

Politically (in)correct - L'epidemia blocca i licenziamenti

politically (in)correct

Bollettino ADAPT 30 marzo 2020, n. 13

Nei commenti concernenti le misure del governo a tutela dei lavoratori non hanno ricevuto - ad avviso di chi scrive - adeguata attenzione una norma (Articolo 46: Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti) contenuta nel dl n.18/2020 definito "Cura Italia". Il comma 1, a decorrere dal 17 marzo 2020, preclude per 60 giorni l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge n. 223 del 1991 (le procedure per la mobilità e la riduzione di personale), e sospende per il medesimo periodo 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 n. 604 del 1966. In sostanza, per il periodo previsto, sono bloccati sia i licenziamenti collettivi che quelli individuali di carattere economico. È una misura impegnativa che certamente sarà rinnovata alla scadenza dei 60 giorni previsti, almeno fino a quando non sarà superata l'attuale emergenza. Del resto, il governo ha mantenuto la parola: nessun lavoratore perderà il posto a causa del coronavirus, a meno che - è implicito - non si verifichi un motivo soggettivo (giusta causa e giustificato motivo).

Sul piano giuridico, il "blocco" cessa trascorsi 60 giorni dalla sua decorrenza, ma chi si incammina su questa via sa come si entra ma non come e quando si esce. Occorre andare all'immediato dopoguerra per trovare una norma di tale portata, sia pure caratterizzata da una maggiore durata. La drammatica crisi occupazionale del dopoguerra e la necessità di mantenere ad ogni costo i posti di lavoro esistenti, resero evidente la problematica dei licenziamenti ed impellente una sua risoluzione, di cui si fecero carico le parti sociali. Il blocco dei licenziamenti fu decretato nel 1945 e 1946 per salvaguardare i livelli occupazionali dell'epoca. E fu la fine di queste misure di emergenza a dare impulso alla contrattazione collettiva interconfederale (prevalente in quella fase fino all'accordo sul conglobamento del 1954), nel predisporre per la prima volta una disciplina più specifica e ricca di quella codicistica, dando vita alla distinzione tra licenziamenti individuali e licenziamenti per riduzione del personale, i primi da giustificare o indennizzare se privi di

Politically (in)correct - L'epidemia blocca i licenziamenti

giustificazione, i secondi da sottoporre a procedure negoziali con i sindacati.

Con gli accordi interconfederali del 1947, poi del 1950, rinnovato nel 1965, applicabili al solo settore industriale, l'autonomia collettiva introdusse per la prima volta il principio della necessaria giustificazione del licenziamento, dando al lavoratore la possibilità di impugnarlo mediante il ricorso a procedure conciliative o arbitrali, all'esito delle quali poteva, in caso di accoglimento della domanda, essere emanata una pronuncia, secondo equità, che imponeva al datore la riassunzione ovvero, in alternativa, il pagamento di una penale risarcitoria commisurata ad un certo numero di mensilità di retribuzione e alle dimensioni dell'impresa. La regolamentazione di natura contrattuale - che assicurava nella sostanza una tutela solo di carattere obbligatorio - trovò uno sbocco legislativo, dapprima, nella legge n. 604 del 1966 per sfociare poi in un regime di tutela reale contro il licenziamento ingiustificato (con la sanzione della reintegra nel posto di lavoro) nell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970. E' appena il caso di ricordare quanta parte del diritto sindacale e del conflitto sociale sia stata monopolizzata dal dibattito e dalle iniziative riguardanti la modifica della disciplina instaurata da questo articolo e come la questione rimanga aperta anche dopo gli interventi modificativi introdotti: sul versante dell'impugnazione dell'atto di recesso dal c.d. Collegato lavoro (l.n.183 del 2010), poi, in maniera sostanziale, dalla legge n.92 del 2012 (che intervenne direttamente a modificare l'intera disciplina del licenziamento individuale) e dal c.d. Jobs act che introdusse, nel d.lgs. n.23 del 2015, una forma di licenziamento specifico (detto a tutele crescenti) per gli assunti dopo l'entrata in vigore del decreto stesso (7 marzo di quell'anno). In ambedue i provvedimenti, il licenziamento per motivi oggettivi è la fattispecie a cui sono state apportate le maggiori innovazioni.

Mentre nella legge n. 92 - pur lasciando la possibilità di ricorso al giudice (secondo un rito *ad hoc*) il quale può ordinare la reintegra - è introdotto, col un tentativo obbligatorio di conciliazione obbligatoria, con esplicito riguardo al "licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte della legge 15 luglio 1966, n. 604". Tale tentativo - come ha scritto Franco Carinci - è posto a carico di un datore di lavoro ricadente nell'ambito applicativo dell'art. 18 St. lav. e dovrebbe costituire un micro-procedimento preventivo, riecheggianti quello macro previsto per il licenziamento collettivo.

Nel caso del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (d.lgs. n.23 del 2015) il decreto non sostituisce, per i "vecchi assunti" (prima del 7 marzo 2015), l'articolo 18 della legge n.300/1970 come "novellato" dalla legge n. 92/2012. In sostanza si tratta di un nuovo regime di licenziamento

Politically (in)correct - L'epidemia blocca i licenziamenti

per i "nuovi assunti" dopo l'entrata in vigore del decreto stesso. Secondo la dottrina anche per costoro non è obbligatorio essere assunti secondo le nuove regole, essendo possibile applicare (come è avvenuto) anche a loro quelle previgenti sulla base di una specifica intesa contrattuale. Nel caso di licenziamento per motivo oggettivo, non solo non si applica la procedura conciliativa preliminare (dalla cui applicazione sono esclusi i soggetti destinatari del d.lgs. n.23), ma il reintegro non è previsto. Vi sono poi dei limiti riguardanti le dimensioni delle aziende, che vengono a mancare nel blocco di 60 giorni attualmente in vigore. Alla prima scadenza del termine si capirà lo sviluppo di una linea di tendenza. Sembra evidente che questo regime sarà prorogato insieme a tutti gli altri provvedimenti. Si vedrà poi se, quando e come si tornerà ad un regime ri-stabilizzato.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT