

IL PUNTO

Rassegna Giurisprudenziale
Controlli e indagini nel rapporto di lavoro

Speciale Covid e Licenziamenti
Sentenze, approfondimenti, consigli

EDIZIONE SPECIALE

#CONGEDOPARENTALE

#BLOCCOLICENZIAMENTI

#CASSAINTEGRAZIONE

Axerta S.p.A.

Nord-ovest Piazza Duomo 17 - 20121 Milano
Centro-sud Viale Giulio Cesare 71 - 00192 Roma
Nord-est Vicolo Vincenzo Bellini 4 - 35131 Padova

800 800 007

P.IVA 10239431009 | www.axerta.it



L'editoriale del Presidente



Tempo di Covid: il blocco dei licenziamenti non esclude controlli e sanzioni sui dipendenti infedeli.

Gen. Michele Franzé - Presidente di Axerta S.p.a.

Da non molto tempo è stata resa nota la nuova decisione del Governo per un ulteriore prolungato freno ad ogni attività privata, commerciale o imprenditoriale, con zone rosse ed arancioni che penalizzano mondo del lavoro e relazioni umane, ed ecco che con forza alcuni esponenti politici si esprimono a favore di un reiterato blocco dei licenziamenti, da prorogare almeno per tutto il 2021.

Non è certo nostro compito interloquire sui differenti programmi delle assai composite componenti del Governo Draghi, né sta a noi contestare la maggiore o minore bontà di una politica sociale volta a tutelare e proteggere le fasce più deboli, ma senza incertezze o esitazioni non possiamo non citare il grido di allarme lanciato di recente da Carlo Bonomi, presidente di Confindustria, che con straordinaria onestà intellettuale ha chiesto un confronto con l'esecutivo affermando che "...si deve poter licenziare e assumere...il blocco dei licenziamenti si sta trasformando anche in un blocco delle assunzioni. Da luglio, lo ricordo – è sempre Bonomi che parla – abbiamo chiesto una riforma complessiva degli ammortizzatori sociali per superare la logica del blocco, visto che siamo di fatto l'unico paese in Europa in cui questo accade”.

Non sfugge ovviamente al leader dei nostri industriali il dato fornito dall'istat secondo cui il numero degli occupati è calato di ben 444.000 unità nel 2020, con un tasso di disoccupazione del 9%, che sale addirittura al 29,7%

per i giovani.

Ma, al pari di questo grido di allarme che tocca l'economica a livello globale, ugualmente meritevole di ogni attenzione è la preoccupazione che investe datori di lavoro e responsabili delle risorse umane di aziende grandi, medie e piccole, che paventano come il divieto di licenziare, se applicato sempre e comunque, possa incentivare tra i dipendenti meno onesti o poco motivati la tentazione di tenere comportamenti scorretti, improduttivi o addirittura illegali, erroneamente convinti di essere diventati di fatto "intoccabili", al di fuori e al di sopra di ogni legge o regola.

L'esperienza maturata sul campo da Axerta, anche in questo ultimo anno di mirate attività investigative tese a contrastare ogni tipo di comportamenti illeciti, e ciò vale anche per le nostre indagini in materia di forensic accounting o di cybersecurity, ci consente di poter smentire eventuali timori al riguardo: è recentissimo, infatti, ed è solo uno dei tanti esempi, il caso dei dipendenti di una grossa realtà commerciale che si rendevano responsabili di continui e ripetuti furti in azienda, scoperti anche con il ricorso a riprese filmate a mezzo di telecamere occulte, da noi individuati e subito denunciati alle forze di Polizia, con contestuale arresto, seguito dal licenziamento per giusta causa.

Anche in tempo di Covid, del resto, pur garantendo ogni doveroso sostegno ai lavoratori in difficoltà, mai si potranno accettare o tollerare spazi di

impunità o immunità a favore di dipendenti infedeli.

Non a caso infatti, la nostra criminologa, Marilena Guglielmetti, con un suo recente interessantissimo studio ci ha ricordato come anche in materia di smart working sia opportuno non dimenticare, perché momentaneamente costretti a minimi spostamenti, che le frodi sono sempre in agguato, sempre prime tra le cause di danno aziendale, ancor più le cyber fraud perpetrate da lavoratori disonesti che, indotti ad essere smart, utilizzano le nuove vie per scopi assolutamente censurabili.

Quanto mai prezioso, pertanto, il contributo offertoci per questa edizione da qualificati giuristi e magistrati del lavoro, con i quali Axerta si confronta costantemente nella ricerca di strumenti investigativi tanto efficaci quanto in linea con il diritto.

Garantire giusto sostegno ai lavoratori in difficoltà è certo una sacrosanta e doverosa necessità politica ed etica, ma altrettanto sacrosanta e doverosa è l'attenzione da riservare alla lotta ai disonesti e alle esigenze di imprenditori e datori di lavoro.

Se la crisi dovesse toccare in misura irreversibile questi ultimi -probabilmente è anche questo il grido di allarme del Bonomi - potrebbero non esservi più spazi utilizzabili né per vecchi né per nuovi lavoratori...e sarebbe un disastro epocale.

Gen. Michele Franzé
Presidente di Axerta S.p.a.

STATUS QUO

Il Covid ha complicato questo quadro normativo già di per sé articolato e da un anno a questa parte molti dubbi sono emersi, tra polemiche e prese di posizione sul tema del licenziamento in tempo di Covid, che ha assunto una rilevanza sempre meno trascurabile, per le sue conseguenze trasversali su tutto il tessuto economico ed umano del nostro Paese. Il c.d. decreto cura Italia (d.l. 17.3.2020, n. 18 convertito con l. 24.4.2020, n. 27), prima, ed il c.d. decreto rilancio (d.l. 19.5.2020, n. 34 convertito con la l. 17.7.2020, n. 77),

poi, sono intervenuti in materia di licenziamenti economici individuali e collettivi principalmente al fine di inibirne temporaneamente l'irrogazione.

La ratio del "blocco" dei licenziamenti si rinviene nel fatto che le ragioni economiche ed organizzative non sono dettate dalle ordinarie logiche di mercato, ma da un'emergenza sanitaria nazionale, con conseguente chiusura delle attività produttive non essenziali, questa la finalità normativa, dovuta ad una situazione straordinaria.



Licenziamenti in tempo di Covid

Covid, licenziata al rientro dalle ferie all'estero: la sentenza

Tribunale Ordinario di Trento - Ordinanza n. 496 del 21.012021

Una sentenza del Tribunale di Trento che sancisce la possibilità di essere licenziati a causa dell'isolamento domiciliare dopo il rientro dalle ferie.

La sentenza del Tribunale di Trento riguarda una lavoratrice che aveva deciso di trascorrere le vacanze in Albania, consapevole che la scelta di passare le ferie all'estero avrebbe comportato al suo rimpatrio, l'isolamento fiduciario a casa per 14 giorni.

La dipendente era già dunque a conoscenza del fatto, o avrebbe dovuto esserlo, che non avrebbe potuto riprendere l'attività alla data concordata con il datore di lavoro. Il giudice ha per questo classificato il periodo di quarantena come assenza ingiustificata e ritenuto quindi la condotta passibile di licenziamento.

A giudizio del Tribunale, la protagonista della vicenda avrebbe dovuto scegliere con maggiore criterio la destinazione delle sue vacanze, compiendo anche un sacrificio sulla propria decisione, alla luce delle conseguenze che avrebbe comportato per la propria occupazione.

Un compromesso che, ancora il Tribunale di Trento, ritiene molto più accettabile rispetto alle restrizioni della libertà di movimento personale e del godimento di alcuni diritti civili che ha dovuto subito l'intera popolazione in questo ultimo anno.

Con questa sentenza il giudice richiama al senso di responsabilità, in particolar modo in una situazione di emergenza, implicito tra le parti in un rapporto di lavoro, nella quale non rientra la scelta di programmare delle vacanze all'estero, già sapendo che al rientro non si potrà tornare al lavoro per altri 14 giorni.

Una vicenda che sta facendo discute in bilico tra diritti e doveri, dove i giudici hanno ritenuto il licenziamento legittimo non solo nella prolungata assenza della lavoratrice ma anche nella noncuranza con la quale la dipendente ha gestito l'intera vicenda. Certamente un richiamo ad agire in buona fede e alla coscienza di ciascuno, in un momento storico in cui il senso di collettività ha un valore ancora più ampio. Quanto statuito appare come un monito trasversale, perché le esigenze di sanità pubblica hanno imposto a tutta la popolazione sacrifici ben più gravi, come la limitazione temporanea della libertà di movimento personale e del godimento di alcuni diritti civili. La negligenza è stata giudicata priva di giustificazione. Un proclamo severo, ma che ci riporta al dovere prima del diritto, equilibrio di non facile argomentazione populista, ma che trova il suo fondamento in un momento storico complesso in cui il bene individuale non si sposa con quello della collettività.

Licenziamento: sì al controllo datoriale della prestazione. Per la Cassazione (sentenza n. 21888/2020) è legittimo che per tali controlli l'imprenditore usi sia personale interno sia soggetti esterni, come gli investigatori privati (questi ultimi per l'accertamento di eventuali comportamenti illeciti).

Cass. Civile - Sentenza 5 marzo - 9 ottobre 2020, n. 21888

Sono legittimi i controlli dell'imprenditore che hanno per oggetto il corretto adempimento della prestazione da parte del lavoratore.

È pertanto legittimo che un imprenditore deleghi controlli a personale interno, ricorrendo però a soggetti esterni, quali gli investigatori privati, nel caso di comportamenti illeciti (per fatti aventi valenza penale, è bene ricordarlo, è altresì possibile il ricorso anche a telecamere occulte, la cui utilizzazione per legge deve essere sempre affidata a soggetti terzi, quali sono appunto le agenzie investigative). Il licenziamento disciplinare, intimato a seguito di numerose condotte negligenti e conseguenti disservizi, è proporzionato e legittimo.

La portata degli articoli 2 (che disciplina il ricorso alle guardie giurate) e 3 dello Statuto dei lavoratori - che delimitano la sfera di intervento di persone preposte dal datore a difesa dei propri interessi, per scopo di tutela del patrimonio aziendale e di vigilanza dell'attività lavorativa - non preclude all'imprenditore/datore di lavoro di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative, direttamente o mediante elementi della sua organizzazione gerarchica (che i lavoratori ben conoscono), e di ricorrere altresì alla collaborazione di soggetti come gli investigatori privati.

Quanto sopra vale, per la Suprema Corte, indipendentemente dalle modalità del controllo che può anche essere esercitato in modo occulto, soprattutto quando ciò sia giustificato da precedenti condotte non palesemente inadempienti del lavoratore sospetto.

Tale pronuncia rimarca l'ambito di operatività dell'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro, che compete allo stesso insieme al potere direttivo e a quello sanzionatorio. Un potere che può essere ed è esercitato avendo per oggetto il corretto adempimento della prestazione lavorativa.

Se il datore di lavoro abbia notizia di condotte del dipendente che possano integrare non solo violazione dei doveri nascenti dal contratto, ma anche illeciti penali, è legittimato a incaricare un investigatore privato che li documenti, anche con video riprese, che potranno essere utilizzate come prova della giusta causa di recesso.

Lo Statuto dei lavoratori stabilisce il divieto di controllo occulto dell'attività svolta. Tuttavia tale divieto non opera al di fuori dei locali aziendali ove quindi è possibile ricorrere ad investigatori privati per

verificare eventuali comportamenti che possano integrare condotte illecite di natura civile, amministrativa o penale e non solo violazione degli obblighi contrattualmente assunti (si pensi a un dipendente di una banca che pratica lo strozzinaggio o a un bidello che spaccia droga). La giurisprudenza ha ormai sdoganato le attività investigative private. Pertanto non è violazione della privacy dei lavoratori il pedinamento per produrre all'azienda le foto o i filmati con la prova di eventuali irregolarità.



IL CONTRIBUTO DEGLI ESPERTI

Il blocco dei licenziamenti e l'aumento delle procedure disciplinari



AVV. CARLO FOSSATI

Senior Partner dello studio legale
Ichino Brugnattelli e Associati

Chi scrive è da sempre convinto che il blocco dei licenziamenti sia stata, dal principio, una misura costituzionalmente illegittima, oltre che totalmente irragionevole sotto il profilo politico. “Bloccare” i licenziamenti non significa, infatti, come si potrebbe essere portati a credere, salvare posti di lavoro (i posti di lavoro persi sono comunque persi, perché le leggi dell’economia di mercato non ammettono deroghe); significa piuttosto espropriare il datore di lavoro del diritto di configurare il proprio assetto organizzativo secondo le proprie preferenze, il che costituisce una manifesta violazione del principio-cardine di qualunque democrazia occidentale, quello della libertà di iniziativa economica individuale (sancito, nel nostro ordinamento giuridico, dall’art. 41 Cost.). Sul piano pratico, poi, siccome per cercare di rendere meno palese l’incostituzionalità di questa infelice misura, l’unica via è quella di concedere ammortizzatori sociali “a pioggia” che facciano sì che il costo del personale in esubero che il datore di lavoro privato è obbligato per legge a tenersi temporaneamente sul libro paga sia sopportato dallo Stato (almeno per gran parte), il divieto di licenziamento è stata ed è una misura estremamente costosa per le finanze pubbliche. Ogni mese di proroga del divieto di licenziamento “drena” alle casse dello Stato miliardi di Euro, e sono – ovviamente – risorse che non potranno essere utilizzate per sovvenzionare le politiche attive del lavoro, di cui infatti praticamente si è smesso addirittura di parlare da quando è esplosa l’emergenza della pandemia.

In altri termini, si può tranquillamente dire che il blocco dei licenziamenti tiene artificialmente in vita (solo

virtualmente) posti di lavoro che già, nei fatti, non esistono più, disincentivando le persone in esubero dal ricercare attivamente un nuovo posto di lavoro (e perché dovrebbero? È più comodo restare in cassa integrazione per mesi e magari farsi qualche lavoretto in nero) e “bruciando”, al contempo, risorse preziose che – se utilizzate correttamente – costituirebbero un supporto importantissimo per chi, avendo perso il posto, ha bisogno di riqualificarsi professionalmente e di ricercare sul mercato una nuova occupazione.

Ancora, bloccare i licenziamenti significa ingessare artificialmente il mercato del lavoro, bloccando indirettamente anche le assunzioni. Il datore di lavoro che non può ristrutturare è anche, ovviamente, disincentivato ad assumere.

Se ancora questo non bastasse, pensate a quel che succederà a livello sociale quando, finalmente, il blocco dei licenziamenti sarà rimosso in via definitiva. Licenziamenti che normalmente sarebbero stati “spalmati” su un arco temporale di un anno e mezzo (o forse più) saranno effettuati tutti, probabilmente, lo stesso giorno, o comunque nell’arco di poche settimane. Una bomba sociale le cui conseguenze sono difficilissime da prevedere e ancor più da gestire.

Pensate che la mia sia un’opinione irragionevole? Bene, chiedetevi in quali altri Stati occidentali la crisi economica determinata dalla pandemia è stata fronteggiata “bloccando” per legge i licenziamenti. Non cercate la risposta nei giornali e nei telegiornali nazionali perché non la troverete. Non ne ha parlato nessuno, in Italia, ma la verità è che siamo stati gli

unici ad utilizzare questa misura per così tanto tempo in tutto il mondo occidentale. Per trovare un Paese che abbia adottato una misura simile per contenuti e durata bisogna fare riferimento alla Turchia di Erdogan (non esattamente un modello di democrazia liberale, per quanto mi risulta). La Francia – un Paese con una vocazione sociale ben più radicata di quella dell'Italia - non ha imposto il divieto di licenziamento nemmeno per un giorno. Non parliamo, ovviamente, di Regno Unito e Stati Uniti d'America, dove una simile misura sarebbe stata percepita – e non senza ragione - come un vulnus gravissimo alla libertà individuale e all'economia di libero mercato.

Esiste, tuttavia, un aspetto in cui – ad avviso di chi scrive – l'adozione di questa misura illiberale ha finito con l'avere una conseguenza positiva: il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ragioni economico/organizzative) ha, paradossalmente, determinato la correzione di una distorsione che era assolutamente comune in epoca pre-Covid, vale a dire quella di utilizzare in modo improprio i licenziamenti "economico/organizzativi" per liberarsi di risorse che erano considerate inadeguate sul piano del comportamento e/o della performance.

Chiunque faccia il mio lavoro può confermare che, fino al febbraio del 2020, quando un'azienda non era soddisfatta di un dipendente e si decideva a risolvere il rapporto di lavoro, nella maggior parte dei casi preferiva "inventarsi" una riorganizzazione – e quindi licenziare il dipendente per giustificato motivo oggettivo – piuttosto che scegliere la strada di un licenziamento disciplinare. Questo perché, nei fatti, un licenziamento per ragioni organizzative è più facile da costruire e, di regola, anche da difendere in caso di impugnazione di fronte a un Tribunale. Il licenziamento disciplinare per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, invece, presenta maggiori difficoltà sia sotto il profilo tecnico

(la gestione della procedura disciplinare, la costruzione della lettera di contestazione, la tempestività), sia sotto quello manageriale (mantenere il controllo dell'ufficio quando la relazione con un dipendente diventa marcatamente conflittuale è spesso una seria criticità che richiede skills ed energie non comuni).

Dunque, era frequente scegliere la via "indiretta" del licenziamento per ragioni organizzative in luogo di quella "maestra" del licenziamento disciplinare, per quanto le ragioni sottese alla scelta di chiudere il rapporto avessero innegabilmente contenuti disciplinari.

Questo "bad habit" è stato forzatamente corretto dalla normativa emergenziale e dal divieto di licenziamento.

Occorre, infatti, qui ricordare una volta per tutte che il divieto di licenziamento non ostacola in alcun modo la possibilità di licenziare dipendenti per motivazioni di carattere disciplinare, siano essi riconducibili al concetto di giustificato motivo soggettivo o a quello di giusta causa. Licenziare il dipendente che non performa o che attua comportamenti gravemente scorretti verso il proprio datore di lavoro è perfettamente legittimo oggi esattamente come lo era in epoca pre-Covid.

Non solo: dal mio osservatorio privilegiato posso dire con certezza che il numero dei licenziamenti disciplinari in questo periodo è significativamente aumentato, perché – finalmente – le aziende stanno scegliendo la strada "diretta" di motivare la chiusura del rapporto con le vere ragioni che l'hanno determinata, ragioni che assai di frequente attengono alla sfera soggettiva del dipendente più che non a quella organizzativa. L'esperienza sta dimostrando che le criticità proprie di qualunque procedura disciplinare si possono efficacemente gestire e che quindi, una volta che la fiducia sia venuta meno, è effettivamente possibile oggettivare i

comportamenti scorretti o negligenti che hanno determinato questa frattura nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, facendone il contenuto di una contestazione disciplinare e di una lettera di licenziamento capaci di reggere al vaglio giudiziale.

Naturalmente è in questa fase che il datore di lavoro deve essere tecnicamente supportato: sia la raccolta di evidenze che sorreggano e giustifichino l'iniziativa disciplinare, sia la gestione vera e propria della procedura e della successiva litigation richiedono skills altamente specializzati che non si improvvisano. Tuttavia, "giocare secondo le regole" paga, consentendo di ottenere risultati estremamente positivi per le aziende, che possono liberarsi delle risorse che operano in modo negligente o addirittura scorretto e sleale anche in tempo di pandemia.

IL CONTRIBUTO DEGLI ESPERTI

Il blocco dei licenziamenti: un contesto nuovo per gli stessi doveri



AVV. MARCO SIDERI

*Socio dello studio legale
Toffoletto De Luca Tamajo e Soci*

Da circa un anno e mezzo i governi di tutta Europa (e del mondo) propongono e adottano politiche di sostegno al lavoro e all'occupazione per fronteggiare la pandemia Covid-19. Per citarne alcune: ricorso massivo allo smartworking, sostegni economici (cassa integrazione), congedi e sospensione o rateizzazione di obblighi contributivi e fiscali. Tutte misure volte a contenere (o "ristorare" per usare un termine corrente) l'impatto della necessaria diminuzione del lavoro tra lockdown ed altre emergenze. L'Italia, in aggiunta, ha previsto, e continua a mantenere il cd "blocco dei licenziamenti", in vigore da marzo 2020 e, ad oggi, valido fino al prossimo 30 giugno e 31 ottobre 2021, a seconda della tipologia di ammortizzatore sociale utilizzato dalla società. Il blocco, in termini generali, impedisce il recesso dai rapporti di lavoro in essere per motivazioni economiche e organizzative. In sostanza: i licenziamenti cosiddetti oggettivi, individuali e collettivi, sono preclusi. Ci sono eccezioni, sulle quali dilungarsi non aggiungerebbe nulla al ragionamento. La sostanza resta quella ricordata. La misura, discussa da più parti, si inserisce idealmente nel solco detto sopra: rimanda a poi le riorganizzazioni dell'attività, congelata dalla pandemia. Una cosa è certa: il blocco, insieme allo smart working, alla cassa, ai protocolli e ai tamponi sono diventati il nuovo contesto (normativo e pratico) del rapporto di lavoro. Restano immutate, necessariamente, le altre norme che regolano quel rapporto: tra di esse, il dover di fedeltà e correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa, e il corrispettivo potere/dovere disciplinare dell'imprenditore. Quindi quella dinamica è immutata nella struttura dalla pandemia. Cambia, se mai, pelle perché si muove nel nuovo

contesto detto sopra. La vigilanza, la correttezza, le tutele e le vicende dei procedimenti disciplinari appaiono forse più smart (si lavora a distanza, cambiano i rapporti e le modalità) ma restano in ogni senso le stesse di sempre. È quindi compito dell'imprenditore gestire i rapporti con la consapevolezza di un presente necessariamente irregolare e, allo stesso tempo, la mano ferma di chi ritrova la normalità nell'operato rigoroso e trasparente che è la miglior tutela per impresa e dipendenti.

Licenziamenti al tempo del Covid 19

**FABIO MASSIMO GALLO**

Già Presidente di Sezione Lavoro presso la Corte di Appello di Roma

A poco più di un anno dal DL n.18/2020 del 17 marzo 2020 (convertito con modifiche in legge n. 27 del 24 aprile 2020) il protrarsi della crisi sanitaria dovuta al Coronavirus, con le sue inevitabili ricadute sull'economia nazionale e mondiale, ha imposto al governo di prorogare il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo disposto dall'art. 46 del D.L. suddetto.

Fu subito evidente che il blocco pressoché completo di ogni attività economica, necessario per tentare di arginare il diffondersi dell'epidemia (ben presto qualificata come pandemia) e il confinamento quasi totale della popolazione avrebbero comportato drastiche riduzioni dell'attività delle imprese di ogni dimensione e nei più svariati settori, con pochissime eccezioni, sicché il governo avvertì l'esigenza di scongiurare una massa di licenziamenti per riduzione del personale.

Questa la finalità dell'art. 46 del menzionato DL 18/2020 che vietava i licenziamenti collettivi ex lege n. 223 del 1991, nonché i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, disponendo altresì per i licenziamenti collettivi la sospensione delle procedure già iniziate; e ciò indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda.

A bilanciare questa pesante limitazione della libertà organizzativa dell'impresa (limitazione dettata dalla volontà di evitare una crisi occupazionale di dimensioni catastrofiche) veniva prevista una serie di ammortizzatori sociali affinché il divieto di licenziamento non si risolvesse in un ulteriore (e difficilmente difendibile sul piano tecnico giuridico) danno per le aziende.

Il divieto, inizialmente fissato fino al 16 maggio 2020, è stato più volte prorogato, a causa del protrarsi della crisi sanitaria e delle sue conseguenze sul piano economico, fino a giungere al più recente intervento, il DL n.41/2021 del 22 marzo 2021, che ha prorogato il blocco fino al 30 giugno 2021 (ed anche oltre, per talune tipologie di impresa, basando la differenziazione sulla diversità degli ammortizzatori sociali utilizzati: a riprova, ove mai ve ne fosse bisogno, della inscindibile relazione tra blocco dei licenziamenti ed intervento dello stato.)

La chiarezza della previsione di legge (l'art. 46 sempre prorogato) e la ratio della norma non possono lasciare dubbi sulla irrilevanza del blocco in presenza di licenziamenti di altra natura.

In definitiva, se una impresa soggetta al divieto in parola si trovasse a dover intimare un licenziamento per giusta causa, non vi sono ragioni per cui tale recesso dovrebbe essere rinviato sine die in attesa della fine del blocco.

Ciò in quanto il licenziamento collettivo, consentito per "esigenze tecnico-produttive ed organizzative", ed il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (sostenuto da "ragioni inerenti all'attività produttiva, di lavoro all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa") da una parte prescindono totalmente da qualsiasi mancanza del lavoratore, dall'altra si giustificano nell'interesse di salvaguardare l'azienda, che ha una funzione sociale e non è vista solo come fonte di guadagno del datore di lavoro.

E poiché è indiscusso che, perdurando il rapporto di lavoro – sia pure in

forza di una previsione eccezionale come l'art. 46 del DL 18/2020 e successive modifiche e integrazioni – perdurano gli obblighi sia del dipendente che del datore, quest'ultimo, così come è tenuto al pieno rispetto, ad esempio, dell'art. 2087 c.c., mantiene il potere disciplinare, a partire dal ricorso a mezzi di controllo, purché legittimi, sui comportamenti anche extralavorativi del dipendente, ove idonei ad avere ripercussioni negative sul rapporto di lavoro.

Pertanto, ove il datore di lavoro ritenga sussistere elementi (di cui poi dovrà, eventualmente, fornire la prova in giudizio) tali da far venire meno il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà fare ricorso all'art. 2119 c.c.

Una recente decisione del Tribunale di Trento (ord.za 21 gennaio 2021) ha rigettato il ricorso di una lavoratrice avverso il licenziamento per giusta causa intimato in data 9 settembre 2020, dopo l'espletamento del procedimento disciplinare: quindi il giudice ha inequivocabilmente ritenuto praticabile il recesso per giusta causa anche in periodo di divieto dei licenziamenti per g.m.o.

La fattispecie esaminata dal giudice è particolare interesse perché le ragioni del licenziamento sono proprio connesse all'emergenza sanitaria, infatti la violazione degli obblighi di correttezza e buona fede da parte del dipendente è stata ravvisata nell'essersi recata in ferie all'estero esponendosi così al rischio contagio e dovendo sottoporsi, al rientro, a 14 giorni di isolamento, prolungando in tal modo il periodo di ferie, al quale già aveva sommato n. 3 giorni di permesso ai sensi della legge 104/92, 5 giorni di permesso per malattia bambino, ed un giorno di malattia.

Ad analoga conclusione si deve pervenire anche per il licenziamento disciplinare con preavviso, perché anche questa tipologia di recesso

non è in alcun modo assimilabile al giustificato motivo oggettivo essendo invece dettata da un inadempimento del lavoratore, sia pure meno grave che nell'ipotesi di giusta causa, e non da esigenze di riorganizzazione dell'impresa.

Quanto alla decorrenza del divieto dei licenziamenti per g.m.o. introdotto dal già citato art. 46, una recente ordinanza del Tribunale di Roma, IV Sezione lavoro, in data 4 marzo 2021 (in causa RG 29830/2020) ha respinto l'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato il 9 marzo 2020, osservando che a quella data sussistevano i presupposti di legge, non era operante il blocco dei licenziamenti introdotto dall'art. 46 del DL 18/2020, e non era ancora stata adottata la disposizione dell'art. 80 del DL 19 maggio 2020 n.34, che consente al datore di lavoro di revocare il recesso per g.m.o. intimato nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo, trattandosi comunque di un potere discrezionale del datore di lavoro.

La stessa ordinanza ha correttamente rilevato che il licenziamento, ancorché intimato in periodo di malattia, è divenuto efficace solo in data 3 aprile 2020 allo scadere della ulteriore certificazione medica inviata il 19 marzo 2020, ma era già compiutamente valido dal 9 marzo senza che l'inefficacia per il periodo di malattia valesse a riportare il recesso sotto l'operatività del DL 18/2020.

AXERTA®

INDAGA. DOCUMENTA. ACCERTA.

Axerta S.p.A.

Nord-Ovest: Milano - Piazza Duomo 17
Milano - Piazza Duca D'Aosta 14

Nord-Est: Padova - Vicolo Vincenzo Bellini 4

Centro-Sud: Roma - Via Giulio Cesare 71

www.axerta.it