

Divieto di licenziamento

di Maria Luisa Buscaini, Rossana Pennetta

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 ha reso necessario un intervento legislativo volto a tutelare i lavoratori da quella che avrebbe potuto essere, nell'incertezza del futuro e nella difficoltà economica, la prima reazione dei datori lavoro: il licenziamento economico.

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020 ha introdotto per la durata di 5 mesi decorrenti dall'entrata in vigore del decreto legge stesso (17 marzo 2020) una serie di preclusioni e sospensioni in merito.

All'avvicinarsi della data del 17 agosto 2020, a partire dalla quale sarebbe venuto meno il divieto di licenziamento, è stato approvato il D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che, tra gli altri aspetti, è intervenuto anche sulla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

1. Divieto di licenziamento introdotto dal Decreto Cura Italia

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 ha reso necessario un intervento legislativo volto a tutelare i lavoratori da quella che avrebbe potuto essere, nell'incertezza del futuro e nella difficoltà economica, la prima reazione dei datori lavoro: il licenziamento economico.

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020 (meglio noto come Decreto Cura Italia), convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020, come modificato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020 (meglio noto come Decreto Rilancio), ha introdotto per la durata di 5 mesi decorrenti dall'entrata in vigore del decreto legge stesso (17 marzo 2020) le seguenti preclusioni e sospensioni:

- preclusione di avvio di procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e sospensione delle 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 di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto;
- divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati;
- sospensione delle procedure di licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, in corso.

2. Proroga del divieto di licenziamento nel Decreto Agosto

All'avvicinarsi della data del 17 agosto 2020, a partire dalla quale sarebbe venuto meno il divieto di licenziamento, è stato approvato il D.L. 14 agosto 2020, n. 104 (meglio noto come il Decreto Agosto), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126 del 13 ottobre 2020, che, tra gli altri aspetti, è intervenuto anche sulla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'art. 14 del Decreto Agosto non proroga il divieto di licenziamento fino ad un univoco e determinato termine, anzi il riferimento alla proroga si trova solo nella rubrica dell'articolo, ma introduce un complesso meccanismo, che fissa in maniera criptica la proroga del divieto di licenziamento, stabilendo che "resta precluso" l'avvio dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

nei confronti di alcune categorie di datori di lavoro, a meno che non sussistano delle specifiche condizioni nello stesso elencate, ma che lascia in ogni caso poco spazio al via libera al licenziamento.

Vediamo nel dettaglio perché.

3. A chi si applica il divieto di licenziamento

Ai sensi dell'art. 14 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 resta precluso di avviare le procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 nonché di recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (a prescindere dal numero di dipendenti) ai datori di lavoro che:

- non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 di cui all'art. 1 del Decreto Agosto;
- non abbiano usufruito dell'esonero dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del Decreto Agosto.

Più nel dettaglio, ai sensi del comma 1 dell'art. 14 in esame, per i datori di lavoro sopra elencati resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e restano 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 di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Per gli stessi datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, resta preclusa altresì la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, e restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.



Attenzione

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto Agosto il divieto di licenziamento si applica anche ai datori di lavoro che abbiano usufruito dell'esonero contributivo di cui allo stesso articolo: la norma, in particolare, prevede al comma successivo che la violazione del divieto comporti la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

Tale norma deve necessariamente essere interpretata nel senso che il divieto si applica fin tanto che si usufruisce dell'esonero, altrimenti si tratterebbe di un divieto a tempo indeterminato in contrasto anche con l'art. 14 del Decreto Agosto.

4. Ipotesi di esclusione del divieto

Le preclusioni e le sospensioni sopra descritte, ai sensi del comma 3 dell'art. 14, non si applicano nelle seguenti ipotesi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società, senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento di azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- nel caso di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;



Ricorda

Ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo sindacale è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, cioè l'indennità di disoccupazione, denominata «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione.



Attenzione

Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo di azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

5. Quando termina il divieto

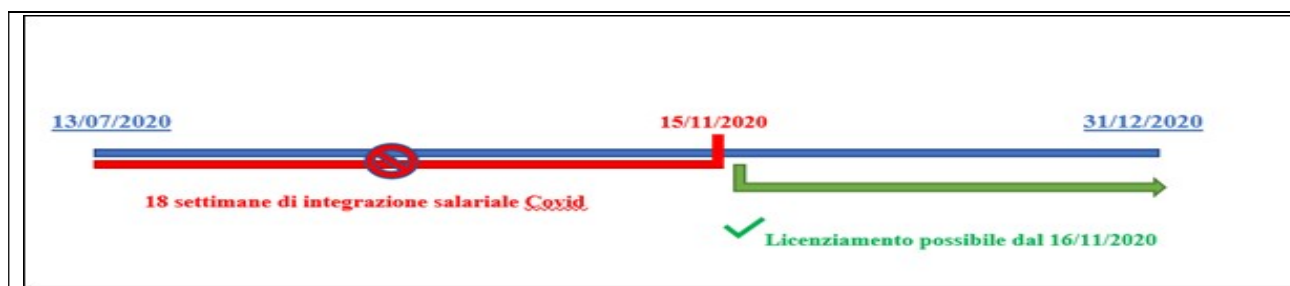
Il Decreto Agosto non fissa una data certa a decorrere dalla quale i datori di lavoro possono avviare procedure di licenziamento collettivo o intimare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Tale data, variabile, può essere però desunta indirettamente dalla norma e individuata nel momento della consumazione integrale degli ammortizzatori introdotti per fronteggiare l'emergenza Covid-19, oppure nella consumazione dello speciale esonero contributivo spettante a quei datori di lavoro che a maggio o giugno scorsi hanno utilizzato ammortizzatori Covid-19 ma rinunciano a chiedere ulteriori settimane di integrazione salariale.



Esempio

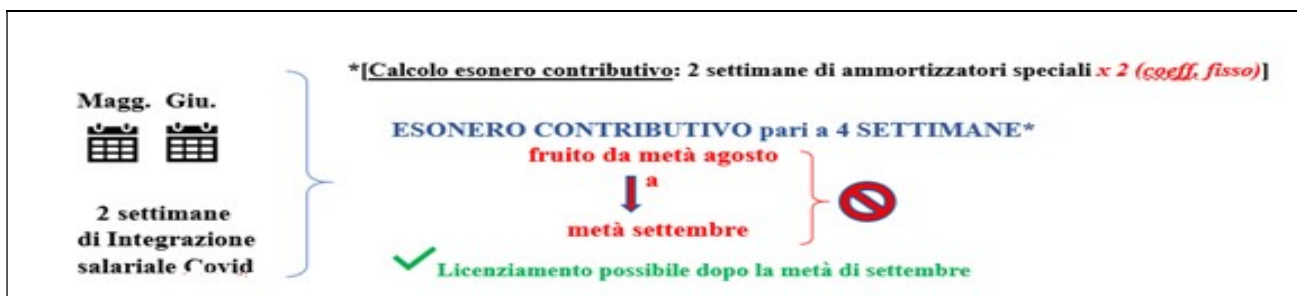
Nel caso di utilizzo degli ammortizzatori, la scadenza del divieto di licenziamento può essere individuata al momento della fine delle nuove 18 settimane di cassa integrazione eventualmente richieste (cioè il 15 novembre 2020 in caso di utilizzo continuativo dal 13 luglio), ma non oltre il 31 dicembre prossimo, data in cui verrà meno la possibilità di usare gli ammortizzatori speciali.





Esempio

Nel caso di godimento dell'esonero contributivo, il divieto di licenziamento scadrà nel momento in cui si sarà esaurito l'incentivo (data ricavabile raddoppiando il valore del numero di ore fruite come ammortizzatori sociali a maggio e giugno), ma non oltre 4 mesi dall'entrata in vigore del Decreto Agosto. Ad esempio, nel caso in cui un'azienda abbia goduto di sole 2 settimane di ammortizzatori speciali nei mesi di maggio e giugno 2020 e abbia deciso di non ricorrere ad altre settimane di cassa integrazione, potrà usufruire di un esonero contributivo pari a 4 settimane e la scadenza del divieto di licenziamento potrà essere individuata già a metà settembre.



Normativa

Infatti, il Decreto Agosto all'art. 3 dispone che "in via eccezionale al fine di fronteggiare l'emergenza COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto (trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19) e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 22-quinques del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020".



Attenzione


In questo quadro complesso, ma tutto sommato pacifico, si presenta un importante dubbio interpretativo: la proroga del divieto di licenziamento vale anche per i datori di lavoro che non possono percepire l'esonero contributivo (perché, ad esempio, non hanno utilizzato ammortizzatori a maggio e giugno), ma nemmeno chiedono l'ammortizzatore sociale Covid-19?

La lettura testuale della norma sembra escludere che questi datori di lavoro possano procedere ai licenziamenti prima che scada la possibilità di accedere agli ammortizzatori Covid-19 (il 31 dicembre, addirittura dopo di chi utilizzerà continuativamente le 18 settimane). Ciò in

quanto la preventiva consumazione dell'ammortizzatore viene individuata come condizione indispensabile per far venir meno il divieto di licenziamento (in alternativa all'esonero e in aggiunta ai casi speciali previsti dal comma 3), con la conseguenza che se non si esaurisce la cassa Covid non si può licenziare.

L'effetto di questa lettura è certamente paradossale: le imprese che hanno fatto un utilizzo più contenuto delle risorse pubbliche sono quelle più limitate nelle proprie scelte imprenditoriali. Ma il testo della norma non sembra consentire letture differenti: la volontà del legislatore è proprio quella di prorogare il divieto generale di licenziamento, "scongelandolo" solo in alcuni casi specifici.



LICENZIAMENTI E PROCEDURE		
	VIETATI	SOSPESE
LICENZIAMENTO COLLETTIVO	in caso di: <ul style="list-style-type: none"> • mancata fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale Covid-19 • mancata fruizione dell'esonero contributivo 	Procedure avviate successivamente alla data del 23/02/2020
LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO		Procedure in corso ex art. 7L. n. 604/1966
CONSENTITI		
Fin da subito	in caso di: <ul style="list-style-type: none"> • Cessazione definitiva dell'attività con messa in liquidazione della società • Accordo collettivo aziendale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo • Fallimento senza alcun esercizio provvisorio dell'attività ovvero cessazione della stessa <p> Attenzione In caso di esercizio provvisorio disposto per uno specifico ramo di azienda: nessun divieto di licenziamento per i settori non compresi nello stesso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio appalto: licenziamento di personale impiegato nell'appalto riassunto a seguito del subentro di un nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto. 	
Scadenza mobile	<ul style="list-style-type: none"> • al termine della nuova cassa Covid (18 settimane), ma non oltre il 31/12/2020 • al termine della fruizione dell'esonero contributivo, ma non oltre il 31/12/2020 	
Dopo il 31/12/2020	in caso di: <ul style="list-style-type: none"> • mancata fruizione della cassa Covid 	

	<ul style="list-style-type: none">• mancata fruizione dell'esonero contributivo
--	---

6. Stop ai licenziamenti economici individuali – Cosa si intende

Il Decreto Cura Italia, e successivamente il Decreto Agosto, hanno introdotto un vero e proprio divieto per i datori di lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati, di irrogare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966.

L'art. 3 della legge n. 604/1966 disciplina le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto a:

- ragioni inerenti l'attività produttiva;
- ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa.

Pertanto i datori di lavoro non potranno intimare licenziamenti individuali giustificati dalle ragioni sopra descritte. Resta invece consentito ai datori di lavoro intimare tutte le altre tipologie di licenziamento individuale nel rispetto delle norme di legge di riferimento, come verrà visto nel prosieguo nel dettaglio.



Attenzione

Si segnala che l'Ispettorato nazionale del lavoro, con nota del 24 giugno 2020, n. 298, ha chiarito che nell'ambito dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 (riguardante il divieto di licenziamento) rientra anche il licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione.

Nella nota si legge, infatti, che l'obbligo di *repêchage* previsto nell'ambito di tale fattispecie di licenziamento rende la stessa del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che il datore di lavoro è tenuto a verificare la possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale.

7. Licenziamento individuale economico del dirigente

Al licenziamento dei lavoratori inquadrati nella categoria dei dirigenti non si applica la legge n. 604/1966, ma un cosiddetto principio di «giustificatazza del licenziamento».

La mancata applicazione a tale categoria di lavoratori della legge n. 604/1966, citata espressamente dal Decreto Cura Italia prima e dal Decreto Agosto poi per la sospensione dei licenziamenti, comporta che lo stop ai licenziamenti non comprenda quelli intimati ai dirigenti.



Attenzione

La sospensione dei licenziamenti individuali potrebbe invece essere applicata ai cosiddetti «pseudo-dirigenti» (coloro che, pur essendo inquadrati nella categoria dei dirigenti, di fatto svolgono mansioni caratterizzate da un grado di autonomia e indipendenza non corrispondenti al ruolo, ma riconducibili alla mansione di quadro o impiegato direttivo), in quanto agli stessi, per consolidata giurisprudenza, trova applicazione la legge n. 604/1966.

8. Licenziamento per superamento del periodo di comportamento e quarantena Covid-19

Con il Decreto Cura Italia il legislatore ha inteso tutelare i lavoratori colpiti dal Covid-19 o posti in quarantena.

In particolare, l'art. 26 del Decreto prevede che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile nel periodo di comportamento. Pertanto, nel calcolare l'eventuale superamento del periodo di comportamento, sarà necessario prestare particolare attenzione a non includervi i suddetti periodi.

9. Licenziamenti non interessati dai divieti e dalle sospensioni della normativa emergenziale

Come accennato sopra, in questa fase è in ogni caso consentito alle aziende intimare tutte le altre tipologie di licenziamento individuale diverse da quelle espressamente vietate di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966, nel rispetto delle norme di legge di riferimento.

Resta in tal modo consentito alle aziende licenziare:

- **per giusta causa**, dunque per un comportamento del dipendente talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.);
- **per giustificato motivo soggettivo**, che si verifica a seguito di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente, non tale da giustificare il recesso per giusta causa;
- **per il mancato superamento del periodo di prova;**
- **per il superamento del periodo di comportamento** (nell'ambito del quale non va inclusa l'eventuale assenza da lavoro causa Covid-19, come meglio visto sopra).

10. Misure di sostegno al credito e gestione dei livelli occupazionali

Il D.L. n. 23/2020 (meglio noto come Decreto Liquidità), convertito con legge n. 40/2020, ha introdotto misure di sostegno al credito per le imprese, individuando le condizioni che esse devono rispettare per potervi accedere. Una di queste riguarda proprio la gestione del personale.

In particolare, l'art. 1, comma 2, lett. I), del Decreto Liquidità prevede che SACE SpA possa concedere fino al 31 dicembre 2020 le garanzie previste dal provvedimento in favore di banche, di istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e degli altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia, solo se tra le altre condizioni «l'impresa che beneficia della garanzia assume l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali».

La finalità della norma è quella di evitare che le imprese beneficiarie dei finanziamenti utilizzino unilateralmente strumenti di gestione degli esuberanti, ma essendo imprecisa dal punto di vista tecnico, potrebbe creare diversi problemi applicativi.

Il primo aspetto che merita di essere chiarito riguarda il significato dell'espressione «gestire i livelli occupazionali». L'inciso sembrerebbe includere – il condizionale è d'obbligo, considerata l'estrema genericità del legislatore – tutte le iniziative dell'impresa che alterano in maniera significativa il numero complessivo di lavoratori occupati nella stessa, e che hanno un fondamento economico e organizzativo. Dovrebbero rientrare nella nozione, quindi, i licenziamenti collettivi, mentre non sembrano essere

inclusi nel perimetro quei recessi che hanno origine da motivi disciplinari (giusta causa, giustificato motivo soggettivo) o comunque dipendono da situazioni individuali (ad esempio, superamento del comporta, mancato superamento della prova).

Non è chiaro, invece, se rientrano nella norma i licenziamenti individuali disposti per motivi economici e organizzativi (giustificato motivo oggettivo): probabilmente si dovrà valutare, caso per caso, se questi licenziamenti alterano i «livelli occupazionali» dell'azienda o se hanno un'incidenza marginale e, quindi, non rientrano nel perimetro della nozione.

Ancora più oscura è la seconda parte della norma, dove si specifica che i livelli occupazionali devono essere gestiti «attraverso accordi sindacali». Con questa dicitura, il legislatore non sembra vietare l'avvio di procedure di licenziamento collettivo (e nemmeno l'accesso agli ammortizzatori sociali) ma pone un «vincolo di scopo» a queste procedure, che devono concludersi (se si vuole accedere alla garanzia SACE) con degli accordi siglati con le competenti organizzazioni sindacali.

Qualora la norma dovesse essere interpretata con l'inclusione nella nozione di gestione dei livelli occupazionali anche dei licenziamenti economici individuali, anche se plurimi, non è chiaro come gli stessi possano essere gestiti per il tramite di accordi sindacali. Ovviamente, nessun vincolo si applica per chi non è interessato alla garanzia SACE.

Deve essere in ogni caso evidenziato che questa regola va coordinata con il divieto generale di licenziamenti (collettivi e individuali).

Riferimenti normativi

- Artt. 26 e 46, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;
- Art. 80, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- Artt. 1, 3, e 14, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126;
- Art. 1, comma 2, lettera l), del D.L. 8 aprile 2020, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno n. 40.

11. Diverse tipologie di licenziamento individuale

Analizzate le preclusioni e le sospensioni previste dal Decreto Agosto riferibili ai licenziamenti individuali e collettivi e alle relative procedure, si ritiene a questo punto utile per ragioni di praticità riportare di seguito un riepilogo delle varie tipologie di licenziamento previste dall'ordinamento italiano, partendo dalla disamina delle diverse fattispecie di licenziamento individuale.

11.1. Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa si configura in presenza di una mancanza del dipendente che, valutata nel suo contenuto oggettivo oltre che nella sua portata soggettiva, risulta gravemente lesiva della fiducia che il datore di lavoro deve riporre nel proprio dipendente, rendendo impossibile proseguire il rapporto anche solo provvisoriamente.

Pertanto, in tutti i casi in cui si verifichi un'ipotesi tale da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, l'art. 2119 c.c. prevede che il recesso dal contratto di lavoro avvenga senza preavviso (ovvero prima della scadenza, se il contratto è a tempo determinato).

Ogni qualvolta il datore di lavoro intenda licenziare un proprio dipendente per un inadempimento di quest'ultimo, deve necessariamente esperire la procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970

(Statuto dei lavoratori). L'art. 7, comma 2, dello Statuto dei lavoratori individua come momento di avvio del procedimento disciplinare la «contestazione» del fatto addebitato al lavoratore mediante il quale il datore di lavoro può contestare il fatto oggetto della procedura disciplinare, descrivendo i dati e gli aspetti essenziali del comportamento contestato. Una volta reso edotto delle condotte addebitategli, il lavoratore ha diritto di replicare alla lettera di contestazione disciplinare presentando le proprie difese e giustificazioni, generalmente entro 5 giorni dalla ricezione dell'atto, salvo diverse disposizioni collettive. Solo una volta decorso il periodo consentito per rendere le giustificazioni il datore di lavoro potrà intimare la sanzione nei confronti del lavoratore inadempiente.



Ricorda

La contrattazione collettiva individua generalmente alcuni dei comportamenti che integrano gli estremi della giusta causa di licenziamento; le previsioni contenute nel CCNL applicabile al rapporto di lavoro non vincolano in ogni caso il giudice, atteso che la nozione della giusta causa è una nozione legale. Anche il contributo della giurisprudenza ricopre un ruolo fondamentale in tal senso, in quanto nel corso del tempo si è stratificata una ricca casistica giurisprudenziale che ha individuato alcuni comportamenti che integrano gli estremi della giusta causa di licenziamento.



Esempio

Si riporta di seguito un riepilogo della casistica giurisprudenziale più rilevante formatasi sul tema in esame.



FATTISPECIE	CASSAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> Il dipendente che presenta al fondo di solidarietà aziendale, mediante artifici e raggiri e al fine di ottenere un indebito rimborso di spese mediche, delle fatture mediche falsificate nell'importo, anche al fine di ottenere il riconoscimento della situazione di disagio familiare previsto dal regolamento del fondo. 	Cass. n. 1759/2018
<ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che nel periodo di congedo parentale svolge una diversa attività lavorativa. 	Cass. n. 509/2018
<ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che abbia sottratto dati aziendali, non protetti da password, ricopiandoli nella propria <i>pen drive</i>, a prescindere dalla divulgazione degli stessi. 	Cass. n. 25147/2017
<ul style="list-style-type: none"> Il dipendente che, nonostante le reiterate richieste, non produce al datore di lavoro i documenti necessari alla predisposizione delle pratiche per il suo eventuale trasferimento. 	Cass. n. 23656/2016
<ul style="list-style-type: none"> La condotta del lavoratore che si rifiuta di svolgere l'attività richiestagli dal superiore, voltandogli le spalle andandosene dopo averlo insultato, dando inizio ad un acceso diverbio e, alla fine, costringa il superiore ad avvalersi della collaborazione di un altro operaio per portare a termine l'operazione che si era rifiutato di eseguire. 	Cass. n. 22611/2015

<ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che utilizza in modo improprio la "tessera fedeltà" per acquisti di clienti sprovvisti della carta con conseguente accumulo in proprio favore dei punti necessari al ritiro di premi. 	Cass. n. 24588/2013
<ul style="list-style-type: none"> Il responsabile operativo di un'agenzia bancaria con funzioni di coordinamento dell'attività di cassa che abbia rilasciato un carnet di assegni, omettendo l'analisi della regolarità formale dei titoli nonché la verifica dell'intestatario del conto corrente. 	Cass. n. 21899/2010
<ul style="list-style-type: none"> Il dipendente che giustifica le assenze per malattia inviando la "copia per l'INPS" di due certificati (contrassegnati per numero) già utilizzati a copertura di precedenti assenze. 	Cass. n. 7031/2010
<ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che diffonde all'esterno dati (le password personali) idonei a consentire a terzi di accedere a una gran massa di informazioni attinenti l'attività aziendale e destinate a restare riservate. 	Cass. n. 19554/2006
<ul style="list-style-type: none"> Il rifiuto immotivato opposto da un insegnante di scuola media all'invito, rivolto dalle autorità scolastiche, a sottoporsi ad accertamento dell'idoneità psicofisica allo svolgimento dell'attività scolastica. 	Cass. n. 17969/2006
<ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che esercita il diritto di critica attraverso un articolo di stampa nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare, con la caduta della sua immagine, anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro. 	Cass. n. 11220/2004
<ul style="list-style-type: none"> La dipendente con qualifica di fisioterapista di un'associazione di assistenza ai portatori di handicap che rifiuta di accompagnare a casa a piedi, con un percorso non di breve durata, il proprio paziente dopo il trattamento giornaliero. 	Cass. n. 19689/2003
<ul style="list-style-type: none"> Il dipendente di un istituto di credito che pone in essere una serie di comportamenti idonei a violare la normativa antiriciclaggio. 	Cass. n. 12414/2002
<ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che - mediante lettera di diffida comunicata alla dirigenza aziendale e divulgata a mezzo stampa - rivolge al capo del personale accuse poi non provate di atteggiamenti persecutori nei suoi confronti. 	Cass. n. 143/2000

11.2 Licenziamento per giustificato motivo soggettivo

Secondo l'art. 3 della legge n. 604/1966 il giustificato motivo soggettivo consiste in un «notevole inadempimento» del lavoratore degli obblighi inerenti la propria attività lavorativa; la minore gravità della condotta posta in essere al lavoratore rispetto alla giusta causa precedentemente esaminata determina per lo stesso il diritto al preavviso e il diritto al pagamento della relativa indennità in caso di mancato rispetto del relativo termine da parte del datore di lavoro.

Ai fini dell'intimazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro è tenuto ad esperire, al pari di quanto avviene nel caso della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, il procedimento disciplinare di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

**Attenzione**

L'esatta collocazione di un comportamento del lavoratore all'interno delle fattispecie della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo non è sempre agevole: può accadere che il fatto posto alla base di un licenziamento per giusta causa non sia idoneo ad integrare la fattispecie, ma abbia comunque rilevanza sufficiente da giustificare un licenziamento per giustificato motivo.

La giurisprudenza più recente considera ammissibile la conversione, da parte del giudice, di un licenziamento intimato per giusta causa nella diversa fattispecie del licenziamento per giustificato motivo, qualora il fatto del dipendente non sia collocabile nella prima nozione ma si sia risolto in un grave inadempimento del dipendente valutabile come giustificato motivo.

11.3 Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, disciplinato dall'art. 3 della legge n. 604/1966, non riguarda la condotta tenuta dal lavoratore nello svolgimento della propria attività lavorativa, ma attiene alle «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». Nei suddetti casi l'imprenditore, nell'ambito di un processo riorganizzativo dell'intero assetto aziendale, o di parte di esso, è legittimato a sopprimere delle posizioni di lavoro non ritenute più utili al buon funzionamento dell'impresa stessa e, conseguentemente, può risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti che ricoprivano tali posizioni.

Può accadere che le vicende e le situazioni personali del lavoratore, in genere indifferenti allo svolgimento del rapporto di lavoro, possano assumere rilevanza ai fini del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: ciò accade nel momento in cui il lavoratore non sia più in grado di svolgere le mansioni assegnate e l'impedimento sia a lui imputabile per dolo o colpa, aspetto che giustifica la risoluzione del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità di rendere la prestazione lavorativa.

**Esempio**

FATTISPECIE	CASSAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> La revoca dell'idoneità di insegnante della religione cattolica in scuola pubblica da parte della competente autorità ecclesiastica, disposta in quanto interessata era una lavoratrice nubile in stato di gravidanza. 	Cass. n. 2803/2003
<ul style="list-style-type: none"> La revoca o la perdita delle specifiche licenze o titoli di abilitazione non consente di svolgere la prestazione di lavoro pattuita, come ad esempio, la revoca della patente per il pilota di veicoli, la revoca della tessera di accesso allo spazio aeroportuale o il ritiro del porto d'armi emesso nei confronti di lavoratore svolgente mansioni di guardia giurata. 	Cass. n. 15366/2002
<ul style="list-style-type: none"> In alcuni casi, tuttavia, è stato precisato che la perdita del titolo può autorizzare il datore di lavoro al licenziamento solo ove dimostri che 	Cass. n. 12072/2015;

la prestazione è diventata totalmente impossibile, mentre nel caso in cui il datore di lavoro occupi anche personale addetto a mansioni diverse da quelle per cui è necessario il possesso del titolo perso dal lavoratore, deve comunque verificare la possibilità di assegnare al lavoratore a tali mansioni.	Cass. n. 13986/2000
<ul style="list-style-type: none"> In particolare, qualora la perdita del titolo, della licenza o dell'abitazione necessari allo svolgimento della prestazione abbia solo carattere temporaneo, la legittimità del licenziamento presuppone che il datore di lavoro dimostri la sussistenza delle ragioni tecniche che, di per sé, oggettivamente impediscano con giudizio ex ante la regolare funzionalità dell'azienda in considerazione dell'imprevedibilità della durata della sospensione. 	Cass. n. 9620/2000; Cass. n. 7048/1994
<ul style="list-style-type: none"> La scadenza del permesso di soggiorno del lavoratore extracomunitario in quanto è fatto divieto per il datore di lavoro di avvalersi di lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato. 	Cass. n. 9407/2001



Ricorda

Il datore di lavoro, prima di intimare un recesso per giustificato motivo oggettivo, è tenuto a rispettare l'obbligo cd. di *repêchage*, aspetto che determina l'onere di verificare l'esistenza – all'interno dell'organizzazione aziendale – di posizioni libere dove poter collocare il lavoratore al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro. Tale verifica doveva essere svolta, anteriormente al Jobs Act, nell'ambito delle sole mansioni "equivalenti" a quelle da ultimo svolte dal dipendente. A seguito delle modifiche apportate all'art. 2103 c.c. dal D.Lgs. n. 81/2015 l'assolvimento dell'obbligo di *repêchage* è reso più gravoso in quanto oggi esteso anche a mansioni non equivalenti alle ultime effettivamente svolte dal lavoratore, purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale d'inquadramento o persino anche ad un livello inferiore.



Attenzione

Solo nei confronti dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo deve essere preceduto da una speciale procedura di conciliazione preventiva, introdotta dalla legge n. 92/2012 (che ha modificato l'art. 7 della legge n. 604/1966). Tale procedura, al contrario, come sancito dall'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 23/2015, non si applica ai dipendenti assunti a partire dalla data anzidetta.

11.4 Licenziamento per superamento del periodo di comportamento

Il licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento costituisce una fattispecie autonoma di recesso, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giustificato motivo e giusta causa. Il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro per l'avvenuto decorso del periodo di comportamento, ossia il periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi o, in mancanza, dagli usi durante il quale il datore di lavoro deve conservare il posto di lavoro del dipendente assente per malattia.



Ricorda

La contrattazione collettiva può prevedere la possibilità di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita una volta superato il termine di comporto: in tal caso il lavoratore ha diritto ad un ulteriore periodo di sospensione del rapporto e i limiti temporali per poter procedere al licenziamento vengono estesi.

Riferimenti normativi

- Art. 2119 c.c.;
- Artt. 3 e 7, legge 15 luglio 1966, n. 604;
- Art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

12. Quando si configura un licenziamento collettivo

Ai sensi della legge n. 223/1991 tale tipologia di licenziamento si verifica qualora, in conseguenza di una riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività aziendale, nel corso di 120 giorni siano sopresse le posizioni lavorative di almeno 5 lavoratori in ciascuna unità produttiva, ovvero in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia.

In particolare, la legge n. 223/1991, nel regolamentare la materia dei licenziamenti collettivi, disciplina due distinte fattispecie di licenziamento collettivo:

1. licenziamento collettivo «per riduzione del personale» regolato dall'art. 24, comma 1: tale fattispecie attiene alle ipotesi di licenziamento collettivo disposto dall'imprenditore che, prima di avviare la procedura di licenziamento collettivo, non abbia fatto ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale.
2. licenziamento collettivo regolato dall'art. 4, comma 1: tale fattispecie interessa le sole imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS).

12.1 La procedura in sintesi

La riduzione del personale avviene tramite una procedura complessa a formazione progressiva, disciplinata dagli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che si articola sinteticamente nelle seguenti fasi:

- comunicazione preventiva di avvio;
- esame congiunto in sede sindacale;
- (eventuale) fase amministrativa;
- intimazione dei licenziamenti;
- comunicazione finale ex art. 4 comma 9.

Comunicazione preventiva di avvio. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, legge n. 223/1991, il datore di lavoro che intenda avviare la procedura di licenziamento collettivo deve preventivamente fornire una comunicazione scritta, anche tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970 e alle rispettive associazioni di categoria. Nel caso in cui in azienda non vi siano rappresentanze sindacali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tra i destinatari necessari della lettera di

comunicazione preventiva rientra anche l'organo amministrativo competente in materia di procedure di consultazione nell'ambito di piani di riduzione del personale.

La comunicazione ex art. 4, comma 2, legge n. 223/1991, esprime l'intenzione dell'azienda di procedere a un licenziamento collettivo ed è diretta ad avviare la fase di consultazione sindacale. Nell'ambito di tale fase, il ruolo principale è attribuito alle organizzazioni sindacali, tenute ad analizzare le ragioni che hanno indotto l'azienda ad avviare la procedura e ad avanzare eventuali proposte per delimitare i confini della crisi, ovvero trovare soluzioni alternative ai licenziamenti.



Ricorda

Ai sensi dell'art. 4, comma 3, legge n. 223/1991, la comunicazione preventiva deve essere effettuata in forma scritta e deve contenere:

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo;
- il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva così da fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo.

Esame congiunto in sede sindacale. Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di avvio della procedura, su richiesta delle rappresentanze sindacali e delle rispettive associazioni, si procede a un esame congiunto tra le parti al fine di esaminare i motivi che hanno contribuito a determinare l'eccedenza delle risorse e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale.

La fase di consultazione sindacale deve essere esaurita entro 45 giorni dalla data del ricevimento, da parte delle organizzazioni sindacali, della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo. Nel caso in cui, all'esito della fase di consultazione sindacale, le parti raggiungano un accordo, l'impresa può procedere con i licenziamenti dei lavoratori in esubero.

Fase amministrativa. Qualora non sia stato raggiunto un accordo, l'art. 4, comma 6, della legge n. 223/1991 dispone che il datore comunichi all'ufficio competente il risultato della consultazione e i motivi dell'esito negativo. Si apre così una seconda fase della procedura in sede amministrativa, nella quale l'organo pubblico competente deve convocare le parti per procedere con un ulteriore esame delle questioni indicate. Tale ulteriore fase amministrativa deve comunque esaurirsi entro 30 giorni dalla data in cui l'organo preposto ha ricevuto la comunicazione dell'impresa circa l'esito negativo dell'esame congiunto in sede sindacale.



Attenzione

Il termine di 45 giorni per l'esperimento della fase sindacale (comma 6) e di 30 giorni per l'eventuale fase amministrativa (comma 7) sono ridotti alla metà nel caso in cui il numero dei

lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a 10 (art. 4, comma 8).



Intimazione dei licenziamenti. Conclusa la procedura e decorsi i termini disposti dal legislatore, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Il datore di lavoro non può individuare e scegliere arbitrariamente i singoli dipendenti da licenziare. Tale scelta deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dagli accordi stipulati con le organizzazioni sindacali ovvero, in assenza di tali contratti, nel rispetto di tre criteri legali in concorso tra loro:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Le fonti di individuazione dei criteri di scelta sono di due tipi: legale e convenzionale. La fonte legale si applica in via residuale e quindi in mancanza di un accordo.

Ai sensi dell'art. 4, comma 9, legge n. 223/1991, una volta raggiunto l'accordo sindacale ovvero atteso il decorrere dei termini previsti dai commi 6, 7 e 8 e individuati i lavoratori in esubero, l'impresa ha facoltà di procedere con i licenziamenti nell'arco dei 120 giorni successivi alla conclusione della procedura, salva diversa indicazione contenuta nell'eventuale accordo sindacale raggiunto.

Comunicazione ex art. 4, comma 9. Entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi, il datore di lavoro deve inviare una lettera scritta contenente i seguenti elementi:

- l'elenco dei lavoratori licenziati;
- l'indicazione, per ciascun soggetto del: nominativo, luogo di residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carico di famiglia;
- l'indicazione puntuale delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1.

Tale comunicazione deve essere inviata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (che ha sostituito l'Ufficio regionale del lavoro), alla Commissione Regionale per l'Impiego e alle associazioni di categoria ex art. 4, comma 2.



PROCEDURA E SVOLGIMENTO: TAVOLA RIASSUNTIVA Comunicazione preventiva di avvio (art. 4, commi 2-3)		
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Rappresentanze sindacali ex art. 19, L. n. 300/1970 • Associazioni di categoria • Ispettorato Territoriale del Lavoro • Regione/Regioni coinvolta/e • Ministero del Lavoro (nel caso in cui vi sia più di una Regione coinvolta) 	
Contenuto della comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> • Motivi che determinano la situazione di eccedenza • Motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo • Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato • Tempi di attuazione del programma di riduzione del personale • Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo • Metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva così da fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo 	
Forma	Scritta	
Esame congiunto in sede sindacale (art. 4, comma 5)		
Termine iniziale	Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di avvio della procedura (comma 2) su richiesta delle rappresentanze sindacali e delle rispettive associazioni	
Modalità	<ul style="list-style-type: none"> • Ammissibile anche la trattativa a "tavoli separati" con le varie componenti sindacali • Anche in forma orale senza obbligo di verbalizzazione 	
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • L'esame sindacale deve essere concluso entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo (*) • Il datore di lavoro comunica all'ufficio competente il risultato della consultazione e i motivi dell'esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata anche dalle associazioni sindacali dei lavoratori 	
Esito esame sindacale	Accordo sindacale	Mancato raggiungimento accordo sindacale
	Nel caso in cui, all'esito della fase di consultazione sindacale, le parti raggiungano un accordo, l'azienda può procedere con i licenziamenti dei lavoratori in	Fase Amministrativa Nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, si apre una seconda fase della procedura in sede amministrativa e l'organo pubblico competente deve convocare le parti per procedere con un ulte-

	esubero	riore congiunto, formulando le proprie proposte per una possibile realizzazione di un accordo
		Termine Fase Amministrativa 30 giorni dalla data in cui l'organo preposto ha ricevuto la comunicazione dell'impresa circa l'esito negativo esame sindacale (*)
(*) I termini di 45 giorni (comma 6) e di 30 giorni (comma 7) sono ridotti alla metà nel caso in cui il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a 10 (art. 4, comma 8)		
Intimazione dei licenziamenti (art. 4, comma 9)		
Termine	Entro i 120 giorni successivi alla conclusione della procedura, salva diversa indicazione contenuta nell'eventuale accordo sindacale raggiunto (art. 8, comma 4, D.L. n. 148/1993).	
Destinatari	Lavoratori in esubero	
Forma	Scritta	
Comunicazione dei licenziamenti (art. 4, comma 9)		
Termine	Entro 7 giorni dalla comunicazione del primo (primi, se contestuali) licenziamento	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Ispettorato Territoriale del Lavoro • Associazioni di categoria ex art. 4, comma 2 	
Contenuto della comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> • Elenco dei lavoratori licenziati • Indicazione, per ciascun soggetto del: nominativo, luogo di residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carico di famiglia • Indicazione puntuale delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1 	
Forma	Scritta	



Riferimenti normativi

- Artt. 4 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223.