

La disciplina dei licenziamenti: le novità del Decreto di Agosto (D.L. 104/2020) fino al Decreto «ristori»>

a cura di Piero Pizzolante
Ispettore del Lavoro

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI
LECCE

LE CAUSE DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- ❖ DIMISSIONI del lavoratore (esclusiva volontà del lavoratore): in questo caso l'unico limite è rappresentato dal preavviso (v. legge e CCNL applicato), salvo le dimissioni per giusta causa
- ❖ RISOLUZIONE CONSENSUALE (volontà di entrambe le parti) artt.1321 e 1372 Cod. Civ.
- ❖ LICENZIAMENTO (esclusiva volontà del datore di lavoro) il cui limite è rappresentato dal **divieto di immotivatezza dell'atto di risoluzione del rapporto di lavoro. Infatti la legge 604 del 1966 ha sancito l'illegittimità dei licenziamenti adottati senza una giusta causa o un giustificato motivo. (art 1 L.604/1966)**
- ❖ **Pertanto oggi il licenziamento senza motivazione (c.d. ad Nutum è limitato solo ad alcune ipotesi tassativamente previste dalla legge)**

PRESUPPOSTI SOSTANZIALI DEL LICENZIAMENTO (art.3 L.15/07/1966 n.604)

- ❖ GIUSTA CAUSA ex art. 3 L.604/1966 e art. 2119 c.c. – recesso per giusta causa (grave insubordinazione, furto di beni aziendali, assenza ingiustificata, falsificazione di documenti).
- ❖ GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO ex art. 3 Legge 604/1966 e art. 1455 c.c. - l'inadempimento non deve essere di scarsa importanza, ma deve evidenziare una mancanza di attitudine del lavoratore allo svolgimento delle mansioni (i CCNL integrano il dettato normativo tipizzando alcune fattispecie di licenziamento per giustificato motivo soggettivo).
- ❖ GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO ex art. 3 Legge 604/1996 - Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo invece è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3 L.604/1966). I licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione sono ricompresi nell'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (Nota INL prot.298 del 24.06.2020)
- ❖ E' opportuno sottolineare che le ipotesi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo rientrano nell'ambito del licenziamento disciplinare per il quale trova applicazione la procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970 **a pena di inefficacia.**

PRESUPPOSTI FORMALI DEL LICENZIAMENTO:

- ❖ forma scritta richiesta dalla Legge (art. 2 comma 1 L.604/1966)
- ❖ La comunicazione di licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato (art.2 comma 2 L.604/1966)
- ❖ L'atto di recesso comunicato in forma orale è privo di qualsivoglia efficacia (art. 2 comma 3 L.604/1966)
- ❖ E' affetto da nullità il licenziamento intimato durante il periodo di gravidanza e puerperio, nonché il licenziamento discriminatorio (art. 15 L.300/1970), intimato per causa di matrimonio o maternità, o quello intimato per motivo illecito determinante o ritorsivo

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI AI SENSI DELLA LEGGE N.223 del 1991

- ❖ REQUISITO SOGGETTIVO: disciplina che riguarda i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (art. 24)
- ❖ REQUISITI OGGETTIVI (art. 24)
 - deve esserci una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro;
 - l'intenzione del datore di lavoro deve essere quella di effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia;
 - i licenziamenti devono essere comunque riconducibili, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, alla medesima riduzione o trasformazione.
- ❖ La normativa in materia di licenziamenti collettivi riguarda anche i datori di lavoro che stiano beneficiando di strumenti straordinari di integrazione salariale ma non riescano a garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e non possano utilizzare misure alternative. In tal caso l'applicazione della disciplina prescinde dal numero di lavoratori da licenziare.
- ❖ La caratteristica peculiare dei licenziamenti collettivi è che, a differenza dei licenziamenti individuali, devono essere attuati con una precisa procedura che coinvolge le rappresentanze sindacali e mediante l'adozione di determinati criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (EMERGENZA COVID-19) per giustificato motivo oggettivo e licenziamenti collettivi

- ❖ L'art. 46 del D.L. n. 18/2020, come modificato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020, ha disposto il divieto di avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991 per i cinque mesi successivi all'entrata in vigore dello stesso D.L. n. 18/2020 sospendendo, per il medesimo periodo, quelle avviate dal 23 febbraio e pendenti al 17 marzo u.s. , **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.**
- ❖ Analoga disposizione di divieto e di sospensione delle procedure pendenti vige per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (procedura obbligatoria di conciliazione per le imprese in tutela reale presso la Direzione Territoriale del Lavoro)

Decreto Legge n.104 del 2020

- L'art. 14 del D.L. n. 104/2020 proroga il divieto e la sospensione di cui all'art. 46 D.L. 18/2020 esclusivamente in relazione alle seguenti ipotesi: -
 1. datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della cassa integrazione di cui all'art. 1 dello stesso D.L. (104/2020);
 2. datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 dello stesso D.L. (104/2020)

In particolare l'art. 1 del D.L. stabilisce:

la Possibilità per i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga 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 e successive modificazioni, **per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2. Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.**

Decreto Legge n.104 del 2020

art. 3 D.L. 104/2020 (esonero contributivo)

<<Al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di 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 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è **riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020**, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta>>

ESCLUSIONI DAL DIVIETO DI LICENZIAMENTO (ex art. 14 comma 1-3 D.L. 104/2020)

- ❖ Esclusione per i licenziamenti per cambio appalto (solo per i licenziamenti collettivi e relative procedure art. 14 comma 1);
- ❖ Licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. **In tal caso, nel corso della liquidazione non si deve avvenire 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.;**
- ❖ 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
- ❖ In caso di fallimento dell'azienda **purché non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa;** se l'esercizio provvisorio è predisposto per uno specifico ramo d'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti effettuati in settori non ricompresi nello stesso

POSSIBILITA' DI REVOCA DEL RECESSO PER G.M.O. (D.L.104/2020)

- ❖ L'art. 80 del D.L. n.34/2020 (c.d. decreto rilancio) introduceva il comma 1 bis all'art. 46 del D.L. n.18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia) consentendo al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18 comma 10 della legge 300/1970. Tale possibilità era subordinata alla contestuale richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, ai sensi degli artt. da 19 a 22 quinquies del D.L. n.18/2020 (conv. Dalla L.n.27/2020), con decorrenza dalla data di efficacia del licenziamento. **In questi casi il rapporto di lavoro veniva ripristinato senza interruzioni e il datore di lavoro era esente da oneri e sanzioni.**
- ❖ Il D.L. 104/2020 ripropone tale disposizione e la estende a tutto il 2020 (art. 14 comma 4)

PERTANTO.....

- ❖ **Con il decreto di Agosto il divieto di licenziamento opera fino a quando l'impresa non ha esaurito tutte le ore di cassa integrazione disponibili.**
- ❖ **Inoltre, anche qualora il datore di lavoro avesse ritenuto di non voler usufruire della cassa integrazione, il divieto di licenziamento permarrrebbe in quanto, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 104/2020, avrebbe la possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo. (v. anche Circolare INL prot.713 del 16.09.2020)**

D.L. n.104/2020 convertito con L.n.126 del 13.10.2020

- ❖ Si conferma l'impianto del D.L. prima della conversione, con la sola eccezione del comma 4 dell'art. 14 che viene eliminato.
- ❖ **Quindi il datore di lavoro non può più revocare il recesso del licenziamento intimato per g.m.o. e permangono gli effetti di cui all'art. 18 comma 10 L.300/1970.**

DECRETO LEGGE n.137 del 28.10.2020 c.d. «RISTORI»

Art. 12 commi 9-10-11

- ❖ **Fino al 31 gennaio 2021** 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.
- ❖ Fino alla stessa data di cui al comma 9, 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.
- ❖ Si confermano inoltre le esclusioni dal divieto di licenziamento già previste con i precedenti decreti.

Novità rispetto al Decreto di Agosto

- **A prescindere dall'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale (prolungato per 6 settimane da fruire nel periodo 16/11/2020 – 31/01/2021) o dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per massimo 4 settimane fruibili entro il 31/01/2021 sussiste il divieto di licenziamento, nei termini illustrati, fino al 31.01.2021**

TUTELE PREVISTE IN CASO DI LICENZIAMENTO dopo il D.lgs 23/2015 (c.d.JOBS Act) per i rapporti di lavoro sorti dopo il 07.03.2015

- Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (inefficace) art. 2 D.lgs 23/2015: **(TUTELA REALE PIENA)**
 1. reintegrazione nel posto di lavoro;
 2. Risarcimento del danno pari alle retribuzioni spettanti dal licenziamento alla data del reintegro, dedotto quanto percepito dal lavoratore per altre attività lavorative, in misura comunque non inferiore alle 5 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, con obbligo di versamento dei contributi previdenziali
 3. al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. (art. 2 comma 3)

TUTELE PREVISTE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

- Art. 3 D.lgs 23/2015 comma 1

1. **FATTO MATERIALE CONTESTATO SUSSISTENTE:** nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità. Art. 3 comma 1 **(TUTELA INDENNITARIA FORTE E/O STANDARD)**

2. **FATTO MATERIALE CONTESTATO NON SUSSISTENTE:** esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3. **Art. 3 comma 2 (D.lgs 23/2015). (TUTELA REALE DEBOLE)**

IN CASO DI VIZI FORMALI E PROCEDURALI (inefficacia del licenziamento) art. 4 D.lgs 23/2015

- Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970:
 1. il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto. (eventuale reintegro o indennità sostitutiva). **TUTELA INDENNITARIA DEBOLE**

Nelle aziende con meno di 16 dipendenti

- Licenziamento senza giusta causa, giustificato motivo oggettivo e soggettivo (art. 9 d.lgs 23/2015): esclusione della tutela reale ex art. 3 comma 2 (D.lgs 23/2015) e si applica
 1. indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, moltiplicata per ogni anno di servizio, in misura compresa tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità;
 2. In caso di violazioni formali o procedurali (es.mancata indicazione del motivo nel G.M.O. o violazione della procedura ex art. 7 L.300/70) l'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione è pari a $\frac{1}{2}$ dell'ultima mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore comunque ad una mensilità e non superiore a 6.
 3. Tutela reale solo in caso di accertamento del difetto di giustificazione del motivo consistente nella disabilità fisica e/o psichica del lavoratore ex L.68/1999 (art. 2 comma 4)

LICENZIAMENTI COLLETTIVI (art. 10 D.lgs 25/2013)

- In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto **(TUTELA REALE PIENA)**.
- In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1. **(TUTELA INDENNITARIA FORTE E/O STANDARD)**