



NEWS

Dallo Studio Amato di Roma, **11 aprile 2020**

COVID Il divieto di licenziamento non è assoluto

Almeno quattro situazioni tipologiche non rispondono al divieto .

Anche per rispondere alle numerose domande pervenute oggi proviamo a fare chiarezza sul previsto divieto di licenziamento.

L'art. **46 del DL 18/2020 ha vietato per 60 giorni**, a decorrere dal 17 marzo, le procedure di licenziamento. Ma il tessuto dell'articolo limita il recesso del contratto ai casi "per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604". La norma si riferisce, quindi ai licenziamenti individuali.

Pertanto **la sospensione delle attività di licenziamento** dei dipendenti sono limitate a questa tipologia, vediamo quali sono le tipologie che ne rimangono escluse.

1. Licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo

Fuori dalla previsione normativa tanto il **licenziamento per giusta causa**, senza preavviso, che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quanto per **giustificato motivo soggettivo**, con preavviso, determinato quindi da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali. In questo caso il lavoratore può essere sentito a sua difesa, ma nei fatti tali casistiche non sono ricomprese nella norma.

2. Mancato superamento del periodo di prova

Anche il lavoratore assunto in prova e che non la superi non ricade sotto l'ombrello protettivo dell'articolo 46. La risoluzione del rapporto di lavoro è espressamente prevista anche dalla richiamata legge 604/1966, l'art. 10 infatti riferendosi alle norme di tutela della legge ci ricorda che per i lavoratori "assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro."

3. Fine del contratto a tempo determinato

Anche se il rapporto di lavoro di tali maestranze venisse a cadere nei 60 giorni di sospensione previsti dall'art. 46 il rapporto verrebbe comunque interrotto. Tecnicamente è una risoluzione pr scadenza del termine e non un licenziamento.

4. Lavoratori domestici

Nel lavoro domestico il licenziamento non è regolato dalla Legge 604/1966. Appare pertanto possibile la risoluzione del rapporto di lavoro, fermo l'obbligo del preavviso o dell'indennità sostitutiva.

