Il Decreto Agosto e la proroga del blocco dei licenziamenti: ma vale davvero per tutti?

scritto da goal | 3 Novembre 2020

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina*

La disciplina del **blocco dei licenziamenti** introdotta dal **Decreto agosto** (**d.l. n. 104 del 14 agosto 2020**) sta sollevando parecchi dubbi interpretativi, tanto che ad oggi, in assenza di prese di posizione ufficiali da parte del Governo, gli operatori del settore si sono divisi in due interpretazioni diametralmente opposte:

- da una parte i sostenitori della tesi in base alla quale il blocco dei licenziamenti sarebbe da intendersi efficace nei confronti di tutti i datori di lavoro sino al 12.2020, salvo alcune specifiche eccezioni;
- dall'altra parte, invece, i sostenitori della tesi secondo cui la proroga del blocco dei licenziamenti sarebbe stata disposta solo per quelle aziende che nei mesi di maggio e giugno 2020, ovvero nel periodo successivo al 12 luglio, abbiano usufruito degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale;

La divergenza interpretativa si fonda sulla formulazione effettivamente poco chiara dell'**art. 14** del Decreto Agosto, il quale, a differenza dell'art. 46 del Decreto Cura Italia, non dispone espressamente un blocco dei licenziamenti incondizionato per tutti i datori di lavoro, ma prevede la sospensione della facoltà di procedere con licenziamenti di natura economica (individuali o collettivi) per quei datori di

lavoro che:

1. non abbiano prima utilizzato interamente le **18 settimane di cassa integrazione** previste dall'art. 1 dello stesso d.l. 104/2020 a partire dal 13 luglio (18 settimane di cui 9 gratuite e 9 soggette al pagamento di un contributo addizionale proporzionato alla perdita di fatturato del primo semestre 2020);

oppure

1. non abbiano fruito integralmente dell'**esonero contributivo di massimo 4 mesi**, introdotto dall'art. 3 in favore di quelle aziende che, rinunciando ad usufruire degli ammortizzatori sociali nel periodo successivo al 12 luglio, abbiano comunque fruito della cassa integrazione emergenziale nei mesi di maggio e giugno 2020 (la misura dell'esonero riconosciuta, infatti, è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite dall'azienda stessa nei mesi di maggio e giugno 2020).

Considerato che la norma, come detto, ha ancorato espressamente la proroga del blocco dei licenziamenti e la sua durata all'integrale utilizzo degli strumenti offerti dallo stesso Decreto Agosto (integrazione salariale o esonero contributivo), come gestire il caso di un'azienda che, successivamente al 12 luglio 2020, non abbia necessità di ricorrere alla cassa integrazione emergenziale e non ne abbia nemmeno usufruito nei mesi di maggio e giugno 2020?

Secondo i sostenitori della **tesi interpretativa più rigida**, essa, non avendo titolo di usufruire dell'esonero contributivo, non rientrerebbe in nessuna delle due casistiche previste dall'art. 14 in commento e di conseguenza non potrebbe procedere con alcun licenziamento per giustificato motivo oggettivo sino al termine ultimo del blocco, individuato nel 31.12.2020, a meno che non si trovi in una

delle tre casistiche specificate dal co. 3 dell'art. 14, cioè la cessazione definiva dell'attività di impresa, il fallimento, ovvero l'accordo collettivo aziendale che preveda un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro per i singoli lavoratori che vi aderiscano.

Al contrario, i sostenitori dell'**interpretazione più permissiva** affermano che la tesi opposta, oltre a non essere conforme alla formulazione letterale della norma, creerebbe una disparità di trattamento ingiustificata e ai limiti dell'illegittimità costituzionale. L'azienda dell'esempio in esame, infatti, pur avendo tenuto un comportamento virtuoso nella situazione emergenziale, si vedrebbe oltremodo penalizzata, in quanto non potrebbe porre in essere alcuna riorganizzazione del proprio organico sino al 31.12.2020, mentre altre aziende che avessero usufruito della cassa integrazione emergenziale potrebbero, a seconda dei casi, effettuare licenziamenti economici ben prima, dal 16 novembre in caso di utilizzo continuativo delle 18 settimane di integrazione salariale a partire dal 13 luglio, oppure in periodo addirittura antecedente nel caso avessero usufruito di poche ore di cassa integrazione nei mesi di maggio e giugno 2020.

Le argomentazioni giuridiche a sostegno di questa seconda interpretazione appaiono certamente convincenti, tuttavia l'incertezza del quadro normativo tracciato dal Decreto Agosto, in assenza di prese di posizione ufficiali da parte del Governo o di eventuali revisioni in sede di conversione in legge del provvedimento, impone comunque grande prudenza nelle decisioni da adottare, a maggior ragione se si considera che, pur volendo aderire alla tesi più permissiva, un eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo difficilmente potrebbe fondare la sua motivazione nell'esigenza di ridimensionare l'organico a causa della crisi economica o della riduzione dell'attività lavorativa, perché in tali casi sarebbe concreto il rischio che un simile recesso venga

dichiarato nullo per non aver l’azienda preventivamente utilizzato gli strumenti di integrazione salariale messi a disposizione dal legislatore proprio per evitare la soppressione dei posti di lavoro a causa di eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da Covid-19.

La motivazione del licenziamento, quindi, dovrebbe fare riferimento ad esigenze di efficientamento dell’organico, o comunque a ragioni di esubero strutturali e non collegate a necessità di bilancio potenzialmente riconducibili all’emergenza sanitaria.

Ad ogni modo, si ritiene che, allo stato attuale, sposare la tesi più permissiva e procedere con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia una decisione connotata ancora da troppi rischi, posto che una declaratoria di nullità del recesso, con le conseguenze reintegratorie ed economiche del caso, non è come detto totalmente da escludere.

Attendiamo quindi i quanto mai opportuni chiarimenti da parte del Governo, al più tardi in sede di conversione in legge del Decreto Agosto (la cui scadenza è stata fissata al 13 ottobre), o quantomeno attraverso comunicazioni pubblicate sul sito del Ministero del Lavoro, modalità informale frequentemente adottata negli ultimi mesi.

**Avvocato in Milano*