

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E PROCEDURE COLLETTIVE

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Mercoledì 30 giugno 2021

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

***LA PRECLUSIONE DELLE PROCEDURE COLLETTIVE
E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER
GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO.
LA DISCIPLINA DI LEGGE E GLI STRUMENTI DI
GESTIONE***

ARGOMENTI TRATTATI

- ❑ I licenziamenti individuali (giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo)
- ❑ I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (GMO)
- ❑ I licenziamenti collettivi: la procedura
- ❑ La normativa di urgenza in epoca emergenziale
- ❑ La preclusione e la sospensione delle procedure di licenziamento collettivo
- ❑ Il blocco dei licenziamenti per GMO:
 - Le ipotesi ricomprese
 - Le ipotesi escluse e le deroghe
- ❑ Le «finestre» di apertura alla possibilità di licenziare

IL LICENZIAMENTO

IL RECESSO MOTIVATO

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera recedibilità, la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, due tipologie di licenziamenti individuali:

- ▶ licenziamento per giusta causa
- ▶ licenziamento per giustificato motivo (soggettivo o oggettivo).

GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

Definizioni

Per **giusta causa** si intende un fatto grave che “non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro” (art. 2119 c.c.).

Per **giustificato motivo** si intende “un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero delle ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3 Legge n. 604/1966).

GIUSTA CAUSA

Gli estremi di un licenziamento per giusta causa si ravvisano quando il comportamento del lavoratore sia tale da far venir meno il vincolo di fiducia su cui è basato il rapporto con il datore di lavoro.

Le caratteristiche che identificano la giusta causa sono, pertanto, la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

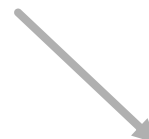
GIUSTIFICATO MOTIVO

Il **licenziamento per giustificato motivo** è riscontrabile qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di giustificato motivo:



SOGGETTIVO



OGGETTIVO

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il **giustificato motivo soggettivo** riguarda un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (la dimostrazione del quale grava sul datore di lavoro), non così grave, tuttavia, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso al lavoratore (salvo diversa previsione del CCNL).

Nei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, la tolleranza dell'inadempimento è indice della compatibilità di questo con la prosecuzione del rapporto di lavoro, secondo la stessa valutazione del datore di lavoro.

IPOTESI

A titolo meramente esemplificativo, possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento:

- ▶ grave negligenza nello svolgimento dei compiti affidati
- ▶ l'abbandono del posto di lavoro, o il ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa;
- ▶ le critiche mosse dal lavoratore al datore di lavoro oltre i limiti della correttezza formale e della educazione e che ledono il decoro e l'immagine dell'impresa;
- ▶ l'utilizzo improprio di locali ed attrezzature aziendali.

Il licenziamento disciplinare (per giustificato motivo soggettivo), indipendentemente o no dall'obbligo di preavviso, assume la configurazione di grave provvedimento che può essere, pertanto, comminato solamente a seguito della applicazione delle procedure disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il **giustificato motivo oggettivo** riguarda ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, e si collega necessariamente alla situazione dell'impresa, o all'organismo nel quale la prestazione di lavoro si colloca o alla funzionalità dell'organismo stesso (Relaz. Cacciatore, dal dibattito parlamentare per l'approvazione della Legge 604/1966).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è da considerarsi un rimedio estremo, al quale il datore di lavoro può ricorrere solo in mancanza di altre possibili misure.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provare tre elementi (Cass. 17 febbraio 2003, n. 2353):

- l'effettività della ristrutturazione organizzativa;
- l'incidenza della ristrutturazione sulla prestazione svolta dal lavoratore;
- l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse (c.d. *repêchage*).

Ribadendo, il licenziamento per GMO è legittimo se il riassetto organizzativo è:

- effettivo (e non pretestuoso: *Cass. 20 settembre 2016 n. 18409*);
- fondato su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso (e non riguardante circostanze future o eventuali: *Cass. 22 aprile 2000 n. 5301*)

Inoltre, deve sussistere un nesso causale tra il riassetto aziendale e il licenziamento del lavoratore (*Cass. 20 aprile 2018 n. 9895*);

La scelta del dipendente da licenziare avviene secondo correttezza e buona fede (art. 1175 c.c. e art. 1375 c.c.) senza porre in essere atti discriminatori.

A tal fine è possibile fare riferimento ai criteri di scelta previsti dalla legge per i licenziamenti collettivi (*Cass.*, con giurisprudenza consolidata)

Deve essere sempre verificata l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni (cd: *repêchage*)

Deve essere rispettato il preavviso previsto dal CCNL (o viene corrisposta la relativa indennità sostitutiva)

L'onere di provare la sussistenza delle condizioni in precedenza indicate **ricade** sul **datore di lavoro** (*Cass. 12 settembre 2012 n. 15258*)

L'eventuale **modifica** delle **mansioni** assegnate al lavoratore deve avvenire con le modalità e **nei limiti** di cui all'art. 2103 c.c.

Se la riorganizzazione aziendale prevede l'esternalizzazione di una parte delle attività, il lavoratore che rifiuti di essere distaccato presso la società esterna o di svolgere una diversa mansione corrispondente alla propria qualifica può essere legittimamente licenziato (*Cass. 28 ottobre 2013 n. 24259*)

L'obbligo di *repêchage* non è invece assolto proponendo al dipendente un'attività di natura autonoma, esterna all'azienda e priva di qualsiasi garanzia reale in termini di flussi di lavoro e di reddito (agente o subagente: *Cass. 23 maggio 2013 n. 12810*)

L'onere probatorio della mancata possibilità di *repêchage* va assolto dal datore di lavoro, ad esempio dimostrando:

- ▶ che al tempo del recesso i posti di lavoro residui erano stabilmente occupati e che dopo il licenziamento (per un congruo periodo temporale) non è stata effettuata nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato;
- ▶ che il lavoratore non aveva la capacità professionale richiesta per occupare una diversa posizione libera in azienda;
- ▶ che non sussistono al momento del licenziamento posizioni analoghe a quella soppressa e che il lavoratore non ha prestato consenso alla prospettata possibilità di reimpiego in mansioni inferiori, rientranti nel suo bagaglio professionale;

IPOTESI **PIÙ FREQUENTI** IN CUI È STATA RICONOSCIUTA LA SUSSISTENZA DI UN GMO:

- **soppressione** del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore;
- **esternalizzazione** delle mansioni affidate al lavoratore;
- effettivo e dimostrato **ridimensionamento** dell'attività dell'imprenditore;
- **introduzione** di **nuove tecnologie** (nuovi macchinari) che necessitano di un minor numero di addetti o di addetti con una professionalità specifica.
- *Inidoneità sopravvenuta alla prestazione dopo aver esperito, infruttuosamente, l'obbligo di repêchage;*

Il trasferimento d'azienda, comportando un mutamento nella titolarità dell'azienda, **non può costituire** di per sé l'unica ragione che giustifica il licenziamento dei dipendenti coinvolti nell'operazione, né per il cedente, né per il cessionario

Nelle aziende grandi (che occupano stabilmente più di 15 dipendenti)
l'intimazione del licenziamento deve essere obbligatoriamente preceduta da
una conciliazione davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).

L'obbligo di osservare la procedura di conciliazione è **escluso** in caso di:

- licenziamenti per GMO di lavoratori cui è applicabile la disciplina delle tutele crescenti (art. 3, c.3, D.Lgs. 23/2015);
- licenziamento per superamento del periodo di comporta;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione delle clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale prevista dal CCNL;
- interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- ✓ Comunicazione di attivazione
- ✓ Fase sindacale e istituzionale della procedura
- ✓ Contenuti dell'accordo sindacale aziendale
- ✓ Criteri di scelta

Giuste le previsioni di cui alla Legge n. 223/1991, così come risultante dalle molteplici modifiche susseguitesi nel tempo, laddove il **datore di lavoro** che **occupa più di 15 dipendenti** riscontri un **esubero di personale**, in ragione del quale risulti necessario effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, ovvero anche un solo licenziamento conseguente ad un periodo di CIGS, prima di poter recedere dai rapporti di lavoro dovrà necessariamente **dare avvio ad una specifica procedura sindacale di consultazione.**

Ciò consiste nella **comunicazione di avvio**, completa di tutti i dati richiesti, che il datore deve effettuare nei confronti della R.S.U. o R.S.A., se presenti, ovvero nei confronti delle associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, le **Organizzazioni Sindacali** possono promuovere un **esame congiunto** per esaminare la situazione, unitamente alla possibilità di giungere a soluzioni alternative rispetto alla fuoriuscita dei dipendenti.

L'esame congiunto deve esaurirsi **entro 45 giorni** - ridotti alla metà se i lavoratori coinvolti dalla procedura sono in numero inferiore a 10 - al termine dei quali, nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo, il datore può procedere agli eventuali licenziamenti.

Viceversa, in caso di **mancata convocazione** dell'impresa da parte delle organizzazioni sindacali o di **esito negativo** dell'esame congiunto, il datore è tenuto ad **informare** i **competenti organi amministrativi**, i quali potrebbero a loro volta attivare la seconda fase della procedura, la quale deve in ogni caso esaurirsi **entro 30 giorni** (ovvero 15, qualora la procedura interessi meno di 10 dipendenti) dal ricevimento della comunicazione dell'esito della fase sindacale.

I CRITERI DI SCELTA

La scelta dei dipendenti da licenziare (per espressa previsione di legge) viene operata comparando le posizioni dei singoli dipendenti rispetto alle esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali.

Schematizzando, si deve tenere conto:

- ✓ dell'attività svolta (esigenze tecnico - produttive ed organizzative);
- ✓ dei carichi di famiglia;
- ✓ dell'anzianità di servizio;
- ✓ altri criteri espressamente previsti nell'Accordo aziendale.

In genere, favoriscono (e poi ne formano oggetto), la definizione dell'**Accordo sindacale aziendale**, i seguenti “criteri” per l’individuazione del personale in esubero (oltre, o in sostituzione, di quelli previsti dalla legge):

- riduzione delle unità previste in esubero
- trasformazione degli orari di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- mobilità interna e riqualificazione
- lavoratori vicini alla maturazione dei requisiti richiesti dalla legge per essere collocati in pensione
- lavoratori che “non si oppongono” ai licenziamenti
- previsione di incentivi all’esodo
- outplacement e ricollocazione (politiche attive, centri per l’impiego, società specializzate....).

Esaurita la procedura, qualora non siano state individuate soluzioni alternative, il **datore può risolvere i rapporti di lavoro**.

Successivamente alla notifica dei licenziamenti e laddove la procedura abbia concordato a titolo definitivo, all'atto della cessazione dei rapporti, la corresponsione di una somma aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, si procederà in sede sindacale alla sottoscrizione di specifici accordi individuali ex art. 2113 Cod. Civ.

Infine, **entro 7 giorni** dalla comunicazione ai dipendenti del licenziamento, il datore è tenuto ad informare tutti i competenti organi sindacali ed amministrativi circa l'avvenuto licenziamento, i lavoratori interessati e le modalità in base alle quali gli stessi sono stati individuati.

**IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI
PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (GMO),
LA PRECLUSIONE E LA SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI
LICENZIAMENTO COLLETTIVO
IN PERIODO DI EMERGENZA SANITARIA**

È ormai questione universalmente nota che in ragione della necessità di arginare, almeno temporaneamente, i devastanti effetti che l'attuale crisi pandemica potrebbe produrre sull'occupazione, **sono stati vietati dal Legislatore** «dell'emergenza», con una serie infinita di provvedimenti legislativi d'urgenza, **i licenziamenti economici (GMO)**, sia individuali che collettivi, **a decorrere dal 17 marzo 2020 (D.L. 18/2020 «Cura Italia»)**

LA NORMATIVA BASE DI RIFERIMENTO

Decreto Legge 18/2020 (Cura Italia) conv. con Legge 27/2020

«*A decorre dalla data di entrata in vigore del presente Decreto (17/03/2020 n.d.r.), l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della Legge 23 luglio 1991, n.223 (Licenziamenti collettivi n.d.r.) è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono 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 del nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. 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'art.3 della legge 15 luglio 1966, n.604»*

LE DISPOSIZIONI DI LEGGE SUCCESSIVE

Con le norme che si sono succedute nel corso dell'anno 2020, le procedure collettive ed i licenziamenti individuali per GMO sono stati, rispettivamente, precluse e bloccati fino a tutto il 31 marzo 2021:

D.L. n.34 del 19 maggio 2020 (*cd. Decreto Rilancio*), convertito con Legge n.77 del 17 luglio 2020;



D.L. n.104 del 14 agosto 2020 (*cd. Decreto Agosto*) convertito con Legge n.126 del 13 ottobre 2020;



D.L. n.137 del 28 ottobre 2020 (*cd. Decreto Ristori*) convertito con Legge n.176 del 18 dicembre 2020



Legge di Bilancio 2021 (Legge n.178 del 30 dicembre 2020)

IL DECRETO SOSTEGNI



Da ultimo, con il D.L. n.41 del 22 marzo 2021 (*cd. Decreto Sostegni*), convertito con Legge n.69 del 21 maggio 2021 (in vigore dal 22 maggio 2021), viene **ulteriormente prorogato** il divieto «generalizzato» di licenziamento **fino al 30 giugno 2021** e, per le Aziende destinatarie della Cassa integrazione in deroga (CIGD) e dell'assegno ordinario FIS/FSBA , dal 1° luglio **fino al 31 ottobre 2021** (restando invariate le deroghe al divieto)

IL DECRETO SOSTEGNI bis



*In data 25 maggio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.L. n.73/2021 (cd. **Decreto Sostegni bis**) il quale stabilisce, contrariamente a quanto invece era stato anticipato e poi inizialmente recepito nella bozza, che il **blocco dei licenziamenti** e delle **relative procedure per il settore industriale, rimangono fissati al 30 giugno 2021**.*

(E' quindi saltata la possibilità di bloccare i licenziamenti, in maniera generalizzata, per ulteriori 60 giorni, fino al 28 agosto 2021)

Viceversa, per le imprese ricadenti nel campo di applicazione CIGD, FIS e FSBA, il divieto di licenziamento resta confermato fino a tutto il 31 ottobre 2021

**SBLOCCO PARZIALE DEI LICENZIAMENTI
A DECORRERE
DAL 1^LUGLIO 2021**
Accordo Governativo del 28 giugno 2021



A partire **dal 1^luglio 2021 decade** il **divieto di licenziamento** per l'industria manifatturiera e per l'edilizia con l'eccezione del settore tessile e dei settori ad esso collegati (calzaturiero e moda), per i quali il divieto rimane sino al 31 ottobre 2021.

Inoltre per queste aziende è prevista la possibilità, a partire dal 1^luglio, di fruire di ulteriori 17 settimane di Cassa Integrazione Covid-19 senza il pagamento del contributo addizionale

Sorprende il fatto che allo stato attuale, in situazione di grave e perdurante emergenza sanitaria, con pesantissime ripercussioni economiche per le imprese (in particolare di alcuni settori produttivi) permane la assoluta ed incredibile incertezza sui termini oltre ai quali sarà consentito alle imprese di procedere ai licenziamenti già stabiliti con parecchi mesi (o anni) di anticipo.

Ad oggi sono previsti, e convivono, questi termini di scadenza dei blocchi e delle preclusioni:



- ✓ **30 giugno 2021**
- ✓ **31 ottobre 2021**
- ✓ **31 dicembre 2021**
- ✓ **Termine mobile in funzione della data di richiesta di ammissione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali**

....Ma il «balletto» delle scadenze non sembra destinato a concludersi.....

In effetti, secondo le pressanti richieste delle **Organizzazioni Sindacali**, i «blocchi» e le preclusioni dovrebbero essere, in maniera generalizzata, portati almeno al termine comune del
31 ottobre 2021

(anche se, tra le stesse Organizzazioni Sindacali, alcune in particolare, emerge sempre più con forza l'istanza di slittamento del termine generalizzato dei blocchi al 31 dicembre 2021)

DEROGHE ALLE PRECLUSIONI E ALLE SOSPENSIONI

(D.L. n.104 del 14 agosto 2020 -cd. Decreto Agosto-)

Le preclusioni e le sospensioni non si applicano:

- ▶ ai licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa;
- ▶ nell'ipotesi di accordo collettivo aziendale, con previsione di incentivo agli esuberi, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- ▶ ai licenziamenti intimati in caso di fallimento ...*omissis*.....
- ▶ nelle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore*omissis*

Appare interessante sottolineare come le **decretazioni emergenziali** in materia di preclusione delle procedure di licenziamento collettivo e di blocco dei licenziamenti individuali per GMO, **siano direttamente collegate all'utilizzo dei vari strumenti di ammortizzazione sociale** a disposizione (CIGO, CIGS, CIGD, FIS, FSBA), da parte dei datori di lavoro destinatari delle preclusioni in discorso **ovvero, in alternativa, alla fruizione degli esoneri dal versamento dei contributi previdenziali.**

Restano ricomprese nel divieto di licenziamento tutte le fattispecie riconducibili alle ragioni tipiche che fondano la legittimità di un licenziamento per GMO, inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

In particolare, le ipotesi più frequenti in cui viene riconosciuta la sussistenza di un GMO, possono sintetizzarsi in:

- **soppressione** del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore;
- **esternalizzazione** delle mansioni affidate al lavoratore;
- effettivo e dimostrato **ridimensionamento** dell'attività dell'imprenditore;
- **introduzione** di **nuove tecnologie** (nuovi macchinari) che necessitano di un minor numero di addetti o di addetti con una professionalità specifica.

Oltre alle ipotesi tipiche di licenziamento per GMO in precedenza indicate, risulta ricompresa nel divieto di licenziamento anche la fattispecie riferibile all'**impossibilità sopravvenuta alla prestazione** (inidoneità -anche parziale - a svolgere le mansioni assegnate).

*(**Ipotesi escluse** dall'attuale blocco dei licenziamenti sono invece quelle del licenziamento per **superamento del periodo di comporto**, e quella della risoluzione del rapporto al **termine del contratto di apprendistato**)*

ALCUNE DECISIONI GIURISPRUDENZIALI

- *Licenziamento di un lavoratore con qualifica dirigenziale*

Il ***Tribunale di Roma***, con ***Sentenza del 6 aprile 2021*** (riaffermando un orientamento del tutto diverso rispetto a quello espresso con altro Giudice il 26 febbraio 2021), ha riconosciuto come legittimo il licenziamento di un dirigente avvenuto durante il blocco dei licenziamenti per motivi economici.

A tal riguardo, il Tribunale ha osservato che l'esclusione della tutela si evince dal fatto che la tutela stessa intende riguardare specificatamente i soggetti tutelati dall'art. 3 della Legge n.604 del 1966 (quindi non il personale con qualifica dirigenziale, attesa la particolare peculiarità del rapporto).

- Licenziamento motivato di un apprendista al termine del periodo di apprendistato

Il **Tribunale di Mantova** con **Sentenza n.112/2020** ha affermato la illegittimità del licenziamento di un apprendista al termine del periodo di apprendistato (ipotesi teoricamente in deroga al blocco disposto dalla legge), in quanto lo stesso era stato connesso alla chiusura della sede operativa in cui prestava la propria opera e alla successiva cessazione dell'attività aziendale: ipotesi che poi non si sono concretamente realizzate

CONSIDERAZIONI

Il protrarsi della situazione sanitaria emergenziale e il persistere del blocco dei licenziamenti fa sì che le **aziende** si trovino ancora in ***stand-by***, bloccate all'interno di un alveo di incertezza e costi, impossibilitate a cessare effettivamente la propria attività in quanto costrette, in virtù di disposizione di legge imperativa, a mantenere in forza (a costi elevati!) il proprio personale.

Tuttavia, laddove il datore di lavoro provasse ugualmente ad intimare un **licenziamento durante il periodo del blocco**, si esporrebbe in maniera significativa al **rischio di nullità** dello stesso, configurando una violazione diretta a norma imperativa *ex art. 1418, co. 1 del c.c.*

Questa situazione permetterebbe infatti allo stesso lavoratore, che ha subito un licenziamento illegittimo, di ottenere in giudizio oltre che, ovviamente, la reintegra nel proprio posto di lavoro precedentemente occupato, un'indennità risarcitoria commisurata a tutte le retribuzioni perdute, dal giorno del licenziamento a quello di effettiva riammissione sul posto di lavoro.

Al riguardo si sono conformemente pronunciati con Sentenza, tra gli altri, i Tribunali di Mantova, Ravenna, Venezia e Milano.

Sono sorti e permangono, aggravati dalla reiterazione della norma, fondati dubbi sul piano della **legittimità costituzionale** della normativa «d’urgenza» in materia di blocco dei licenziamenti e preclusione/sospensione delle procedure di licenziamento collettivo, in quanto in palese contrasto con l’ **art.41 del dettato Costituzionale** in materia di «libertà di iniziativa economica privata», nonché con l’**art.3** in materia di «disparità di trattamento»

Nessun altro Paese in Europa ha fatto la stessa cosa e questo la dice lunga.

Anche la **Corte Costituzionale** (ai tempi della famosa «Legge Vigorelli») con *pronuncia n.106 del 19 dicembre 1962*, ha posto un principio fondamentale in materia, ribadendo il concetto secondo cui le regole eccessivamente invasive dell'autonomia dei privati sono tollerabili fintantoché vengono introdotte come rimedio *una tantum* per fronteggiare tempi eccezionali, ma devono essere immediatamente arginate nel momento in cui tendono a farsi sistema, sostituendosi in via tendenzialmente stabile all'originario assetto previsto dall'Ordinamento.

In effetti, è di tutta evidenza come la gravissima anomalia si riscontri nel fatto che, invece, la disciplina «preclusiva» andrebbe a **scadere** (*salvo ulteriori proroghe!!*), **il prossimo novembre 2021**, quindi a quasi 2 anni dall'emanazione della prima normazione in materia.

Un parziale tentativo di affievolire la gravità di questa anomalia temporale, è stato individuato dal Legislatore con la **concessione**, per tutto il periodo del blocco dei licenziamenti e della preclusione delle procedure, **dei vari strumenti di ammortizzazione sociale** (CIGO, CIGS, CIGD, FIS, FSBA) i quali, per un verso, potrebbero in effetti contenere i costi che l'Azienda sostiene per il personale mantenuto obbligatoriamente in forza ma, per l'altro, aggravano in maniera insostenibile le finanze dello Stato già in situazione di debito pubblico inaccettabile.

Inoltre, l'eccessiva rigidità dimostrata dal Legislatore per **salvaguardare l'occupazione** rischia di acuire a tal punto la crisi delle imprese da renderla irreversibile e mettere a repentaglio più posti di lavoro di quanti si vorrebbero in realtà salvare.

Vi sono casi in cui, infatti, il potere di licenziamento è funzionale a salvaguardare il superiore interesse alla sopravvivenza dell'azienda e rientra addirittura fra quelle misure necessitate che l'imprenditore è obbligato ad adottare se vuole rispettare il dettato del novellato **art. 2086 co.2 c.c.** (*«l'imprenditoredeve attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'Ordinamento per il superamento della crisi ed il recupero della continuità aziendale»*)

Auspicabile, anzi necessario, sarebbe stato pertanto trovare un giusto **punto di equilibrio** tra la **garanzia alla conservazione del posto** di lavoro attuata mediante il blocco dei licenziamenti e il fondamentale **principio della libertà di iniziativa economica privata** costituzionalmente garantito.

PROBLEMATICHE PROCESSUALI

CONNESSE

ALLE PRECLUSIONI DELLE PROCEDURE E AI BLOCCHI DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

- **Procedure di licenziamento collettivo:** nel caso in cui la procedura di licenziamento collettivo fosse stata regolarmente conclusa con accordo aziendale entro i termini previsti dalle disposizioni di legge al momento vigenti, ma i licenziamenti individuali non fossero stati concretamente attuati (in quanto ancora all'interno del periodo di 120 giorni previsto dalla normativa), **non viene precisato** l'effetto del blocco dei licenziamenti sull'eventuale «scorrimento/sospensione» del predetto termine (e, di conseguenza, la possibilità di comminare, successivamente e legittimamente, i licenziamenti individuali)
- **Ulteriori problematiche ed incertezze** sono connesse alla decorrenza dei 120 giorni successivi alla conclusione della procedura, entro i quali devono essere effettivamente comminati i licenziamenti: in particolare, quando la procedura si è conclusa a ridosso del blocco dei licenziamenti

- **Ancora**, la **tassatività prevista** dalle disposizioni di legge in merito all'indicazione delle ragioni della crisi in cui versa l'azienda al momento dell'attivazione della procedura, analiticamente indicate - pena l'inefficacia della procedura stessa - nella comunicazione iniziale di attivazione (e che sono state oggetto delle discussioni durante lo svolgimento della fase sindacale e di quella istituzionale), **potrebbe risultare** completamente stravolta nel momento in cui, a distanza di oltre 2 anni, andranno ad essere effettivamente comminati i licenziamenti. Pertanto, anche le ragioni a sostegno della legittimità di questi licenziamenti per GMO, tassativamente imposte dalla legge e da verificarsi al momento dei licenziamenti, potrebbero essere differenti rispetto a quelle inizialmente dedotte.
- **Infine**, se il periodo ultra biennale di preclusione delle procedure e di blocco dei licenziamenti (che si dispiega contemporaneamente al permanere e al probabile aggravarsi della situazione di crisi delle imprese) producesse, come è ragionevole prevedere, un ulteriore incremento delle unità in esubero, è di tutta evidenza che dovrà essere attivata una **nuova procedura di licenziamenti collettivi**.

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona