

I LICENZIAMENTI AL TEMPO DEL COVID-19.

Al fine di preservare i posti di lavoro e di evitare che l'emergenza sanitaria da Covid-19 e la conseguente crisi economica possano imporre ai datori di lavoro di dover ridurre il personale in forza, il Legislatore ha posto un chiaro divieto di procedere a licenziamenti collettivi e a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo dal 17 marzo al 17 agosto 2020 (art. 46 D.L. n. 18/2020, come modificato dall'art. 80 D.L. n. 34/2020).

Divieto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo:

- ragioni inerenti all'attività produttiva (ad esempio: diminuzione del fatturato, attività ridotta o soppressa a seguito di esternalizzazione e così via);
- ragioni inerenti al regolare funzionamento aziendale.

Il c.d. D.L. Rilancio ha introdotto anche la possibilità di revocare il recesso per il datore di lavoro che, nel periodo tra il 23 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020, abbia proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. La revoca del licenziamento è possibile solo se conseguentemente si proceda con la richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Recentemente l'INPS ha chiarito che il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (cioè per ragioni economiche), durante il periodo di divieto di cui sopra, ha diritto a percepire la **Naspi**, cioè il trattamento di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria. Ciò ovviamente a condizione che il soggetto sia in possesso di tutti i requisiti, soggettivi e non, previsti dall'ordinamento per l'ottenimento di tale indennità.

In questi casi, la corresponsione della Naspi da parte dell'INPS avviene con riserva di ripetizione di quanto pagato, nell'ipotesi in cui il lavoratore licenziato, in seguito a un contenzioso, ovvero per effetto di trattativa, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro. Il lavoratore è infatti tenuto a comunicare all'Inps l'esito del contenzioso, in modo da consentire all'Istituto il recupero di quanto indebitamente pagato.

Questo orientamento previene il possibile vuoto di tutela che si sarebbe venuto a creare per lavoratori ingiustamente licenziati in violazione del divieto legale: un eventuale diniego della Naspi, motivato dalla nullità del licenziamento, avrebbe creato un danno al lavoratore.

Sono esclusi dal divieto di licenziamento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti tipi di licenziamento:

- I licenziamenti DISCIPLINARI ossia per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Trattasi di recessi motivati cioè da gravi violazioni delle norme di legge e di contratto che rendono impossibile il proseguimento del rapporto di lavoro.

- I licenziamenti determinati da SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO. Il comporto è il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia stabilito dal contratto collettivo applicabile. Se la malattia del lavoratore eccede tale periodo, il datore è libero di recedere dal contratto.
- I licenziamenti dei DIRIGENTI.
- I licenziamenti DURANTE O AL TERMINE DEL PERIODO DI PROVA.
- I licenziamenti dei LAVORATORI DOMESTICI.
- I licenziamenti dei COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI.
- La risoluzione del RAPPORTO DI APPRENDISTATO AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO.

L'INL ha recentemente precisato che rientra nella sospensione del licenziamento fino al 17 agosto 2020 anche l'ipotesi della sopravvenuta inidoneità alla mansione. Quest'ultima impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori; l'obbligo di repêchage rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.