

Sospensione, illegittimità o nullità? I licenziamenti “economici” al tempo del Coronavirus

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 23 marzo 2020, n. 12

Dunque, col favore delle tenebre, il tanto atteso “[Decreto cura Italia](#)” è stato infine pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Effettivamente, il progressivo deteriorarsi della nota emergenza epidemiologica da COVID-19, l’inasprimento delle misure preventive atte a ridurre le probabilità di contagio e i conseguenti effetti - diretti e indiretti - di queste sul tessuto sociale/produttivo, avevano ingenerato nella collettività (non solo negli *insider* della materia) uno stato di ansia e di spasmodica attesa circa la disponibilità del testo definitivo, dagli auto-dichiarati effetti salvifici.

Messi gli occhi sul documento, con la premessa che il D.L. 18 del 17 marzo 2020 non può che giudicarsi come complessivamente apprezzabile, anche in un momento così delicato e vorticoso *il lupo può si perdere il pelo, ma non il vizio*, avendo gli operatori del diritto già iniziato la consueta attività interpretativa, rivolgendo la loro attenzione verso le numerose disposizioni ivi contenute.

Fra di esse, una di quelle dai profili particolarmente inediti è contenuta all’articolo 46.

Da una prima lettura, pur riconoscendo ogni attenuante del caso, non può tacersi (a parere di chi scrive) una manifesta dissonanza fra il titolo assegnato alla norma, “*Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti*” e quanto in essa effettivamente previsto.

Sospensione, illegittimità o nullità? I licenziamenti “economici” al tempo del Coronavirus

Procedendo con ordine, occorre preliminarmente chiarire che gli effetti giuridici, qualunque essi siano, riguardano un lasso temporale ben delineato, che decorre dal 17 marzo 2020¹ e perdura per i 59 giorni successivi.

A questo punto, entrando nel merito, il primo periodo dispone, testualmente, una preclusione ovvero sospensione - se già avviate dopo il 23 febbraio - delle note procedure preventive ex artt. 4, 5 e 24 della legge 223 del 1993, necessarie nelle ipotesi di c.d. (ex)mobilità o di licenziamento collettivo.

In sostanza, **si tratta del plesso procedurale di informazione, consultazione e concertazione** introdotto nell'ordinamento nei casi di mancato integrale riassorbimento di lavoratori sospesi e in godimento dell'ammortizzatore sociale straordinario (CIGS) oppure qualora datori di lavoro *“che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni”*, e **che segna il passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali**².

Dunque, se è vero che il criterio di interpretazione teleologica, previsto dall'articolo 12 preleggi, può assumere rilievo prevalente rispetto all'interpretazione letterale soltanto nel caso, eccezionale, in cui l'effetto giuridico risultante dalla formulazione della disposizione di legge sia incompatibile con il sistema normativo³, sembra non potersi discutere sul fatto che la norma non riguarda per nulla i termini decadenziali di impugnazione del recesso, prevedendo piuttosto una “indisponibilità normativa” alla legittimità dello stesso se intimato nel periodo protetto e per il quale, pertanto, troveranno applicazione i consueti rimedi di cui ai commi 4⁴ e 5 dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 ovvero all'articolo 10⁵ del D.L.gs. n. 23 del 2015.

Nel medesimo *spirito* sembra doversi interpretare il successivo nonché conclusivo periodo, allorquando si dispone, in termini atecnici, l'impossibilità di *“recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”*.

Sospensione, illegittimità o nullità? I licenziamenti “economici” al tempo del Coronavirus

Invero, anche in tale fattispecie, l'intenzione del legislatore sembra più quella di introdurre, per il tramite di una norma di carattere imperativo in combinato disposto all'articolo 1418 c.c., una nuova e temporanea ipotesi di *nullità* del licenziamento, al pari di altre situazioni già attualmente previste (si pensi all'art. 2110 c.c.) e che, comunque, non ammettono attualmente deroghe rispetto ai termini limite entro cui proporre opposizione.

Se così fosse, il lavoratore destinatario di licenziamento individuale oggettivo, a patto che si attivi per tempo, non potrà che beneficiare della massima tutela prevista ossia quella “reintegra piena”, ex art. 18, comma 1 nonché art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 23/2015, disposta negli “*altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge*”.

In caso contrario, qualora si verta di semplice illegittimità (per vizi o non proporzionalità) del recesso, aderendo così al principio di residualità⁶ della tutela “reale forte”, al soggetto ingiustamente estromesso competerà comunque una tutela “reale attenuata” o meramente indennitaria, a seconda della dimensione aziendale, della data di assunzione o del comportamento delle parti.

In conclusione, da quanto sinteticamente precede, sembrano perlomeno improvvide le esegesi, condizionata dal titolo, che ammettono un effetto sospensivo dei termini di impugnazione ordinariamente previsti (60/180 giorni) di cui all'articolo 32 della legge n. 183 del 2010 oppure che, seguendo suggestioni ancor meno ancorate al diritto vigente, ipotizzano una sorta di azione costrittiva dell'ordinamento idonea a impedire, materialmente, di recapitare al lavoratore un atto unilaterale recettizio con finalità espulsive.

Federico Avanzi

Consulente del lavoro

Sospensione, illegittimità o nullità? I licenziamenti “economici” al tempo del Coronavirus

¹ Si vede la data di entrata in vigore prevista all'articolo 127 del D.L. 18/2020

² Cass. Sez. Lavoro n. 21964/2018

³ Cass. Sez. Lavoro n. 3382/2009

⁴ Cass. Sez. Lavoro n. 27501/2019

⁵ Trib. Napoli Sez. Lavoro 1366/2019

⁶ Cass. Sez. Un. n. 30985/2017