 agosto 2020) di entrata in vigore del decreto agosto , che le prevede: ne prescindono, quindi, i licenziamenti precedenti alla stessa data, soggetti alla diversa disciplina del blocco (prevista dai decreti cura Italia e rilancio Italia).

Sullo stesso tema – che esula, tuttavia, dall'approfondimento in questa sede – vedi: C. TUCCI, *Da oggi licenziamenti possibili in sei casi, Il sole 24 ore, 18 agosto 2020; G: FALASCA, *Blocco licenziamenti fino a dicembre per chi non usa ammortizzatori Covid, ibidem, 19 agosto 2020; ID., *Licenziamenti anche a settembre per chi ha fatto pochi giorni di vig, ibidem, 15 agosto 2020; E. DE FUSCO, *Esonero sostitutivo della Cig calcolato sui contributi non versati dall'azienda, ibidem, 20 agosto 2020; Tito Boeri, *Perché il divieto di licenziamento non è una buona idea (oltre che incostituzionale), cit.; G. FALASCA, *Chiusura attività. Sì ai licenziamenti se l'impresa è messa in liquidazione,G. FALASCA, *Chiusura attività. Sì ai licenziamenti se l'impresa è messa in liquidazione,G. FALASCA, *Chiusura attività. Sì ai licenziamenti se l'impresa è messa in liquidazione, cit.; Matteo Verzaro, *La condizionalità del divieto di licenziamento nel Decreto Agosto, cit.*********

31 In tal senso, vedi Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale, cit.*, 316, dove si legge:

“Una prima valutazione, che ritengo abbastanza scontata, riguarda il carattere imperativo della disciplina dell'art. 46 del d.l.18/2020: dal che deriva certamente la nullità dei licenziamenti adottati in contrasto con la regola, con relativa sanzione ripristinatoria del rapporto di lavoro (sia che la si voglia ricondurre alla reintegrazione ex art. 18, co. I , l. 300/1970, e 2 d.lgs. 23/2015, come credo corretto derivando la nullità 'espressamente' dall'art. 1418 c.c.; sia che, diversamente, la si riconduca a un regime di nullità di diritto comune; in ogni caso non agli articolati regimi del licenziamento semplicemente ingiustificato, vizio che nel caso potrebbe non ricorrere)”.

32 Ai sensi dell'articolo 18, commi 1-3, statuto di lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) per i licenziamenti individuale ed – in forza del rinvio (di cui all'articolo 24 legge 223 del 1991) – per il licenziamento collettivo, parimenti vietato.

La *nullità* – del “*licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto*” – è riconosciuta dall'INPS (nel messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020, avente ad oggetto: “*Articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. Tutela NASpl*”), laddove si legge:

“Nello specifico, l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel chiarire che l'indennità di disoccupazione NASpl è una prestazione riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, ha osservato che “non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo -intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto - atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore”.

In ragione di quanto sopra, è possibile procedere, qualora sussistano tutti i requisiti legislativamente previsti, all'accoglimento delle domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate dai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di licenziamento - con le causali di cui al citato articolo 46 del decreto-legge n. 18 del 2020 – intimato anche in data successiva al 17 marzo 2020, di entrata in vigore della richiamata disposizione di cui al decreto Cura Italia.

Tuttavia, si fa presente che l'erogazione della indennità NASpl a favore dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo – nonostante il divieto posto dall'articolo 46 del decreto Cura Italia – sarà effettuata da parte dell'Istituto con

*sostitutiva – della reintegrazione nel posto di lavoro, appunto – pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto*³³

Né può essere trascurato che – per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la sua reintegrazione – il lavoratore ha diritto (ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003) alle ferie annuali retribuite – oppure, alla cessazione del rapporto di lavoro, a un'indennità sostitutiva di tali ferie non godute – senza che rilevi, in contrario, il fatto che, nel corso dello stesso periodo, il lavoratore non abbia svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.³⁴

riserva di ripetizione di quanto erogato nella ipotesi in cui il lavoratore medesimo, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

In tale ipotesi, pertanto, il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS, attraverso il modello NASpl-Com, l'esito del contenzioso medesimo ai fini della restituzione di quanto erogato e non dovuto per effetto del licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

Inoltre, potrebbe anche verificarsi che – in attuazione della sopra richiamata disposizione di cui al comma 1-bis dell'articolo 46 del decreto-legge n. 18 del 2020 - il datore di lavoro revochi il recesso (il licenziamento per giustificato motivo oggettivo) , chiedendo contestualmente per il lavoratore riassunto il trattamento di cassa integrazione salariale a partire dalla data di efficacia del precedente licenziamento.

In tale ipotesi, quanto eventualmente già erogato a titolo di indennità NASpl sarà oggetto di recupero da parte dell'Istituto, in considerazione della tutela della cassa integrazione che verrà riconosciuta al lavoratore in attuazione della citata disposizione di cui al comma 1-bis. (.....).

Sul messaggio dell'INPS, vedi: Marcello Floris, *Il licenziamento economico fa scattare la NASPI ma è a rischio di nullità*, Sole 24 ore 22 giugno 2020.

Sulla *nullità* del licenziamento – intimato in violazione del *divieto* – e sulle conseguenze ulteriori vedi, da ultimo, Angelo Zambelli, *Licenziamenti economici fermati dal coronavirus*, cit., spec. 60, laddove si legge: “Non vié, invece, alcun dubbio interpretativo circa la conseguenza sanzionatoria in ipotesi di violazione del divieto, che è quella della nullità dei recessi irrogati (...) con la conseguente reintegrazione del lavoratore – ovvero, a scelta dello stesso, pagamento dell'cosiddetta opzione (indennità risarcitoria pari a quindici mensilità di retribuzione “pesante”) – e, in ogni caso, con corresponsione di una indennità risarcitoria, pari alle retribuzioni medio tempore maturate dalla data di licenziamento alla reintegra (in misura comunque non inferiore a cinque mensilità)”

Vedi, altresì, :Antonio Preteroti* e Angelo Delogu, *I licenziamenti collettivi e individuali al tempo del coronavirus*, cit., § 10; Paolo Iervolino, *Sospensione (rectius nullità) dei licenziamenti economici per il COVID-19 e dubbi di legittimità costituzionale*, in *giustiziavivile.com*.

Sulla *tutela reale* – per il licenziamento affetto da *nullità virtuale* – vedi, per tutti, M. DE LUCA, *Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti nuovo sistema sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi: tra legge delega e legge delegata*, cit., spec. § 4.5..

Sulla *nullità virtuale*, vedi, per tutte, Cass. Sez. un, civ., 19 dicembre 2007, n. 26724 (In Foro it., 2008, I, 784, con nota di SCODITTI), secondo cui la *nullità virtuale* – per contrarietà a norme imperative, in difetto di espressa previsione in tal senso – riguarda, ove non altrimenti stabilito dalla legge, unicamente la violazione di norme inderogabili concernenti la validità del contratto – o, come nella specie, dell'atto unilaterale di licenziamento (art. 1324 c.c.) – e non già la violazione di norme, anch'esse imperative, riguardanti il comportamento dei contraenti la quale può essere fonte di responsabilità (in senso conforme è la giurisprudenza consolidata successiva).

33

In tal senso, infatti, sancisce l'articolo 18, commi 1-3, dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300).

34 In tal senso, vedi Corte giust. UE 25 giugno 2020, nelle cause riunite C-762/18 e C-37/19, che *prevale* sulla nostra giurisprudenza nazionale in senso contrario (per tutte, Cass. 29 novembre 2016, n. 24270; 8 luglio 2008, n. 18707).

17

8.2.La *sospensione* dell'intimazione, invece, avrebbe comportato soltanto il *differimento* – fino alla scadenza del previsto termine – degli effetti del licenziamento.

Mentre il licenziamento *vietato* e, perciò, *nullo* non produce alcun effetto – dopo la scadenza dello stesso termine – in difetto, all'evidenza, di una nuova intimazione.

8.3.La *sospensione*, per lo stesso periodo del *divieto*, tuttavia, è prevista, separatamente, ma riguarda – come pure è stato anticipato – le procedure di licenziamento collettivo³⁵, *pendenti* dalla data indicata contestualmente³⁶, nonché “*le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso, di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*”³⁷

In entrambi i casi, le stesse procedure subiscono, appunto, la *sospensione* e – dopo una parentesi corrispondente al *periodo del divieto e della sospensione*– riprendono il loro corso.

Non ne risultano, tuttavia, conseguenze sul piano del regime sanzionatorio e su quello processuale.

In altri termini, la *sospensione* prospettata non immuta il regime sanzionatorio del licenziamento, che – all'esito della procedura – sia stato intimato, né il giudizio sulla sua impugnazione.

8.4.La *tutela reale* – comminata per il licenziamento intimato in violazione del *divieto* e, perciò, affetto da *nullità virtuale* – sembra attrarre, nel *rito Fornero*, il giudizio di impugnazione.³⁸

³⁵Di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

³⁶“(…) avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto”: così, testualmente, l'articolo 46 del decreto legge *cura Italia* 17 marzo 2020, n. 18 come convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

³⁷Così, testualmente, l'articolo 80, comma 1, i del decreto legge *rilancio* 19 maggio 2020, n. 34, come convertito.

³⁸Da proporre nella forma e nei termini (di cui all'articolo 6 della legge n. 504 del 196, come modificato dall'articolo 32 della legge n. 183 del 2010, c.d. *collegato lavoro*) nella ipotesi di licenziamento nullo, al quale si applica – per quanto si è detto – la *tutela reale* (ai sensi dell'articolo 18, commi 1-3, dello *statuto dei lavoratori*): vedi, in tal senso, Cass. 5 18

La revoca del licenziamento nullo –perché intimato, appunto, in violazione del *divieto* –risulta, tuttavia, agevolata – dalla disciplina sopravvenuta, ora vigente³⁹ – e pare incentivata quale alternativa al contenzioso.⁴⁰

novembre 2015, n. 22627; 13 gennaio 2020, n.395.

39Vedi l'articolo 80 – intitolato *Modifiche all'articolo 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo* – del decreto legge *rilancio* 19 maggio 2020, n. 34, come convertito, lettera b, laddove si legge:

“b) dopo il comma 1, e' aggiunto il seguente:

"1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro."

La disposizione risulta sostanzialmente ribadita – dall'articolo 14, comma 4, del decreto legge agosto, cit. – nei termini testuali seguenti:

4. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Sul punto, vedi A. MARESCA, *Licenziamenti economici revocabili fino alla sentenza senza oneri e sanzioni*, cit. che configura la revoca favorevole al datore di lavoro quale “rimedio alle incertezze relative all'ambito applicativo del divieto di licenziamento....”.

40Pare sostanzialmente auspicato da [Marcello Floris](#), *LE ALTERNATIVE. Il periodo del divieto può servi.re a trovare soluzioni negoziati*, cit. **Nello stesso senso, pare A. MARESCA, op. ult. cit.**