

## Scheda No. 3

# Divieto di licenziamento durante la crisi da COVID-19

### Breve sintesi

L'emergenza da COVID-19 ha determinato per alcune aziende una crescente difficoltà di gestione delle risorse economiche, a causa dell'interruzione del ciclo economico che ha colpito maggiormente alcuni settori produttivi, come le imprese del comparto turistico. Questa tendenza ha condotto diversi datori di lavoro a dover ricorrere come estrema ratio al licenziamento del personale per far fronte a questa emergenza. Per tutelare i lavoratori e le lavoratrici far fronte Governo, in consultazione con le parti sociali, ha disposto temporaneamente il divieto di licenziamento sollecitando le imprese a ricorrere agli ammortizzatori sociali.

### Principali caratteristiche

#### Le norme speciali per sospendere le procedure di licenziamento collettivo

Nell'ordinamento italiano è previsto che le imprese che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio, devono rispettare un'apposita procedura regolata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In questi casi, il datore di lavoro è tenuto ad incontrare i sindacati per esaminare le cause che hanno contribuito a determinare la crisi occupazionale. Questa procedura di consultazione deve essere conclusa entro 45 giorni dal suo avvio.

Nel contesto della situazione di emergenza che sta vivendo il Paese, il Governo ha imposto, attraverso una specifica disposizione di legge, la sospensione per 60 giorni di queste

procedure sindacali a partire dal 17 marzo 2020.

Analogamente, per le procedure già avviate e non ancora concluse, il Governo ha deciso di sospendere solo quelle iniziate a partire dal 23 febbraio 2020.

#### Le norme speciali per sospendere le procedure di licenziamento individuale

Anche per il licenziamento individuale per ragioni economiche e/o organizzative, la normativa italiana prescrive, in situazioni ordinarie, al datore di lavoro il rispetto di una apposita procedura.

Il datore di lavoro, infatti, nel caso in cui voglia licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, deve inviare preventivamente una comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro e al lavoratore nella quale dichiara di voler

procedere al licenziamento a causa di difficoltà economiche o, ancora, perché ha deciso di chiudere l'unità produttiva dove è addetto il dipendente. L'ispettorato, ricevuta la comunicazione, entro 20 giorni fissa un incontro con l'azienda e il dipendente per trovare soluzioni, laddove possibili, alternative al licenziamento.

Anche per questa casistica, il Governo ha imposto ai datori di lavoro il divieto per 60 giorni di licenziare i dipendenti per motivi economici e/o organizzativi, a prescindere dalla dimensione occupazione dell'azienda, a partire dal 17 marzo 2020.

Per le procedure già avviate, queste restano sospese a causa della chiusura degli uffici aperti al pubblico (tra i quali rientrano anche quelli dell'Ispettorato) e saranno riprese alla loro riapertura.

### ***Disciplina di riferimento***

La disciplina ordinaria di riferimento per il licenziamento collettivo è contenuta nella legge 23 luglio 1991, n. 223, agli artt. 4, 5 e 24. Mentre, la disciplina per i licenziamenti

individuali per ragioni economiche e organizzative è contenuta nella legge 15 luglio 1966, n. 604, agli artt. 3 e 7.

La disciplina emergenziale di sospensione è contenuta nel decreto-legge n. 18/2020, all'art. 46.

### ***Bibliografia essenziale***

Albi P., *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dopo la riforma Monti-Fornero*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2012, n. 160

Avanzi F., *Sospensione, illegittimità o nullità? I licenziamenti "economici" al tempo del Coronavirus*, in *Bollettino ADAPT*, 2020, n. 12

Foglia R., Curcuruto F., Cosio R., *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea*, ed. Giuffrè, 2016

Gargiulo U., *Il licenziamento "economico" alla luce del novellato articolo 18*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2014, n. 203