



Divieto di irrogare licenziamenti individuali nel periodo di emergenza sanitaria: una norma dalle sanzioni incerte

AVV. EGIDIO PAOLUCCI

L'art. 46 del Decreto Legge Cura Italia, di recente convertito senza modificazioni, prevede che *a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto ... è precluso per 60 giorni .. 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 15 luglio 1966, n. 604*. Siamo, evidentemente, di fronte ad una norma dettata dalla situazione emergenziale che il nostro Paese sta vivendo a seguito della diffusione pandemica del Covid-19, ma pare che la fretta abbia interessato anche il lessico utilizzato dal Legislatore, che risulta infatti ambiguo e poco tecnico e perciò inesorabilmente destinato a generare dubbi interpretativi ed applicativi.

Il primo dubbio riguarda la natura del divieto imposto dall'art. 46, perché da questa potranno individuarsi anche le sanzioni da applicare al licenziamento che, eventualmente, dovesse essere irrogato in violazione.

Al pari, la natura del divieto e le sanzioni conseguenziali daranno consapevolezza al lavoratore dei diritti azionabili ed al datore di lavoro delle conseguenze del comportamento tenuto in violazione della norma. Non resta quindi che affrontare la questione interpreta-

tiva dell'art. 46 con l'aiuto del contesto normativo, speciale e preesistente, nel quale la norma in esame deve necessariamente inserirsi e collocarsi.

La prima domanda è se il licenziamento, che “non può” essere irrogato, sia un licenziamento che esiste oppure sia inesistente (*tamquam non esset*).

La soluzione interpretativa della inesistenza sembra la meno probabile di fronte alle disposizioni a tutela dei licenziamenti previste dall'art. 2 Legge 604/66¹ e dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori², che limitano tale sanzione alla sola ipotesi di mancanza di forma.

Altra interpretazione possibile potrebbe essere quella secondo cui il licenziamento, che per legge “non può” essere irrogato, debba essere considerato alla stregua di un negozio nullo, perché contrario ad una norma imperativa. Nonostante sembri più probabile, questa interpretazione desta non minori perplessità. Infatti, in questo caso, risulterebbe praticamente insuperabile il dato letterale della disposizione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, il quale prevede una casistica specifica di ipotesi di nullità che non sono state integrate da quella prevista l'art. 46 in commento.

La mancanza da parte del Legislatore *in emergenza* di una previsione espressa, quale ipotesi di nullità, renderebbe inoltre inapplicabile la norma di chiusura prevista dall'art. 18 e, quindi, la previsione degli .. *altri casi di nullità previsti dalla legge*.

Quindi, l'interpretazione del *divieto* quale ipotesi di nullità non potrebbe trovare altro spazio se non pensando all'art. 46, come ad un'ipotesi di nullità per motivo illecito determinante (ex art. 1345 cc.), ipotesi che aprirebbe scenari disastrosi per il lavoratore licenziato, soprattutto perché ricadrebbe a suo esclusivo carico l'onere di individuare e provare il motivo illecito.

Evidenziamo che, fuori dai casi di licenziamento inesistente e/o nullo, il lavoratore licenziato non può vantare la tutela reintegratoria cd. piena e, quindi, non può vantare la reintegra nel posto di lavoro.

Ed allora non vorremmo pensare che il divieto dell'art. 46 si risolva in una temporanea inefficacia del licenziamento irrogato, limitata al periodo di 60 giorni in esso indicato, come potrebbe risultare avvalorato dalla temporaneità del precetto normativo.

Tale interpretazione porterebbe alla aberrante soluzione che la sorte del licenziamento sarebbe quella per cui il divieto sarebbe limitato al periodo previsto dalla Legge e che, decorso tale periodo, lo stesso sarebbe idoneo ad acquistare tutta l'efficacia che non aveva potuto acquistare in precedenza.

Si tratta di un'altra interpretazione possibile, laddove si considerasse che un licenziamento che "non può" essere irrogato, se non decorso un certo periodo di tempo (quello della sospensione di sessanta giorni), dovrebbe essere un atto solo inefficace ma, evidentemente, destinato ad acquistare efficacia non appena il termine sarà decorso.

In conclusione, pare di capire che l'art. 46

abbia previsto il divieto di licenziare i lavoratori per motivi oggettivi, ma che le sanzioni al divieto siano ancora tutte da scrivere.

¹ L. 604/66, art.2: Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro

² Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Avvertenza ⓘ

Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di recenti o prossima emanazione in relazione all'emergenza Coronavirus in corso nel nostro Paese.

In considerazione delle finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi esclusivamente informativi.

Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.

Network



WE ARE AN INDEPENDENT MEMBER OF
THE GLOBAL ADVISORY
AND ACCOUNTING NETWORK

Limatola Avvocati is a member of **HLB International**
a worldwide network of independent accounting firms
and business advisers

Sito / e-mail

www.limatolavvocati.it

[\[info@limatolavvocati.it\]](mailto:info@limatolavvocati.it)

Sedi e contatti

MILANO

Via Priv. Cesare Battisti, 2
20122
Tel. + 39 02.45.49.67.25

MODENA

Via Ciro Menotti, 21
41121
Tel. +39 059.42.70.206

ROMA

Via Po, 16B
00198
Tel. +39 06.44.25.89.38

NAPOLI

Via Santa Lucia, 15
80132
Tel. + 39 081.245.14.01/03

PALERMO

Via Vittorio Alfieri, 36
90144
Tel. +39 091.56.49.876

NEWYORK

420 Lexington Avenue, STE. 2834
New York, N.Y. 10170
Tel. + 1 646.329.55.56