

CONTRATTI

Licenziamenti
bloccati almeno
fino al 31 gennaio

Aldo Bottini - pagina 6

Rapporto di lavoro

STOP AI RECESSI

Blocco dei licenziamenti almeno fino al 31 gennaio

Il Presidente del Consiglio ha annunciato l'estensione fino a marzo

PAGINA A CURA DI
Aldo Bottini

Il blocco dei licenziamenti, di decreto in decreto, dura ormai dal 17 marzo, e ancora non se ne vede la fine, posto che il Presidente del Consiglio ne ha già annunciato la proroga fino a marzo del prossimo anno. Ad oggi, in ogni caso, il primo decreto Ristori (DI 137/2020, articolo 12) ha prorogato il divieto fino al 31 gennaio 2021.

DATA CERTA

L'espressa fissazione di una data fissa consente di superare le incertezze che avevano caratterizzato la precedente disposizione di blocco introdotta dal decreto Agosto, che aveva previsto un termine "mobile" di durata del divieto, collegato all'esaurir-

si dell'utilizzo della cassa integrazione o dell'esonero contributivo, suscitando anche incertezze sulla disciplina vigente per le imprese che non volessero o potessero accedere agli strumenti della cassa o dell'esonero.

Ora il divieto di licenziamento, pur concepito in collegamento con l'ulteriore periodo di cassa integrazione (o in alternativa di esonero contributivo), ha una sua durata autonoma e

"fissa". Fino al 31 gennaio 2021 restano dunque preclusi l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e restano sospese le procedure di licenziamento individuale e collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020. Ciò indipendentemente dal numero di dipendenti.

ESCLUSIONI

Ma qual è il perimetro del divieto? Il riferimento alle procedure di licenziamento collettivo e al giustificato motivo oggettivo consente di delimitare il campo e di individuare le tipologie di licenziamento escluse dal blocco, in altre parole i licenziamenti che è possibile oggi intimare. Si tratta in primo luogo ovviamente di quelli per motivi disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo), e poi

dei licenziamenti in prova, dei recessi dal rapporto di apprendistato alla scadenza del relativo periodo e dei licenziamenti per superamento del periodo di comporto. Sono da ritenersi altresì esclusi dal divieto i licenziamenti di quelle categorie di lavoratori ai quali non si applica il vincolo del giustificato motivo oggettivo, che sono cioè in sostanza licenziabili *ad nutum*: dirigenti, lavoratori domestici e lavoratori in possesso dei requisiti per accedere alla pensione. Qualche dubbio potrebbe sorgere sul licenziamento per inidoneità sopravvenuta, ma pesa al riguardo una decisa presa di posizione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che, con una sua nota del 3 aprile 2020, ne ha affermato la riconducibilità alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con conse-

guente applicabilità del divieto.

Resta poi confermato che la preclusione dei licenziamenti e la sospensione delle relative procedure non trovano, in ogni caso, applicazione:

1 per il personale coinvolto in un cambio appalto, qualora il medesimo sia riassunto in forza di una "clausola sociale" contenuta in una norma di legge, in un contratto col-

lettivo o in una clausola del contratto d'appalto;

2 in caso di cessazione definitiva e totale dell'attività con liquidazione della società;

3 in caso di fallimento quando non sia disposto l'esercizio provvisorio dell'impresa;

4 qualora sia raggiunto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale un accordo collettivo aziendale volto a incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscono (in quest'ultimo caso ai lavoratori è riconosciuto anche il trattamento Naspi).

ADDIO REVOCA

Merita, infine, di essere ricordato che è stata soppressa dalla legge di conversione del DI Agosto (e non è stata ripresa dal decreto Ristori) la possi-



bilità per il datore di lavoro, che nel 2020 aveva proceduto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di revocarlo in ogni tempo senza oneri o sanzioni, purché facesse richiesta del trattamento di cassa integrazione a partire dalla data in cui il licenziamento aveva avuto effetto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE NOVITÀ IN PILLOLE



Il divieto

L'articolo 12 del DL 137/2020 ha prorogato il divieto di licenziamenti fino al 31 gennaio 2021 (ma il governo è pronto ad allungare ulteriormente).

Fino a tale data restano preclusi l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo; restano inoltre sospese le procedure di licenziamento individuale e collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020

Le eccezioni. Dopo l'accordo aziendale sottoscritto con i sindacati

Uscite soft con la risoluzione concordata

■ Tra le eccezioni al blocco dei licenziamenti vi è una che si sta rivelando uno strumento particolarmente utile, sul piano pratico, per affrontare situazioni in cui vi sia una necessità di alleggerimento del personale, o semplicemente per agevolare percorsi di uscita che vedono già la disponibilità delle parti ma che non si sono potuti concretizzare per il mancato riconoscimento della Naspi in caso di abbandono volontario del posto di lavoro.

Gli ultimi due provvedimenti di blocco dei licenziamenti (decreto Agosto e primo decreto Ristori) prevedono che il divieto non si applichi nell'ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative al livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai dipendenti che aderiscono a tale accordo. In questa ipotesi, e in ciò consiste il punto di maggior interesse, ai lavoratori aderenti è riconosciuta la Naspi. Al momento della sua prima introduzione, questa norma, dato anche il suo carattere di novità, ha suscitato vari interrogativi. Vi è stato chi ha sostenuto la necessità che all'accordo si potesse giungere solo dopo l'esperimento della procedura di consultazione prevista per i licenziamenti collettivi. Altri hanno affermato, al contrario, che l'accordo fosse lo strumento per "sbloccare" (a monte) la possibilità di dare corso (a valle) a procedure di licenziamento collettivo o individuale.

ACCORDO E NASPI

La prassi sindacale si è incaricata di sgombrare il campo da tali interpretazioni, orientandosi verso una lettura (e una applicazione pratica) molto più semplice e aderente alle necessità manifestatesi sul campo, peraltro già da molti commentatori indicata come la più logica, anche solo sulla base della formulazione letterale. In sostanza, la norma va letta (e viene in questa fase di fatto applicata) come un via libera del sindacato alla possibilità di sottoscrivere con i lavoratori accordi di risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro. La preventiva "autorizzazione" sindacale vale a far ottenere ai dipendenti

la Naspi che altrimenti, al di fuori dell'accordo sindacale, non sarebbe riconosciuta in caso di risoluzione consensuale. Quest'ultima è infatti pur sempre possibile, anche in que-

sto periodo di blocco, senza necessità di passare per un accordo sindacale. Ma quest'ultimo è necessario per accedere alla Naspi.

Naturalmente il sindacato, nell'esercizio delle sue funzioni, non si limita al rilascio burocratico di un'autorizzazione, ma negozia, come è ovvio, l'ammontare e le caratteristiche dell'incentivo riconosciuto a fronte della cessazione e altre eventuali provvidenze a favore dei lavoratori aderenti. Si tratta dunque di una forma di gestione concordata e non traumatica delle uscite, che non richiede alcuna procedura particolare o vincolante. Neppure le singole risoluzioni consensuali che fanno seguito all'accordo richiederebbero di per sé una forma specifica, anche se la consolidata prassi di accompagnare alla risoluzione del rapporto una transazione generale o comunque delle rinunce a eventuali diritti maturati postula la necessità di una

formalizzazione in sede protetta. Quest'ultima, peraltro, consente di evitare la procedura telematica di risoluzione consensuale (articolo 26 del Dlgs 151/2015), secondo alcuni peraltro non necessaria data la specificità della fattispecie.

EFFICACIA LIMITABILE

La previsione nell'accordo sindacale di un incentivo all'uscita, necessaria perché si producano gli effetti specifici della fattispecie (Naspi), non può diventare una sorta di offerta al pubblico vincolante per il datore di lavoro, che si ritrovi in qualche modo costretto a incentivare la risoluzione del rapporto di dipendenti che ha viceversa interesse a trattenere. Per evitare tale rischio, è prassi comune, sperimentata nelle procedure di licenziamento collettivo fondate sul criterio della volontarietà, l'inserimento di una clausola che riconosca al datore la facoltà discrezionale di non stipulare accordi di risoluzione consensuale con quei dipendenti che, sulla base di proprie valutazioni, ritenga preferibile non incentivare all'esodo.

Quanto ai soggetti con cui raggiungere l'accordo collettivo, la formulazione della norma esclude senza dubbio le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa o Rsu), il che certamente stona con la natura aziendale dell'accordo. Il requisito indicato dal legislatore per selezionare i sindacati abilitati a firmare gli accordi è quello consueto della maggiore rappresen-

tatività comparativa a livello nazionale, che può ritenersi soddisfatto per le associazioni nazionali di categoria firmatarie del Ccnl applicato in azienda, che però non necessariamente dovranno sottoscrivere tutte insieme l'accordo.

Il meccanismo, pensato come una valvola di sfogo rispetto al blocco dei licenziamenti, è destinato a operare finché quest'ultimo sarà in vigore. Quindi accordo sindacale e risoluzioni consensuali dovranno essere sottoscritti (ad oggi) entro il 31 gennaio 2021. Nulla sembra però vietare che, nell'accordo di risoluzione, possa pattuirsi una data di cessazione differita, che vada anche oltre la fine del blocco.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

