

179. SPECIALE COVID

IL CREDITO D'IMPOSTA PER LA SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI DI LAVORO

01. NOZIONE

L'art. **46 del DL 34/2020** (cosiddetto Cura Italia) precluse **per 60 giorni** (dal 18 marzo al 13 maggio 2020) l'avvio delle procedure per la mobilità, per i licenziamenti collettivi, comprese le procedure pendenti se avviate successivamente al 23 febbraio.

Ulteriore sospensione, il divieto di procedere, da parte del datore di lavoro a prescindere dai lavoratori occupati, di licenziare per **giustificato motivo oggettivo**.

Successivamente, **l'art. 80 del DL 34/2020** (cosiddetto Rilancio) aumentò l'originaria previsione da 60 giorni a cinque mesi, pertanto dal **18 marzo al 17 agosto** vigono i divieti di cui sopra.

Una nota dell'**INL** (Ispettorato Nazionale del Lavoro), **la n. 298/2020 del 24 giugno** ha di fatto ampliato le casistiche confermando l'applicabilità del divieto anche alle ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, casistica assimilabile al giustificato motivo oggettivo (*Ciò perché l'inidoneità sopravvenuta comunque comporta che il datore di lavoro applichi regole proprie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: verifica in merito alla possibilità ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori rispetto a quelle espletate in precedenza*).

Tentiamo di chiarire quali siano i licenziamenti vietati e quali quelli consentiti ricordando che il Governo ha manifestato l'intenzione di estendere il periodo di divieto con un successivo procedimento che, nel momento in cui scriviamo (13 luglio) non ha ancora visto la luce.

03. LICENZIAMENTI VIETATI

Dal combinato disposto di quanto sopra risultano pertanto vietati i:

licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** (cd. licenziamento economico). Da notare che il divieto sussiste anche in caso di cessazione di attività, art. 24 della legge n. 223/1991;

licenziamenti nel settore edile per fine fase lavorativa in caso di contratti a tempo indeterminato;

licenziamenti lavoratori domestici (ma potranno chiedere NASpI);

licenziamenti collettivi e avvio procedure di messa in mobilità.

Ricordiamo che il Ministero del Lavoro, con nota 5481 del 26 maggio 2020, ha precisato che la NASpI, in quanto prestazione riconosciuta ai lavoratori che abbiano perso involontariamente la propria occupazione **“non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo -intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto – atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore”**

Successivamente l'INPS, messaggio 1° giugno, ha chiarito che, l'erogazione della NASpI a favore dei lavoratori licenziati per giustificato motivo sarà effettuata con riserva di ripetizione di quanto erogato nella ipotesi in cui il lavoratore, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

03. LICENZIAMENTI PERMESSI

Continua ad essere possibile il licenziamento nei seguenti casi:

licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;

licenziamenti nel patto di prova;

licenziamenti ad nutum (senza preavviso) come nel caso del lavoro domestico;

licenziamenti per superamento del periodo di comporta;

licenziamenti al termine del periodo di apprendistato (se c'è stato periodo di cassa integrazione, l'apprendistato di prolunga per lo stesso numero di giornate);

licenziamento per sopraggiunta età pensionabile;

licenziamento dei dirigenti per giustificatezza.

Ovviamente nelle procedure di appalti in cui il personale passa a nuova ditta il licenziamento continua ad essere possibile.

Rimangono anche libere le dimissioni del lavoratore per giusta causa.

04. LA CURIOSITA'

Il divieto di licenziare è **evento straordinario** che si giustifica con lo stato di emergenza dovuto all'espandersi dell'emergenza epidemiologica a causa del virus COVID-19, ovviamente lo stesso è una grave limitazione della libertà imprenditoriale, giustificato, appunto, dall'emergenza.

Talmente eccezionale che per trovare un precedente simile occorre risalire al 1945, appena dopo la fine della seconda guerra mondiale.

Il decreto legislativo luogotenenziale 21 agosto 1945, n. 523, ordinò:

*"Alle imprese industriali cui si applica il presente decreto ai sensi dell'art. 17, è **fatto divieto di licenziare i lavoratori dipendenti fino al 30 settembre 1945**. Tale divieto non si applica:*

a) ai lavoratori che, senza grave giustificato motivo, rifiutino di accettare altra occupazione che sia loro offerta presso altro datore di lavoro;

b) nei casi in cui per disposizione di legge o di contratto collettivo è consentita la risoluzione del rapporto di lavoro per fatto del lavoratore.

Le controversie che possono insorgere per effetto dei provvedimenti previsti dal precedente comma, ove non siano conciliate con l'intervento della Commissione interna, sono decise in via provvisoria con provvedimento esecutivo del competente Ispettorato del lavoro, salvo l'azione giudiziaria."

Il decreto era intitolato "**Provvedimenti a favore dei lavoratori dell'Alta Italia**"

Ancor più interessante l'introduzione al decreto, che riportiamo:



Principe di Piemonte

Luogotenente Generale del Regno

In virtu' dell'autorità a Noi delegata;

Visto il decreto-legge Luogotenenziale 25 giugno 1944, n. 151;

Visto il decreto legislativo Luogotenenziale 1° febbraio 1945, n. 58;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto coi Ministri per il tesoro, per l'industria e commercio e per la grazia e giustizia;

Abbiamo sanzionato e promulghiamo quanto segue:

Il prosieguo del Decreto istituisce un ruolo di aspettativa per i lavoratori licenziati con diritto ad una indennità giornaliera e agli assegni familiari (*dedicato a coloro i quali ritengono che la Cassa Integrazione sia invenzione moderna*).