

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 19 luglio 2021, n. 28

Con la pronuncia in commento, il Tribunale di Venezia crea un importante precedente giurisprudenziale in merito all'interpretazione dell'art. 14 del decreto-legge n. 104/2020 (c.d. Decreto agosto) con riferimento al **blocco dei licenziamenti**. In particolare, la corte di merito provvede a chiarire una questione sulla quale si era sollevato un vivace dibattito in dottrina: la circostanza per cui la proroga del blocco dei licenziamenti così come disciplinata dal decreto-legge n. 104/2020 interessasse **tutti i datori di lavoro** oppure **solo i soggetti che materialmente avessero usufruito della cassa integrazione o degli sgravi contributivi**. Il giudice si schiera chiaramente a favore della prima tesi, ritenendo pertanto illegittimo il licenziamento su cui era chiamato a pronunciarsi.

Nel dettaglio, il ricorrente adiva il Tribunale *de quo* asserendo di aver prestato attività lavorativa alle dipendenze della società resistente per l'espletamento di mansioni di responsabile amministrativo: il **rapporto** di lavoro risultava poi **terminato per licenziamento** - datato 15 settembre 2020 - **per presunto giustificato motivo oggettivo**. Il lavoratore, pertanto, lamentava la nullità del predetto licenziamento poiché avvenuto in spregio alla normativa "emergenziale" di cui al decreto-legge n. 18/2020 e al decreto-legge n. 104/2020. In subordine, domandava comunque di accertare l'illegittimità del provvedimento per carenza del giustificato motivo oggettivo.

Su altro piano, il datore di lavoro - costituitosi regolarmente in giudizio - affermava la legittimità del licenziamento in oggetto, in quanto con l'entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020 si

introduceva – dal punto di vista del resistente – **la facoltà di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggetto con riguardo alle aziende**, come quella citata in giudizio nel caso in esame, **che non avevano beneficiato degli ammortizzatori sociali** di cui al predetto decreto-legge. Nella tesi prospettata dal datore di lavoro, inoltre, una diversa interpretazione della summenzionata norma si sarebbe posta in contrasto sia con il dettato costituzionale che con l'ordinamento comunitario.

Ad ogni modo, come anticipato in precedenza, il *decisum* del Tribunale di Venezia si schiera invece a favore del lavoratore, non condividendo nessuna delle argomentazioni avanzate dall'azienda.

In particolare, la statuizione della Corte di merito si fonda sul seguente *iter* argomentativo:

a) il tenore letterale della disposizione di legge (*"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"*), *atteso* che entrambe le tipologie di datori di lavoro rientrano nell'ambito di legge dei soggetti che non hanno goduto in maniera integrale degli ammortizzatori;

b) la circostanza per cui le ipotesi in cui è concesso il licenziamento appaiono residuali, anche alla luce dell'art. 14, comma 3 del decreto-legge n. 104/2020.

Per l'organo giudicante, difatti, si rileva del tutto **infondata l'obiezione secondo cui le aziende che non hanno avuto accesso ai summenzionati ammortizzatori sociali figurano escluse dalla platea dei datori di lavoro a cui applicarsi il divieto di licenziamento**. Ciò sulla base di tali argomentazioni:

a) se si volessero escludere dall'ambito di applicazione del divieto i soggetti che spontaneamente – pur essendo legittimati – non hanno voluto accedere agli ammortizzatori, **si finirebbe col far dipendere l'ambito di applicazione del divieto da una decisione esclusivamente presa dal datore** di lavoro e non più fondata su circostanze obiettive;

b) se si escludessero solo le aziende che non hanno utilizzato la cassa integrazione di cui all'art. 1

del decreto-legge n. 104/2020, in quanto non hanno avuto sospensioni o di riduzioni di attività a causa del Covid-19 – condizione di legge per usufruire del summenzionato istituto – si creerebbe una distorsione per cui il datore di lavoro potrebbe prima procedere al licenziamento e poi beneficiare degli ammortizzatori sociali, scenario effettivamente previsto all’epoca dei fatti sino al 31 dicembre 2020.

In sostanza – a giudizio della Corte veneta – appare del tutto comprensibile la scelta fatta dal legislatore di bilanciare le necessità di lavoratori e imprese attraverso un meccanismo che superasse il precedente divieto *tout court* di licenziamenti, ancorandolo all’allargamento dei meccanismi degli ammortizzatori sociali: il tutto, però, sempre nell’ottica di salvaguardare il bilanciamento dei costi-benefici riguardanti i datori di lavoro e i dipendenti.

Su altro piano, con riferimento alle eccezioni spiegate dal resistente in relazione alla presunta incostituzionalità dell’art. 14 del decreto-legge n. 104/2020, per il Tribunale le stesse appaiono palesemente infondate. In particolare, in merito all’asserita violazione dell’art. 41 della Costituzione, il Giudice statuisce **che l’utilità sociale quale limite espresso al diritto all’iniziativa economica privata**, nonché le esigenze di tenuta sociale – che avrebbero potuto essere messe in difficoltà nell’interpretazione data alla disposizione di legge dal resistente – **legittimano il contemperamento dei contrapposti diritti operato dalla norma de qua.**

Inoltre, in relazione al paventato contrasto della disciplina del decreto-legge n. 104/2020 con l’art. 3 della Costituzione – in quanto nella tesi prospettata da parte resistente, vi sarebbe lo stesso divieto per due circostanze diverse: per le imprese che hanno goduto degli ammortizzatori sociale e per quelle che invece non hanno beneficiato di tale vantaggio – il Tribunale di Venezia insiste nel definire tale scelta legislativa *“ragionevole in tocca di bilanciamento generale degli interessi contrapposto delle aziende e dei lavoratori”*. Per tali ragioni, in definitiva, l’organo giudicante dichiara nulla il licenziamento impugnato.

Da ultimo, comunque, non si può far a meno di segnalare come anche altre disposizioni di legge relative alla c.d. normativa emergenziale “anti-Covid” presentassero delle **ambiguità molto simili in merito all’applicabilità o meno del blocco dei licenziamenti** per alcune tipologie di datori

di lavoro (cfr. **A. Abbate, *Divieto di licenziamenti e Decreto Sostegni bis: le novità*, in **Boll. ADAPT 31 maggio 2021, n. 21****). In particolare, l'art. 8, comma 9 del decreto-legge n. 41/2021 (c.d. "Decreto Sostegni") disponeva un blocco generalizzato fino al 30 giugno 2021 per tutte le imprese, a prescindere dal requisito dimensionale. Tuttavia, l'art. 8, comma 10, prevedeva che per i datori di lavoro agricoli, di cui all' art. 8, comma 8, e per i datori di lavoro privati che avevano fatto richiesta di integrazioni salariali di cui all'art. 19 e 22 del decreto-legge n. 18/2020 e s.m.i. (quindi assegno ordinario, CIGD, CISOA, FIS o, ancora, FSBA), l'estensione delle summenzionate preclusioni sino al 31 ottobre 2021.

Anche in questo caso la norma, così come scritta, appariva suscettibile di una duplice interpretazione: da un lato poteva ritenersi, per i soggetti legittimati, obbligatorio l'utilizzo dell'integrazione salariale, così che solo una volta terminata la possibilità di utilizzare ammortizzatori sociali il datore di lavoro poteva poi procedere ai licenziamenti. Dall'altro lato, invece, un'interpretazione più fedele al dato letterale della disposizione di legge (la quale all'art. 8, comma 2 statuiva che i "*datori di lavoro [...] possono presentare [...] domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga*") sembrava escludere tale possibilità, non prevedendo un obbligo in capo ai datori di lavoro di usufruire di tali ammortizzatori sociali, così che gli stessi potevano poi licenziare il personale a partire dal 1° luglio 2021.

Aniello Abbate

ADAPT Junior Fellow