

D.L. 14 agosto 2020 n. 104  
(S.O. n. 30 alla G.U. 14 agosto 2020,  
n. 203)

### Angelo Zambelli

Avvocato in Milano  
Co-Managing Partner  
Grimaldi Studio Legale  
Ha collaborato Barbara Grasselli  
Avvocato in Milano  
Partner Grimaldi Studio Legale

# Decreto Agosto: esiste davvero un divieto generalizzato di licenziare?

Il testo dell'art. 14 del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104, (Decreto Agosto), che disciplina da ultimo la materia dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

in questo lungo periodo emergenziale, non ha certamente il pregio della chiarezza. Il Legislatore, infatti, è intervenuto in modo criptico (a detta di tutti i commentatori) ponendo le aziende di fronte all'ennesima incertezza interpretativa che, attesa la delicatezza e l'importanza degli interessi in gioco nel protrarsi dell'emergenza pandemica, avremmo sinceramente voluto evitare.

Resta da capire il perché di questa inaspettata inversione di stile legislativo, laddove sia il Decreto "Cura Italia" sia il Decreto "Rilancio" sul punto, invece, erano stati drammaticamente cristallini: **se il non voler essere chiari era un obiettivo, per cui si è preferito porre le aziende nella condizione di non scegliere o, meglio, nel dubbio di scegliere il male minore, evitando di correre rischi il cui costo è particolarmente alto (vista la sanzione di nullità), va riconosciuto che l'obiettivo è stato certamente raggiunto.**

La norma in questione, infatti, prevede al primo comma che «ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'arti-

Il Decreto Agosto interviene anche sul divieto di licenziamenti collettivi e individuali; in dottrina due sono le teorie: da un lato il blocco dei licenziamenti fino a fine anno, dall'altro il divieto solo connesso all'integrale fruizione degli ammortizzatori sociali o dell'esonero contributivo

colo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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».

La lettura della disposizione legislativa ha portato gli interpreti ad elaborare sin qui sostanzialmente due teorie diametralmente opposte: v'è chi ha ritenuto che il blocco dei licenziamenti debba intendersi generalizzato nei confronti di tutti i datori di lavoro *tout court* e, in quanto tale, prorogato (salvo quanto si dirà) fino alla fine dell'anno<sup>1</sup>; altri Autori, invece, sostengono che il divieto di licenziamento sia connesso esclusivamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali speciali previsti per il periodo emergenziale o, in alternativa, ricorrendone le stesse condizioni di accesso, all'esonero contributivo, ritenendo non possibile ricavare dall'interpretazione letterale e sistematica della disciplina in questione l'imposizione di un divieto generalizzato e, quindi, una sua proroga rispetto al passato<sup>2</sup>.

1. Giampiero Falasca, «Blocco licenziamenti fino a dicembre per chi non usa ammortizzatori» Covid, pubblicato su *Il Sole 24 Ore* del 19 agosto 2020, benché riconosca l'irrazionalità e gli effetti paradossali dell'art. 14 così interpretato; nello stesso senso, Toffoletto De Luca Tamajo, «Resta il blocco dei licenziamenti», 18 agosto 2020, in [www.toffolettodeluca.it](http://www.toffolettodeluca.it); D'Avanzo-Ferretti, «Decreto Agosto: le principali novità in materia di diritto del lavoro», 18 agosto 2020, in [www.quotidianogiuridico.it](http://www.quotidianogiuridico.it); Franco Scarpelli, «Proroga del blocco dei licenziamenti. Per favore diamone interpretazioni ragionevoli» su LinkedIn il 19 agosto 2020.

2. Cfr. l'articolo di Tucci, «Da oggi licenziamenti possibili in sei casi», pubblicato su *Il Sole 24 Ore* del 18 agosto 2020, nel quale si riporta in un'intervista la tesi di Arturo Maresca. Nello stesso senso ci permettiamo di rinviare anche al nostro commento «Licenziamenti bloccati con lo strumento della Cassa o dell'esonero contributivo», pubblicato precedentemente il 14 agosto su *Il Sole 24 Ore*.

Come abbiamo già avuto modo di anticipare su Il Sole 24 Ore del 14 agosto 2020, si ritiene di aderire alla seconda tesi sulla base delle considerazioni che saranno meglio esplicitate nel prosieguo, non ritenendo che la tesi dell'efficacia generalizzata del divieto trovi spazio nella disciplina in commento.

**Il quadro normativo emergenziale:  
le misure di sostegno volte a bilanciare gli interessi  
aziendali ed i livelli occupazionali previste dal Decreto  
Cura Italia e dal Decreto Rilancio**

Occorre ricordare che, in precedenza, il Decreto-Legge n. 18/2020, convertito dalla Legge n. 27/2020, (Decreto Cura Italia), nell'ottica di implementare, tra l'altro, «misure ... di sostegno economico per ... lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19», aveva previsto espressamente ed incondizionatamente all'articolo 46 il blocco generalizzato dei licenziamenti a decorrere dal 17 marzo 2020, per un periodo di 60 giorni, poi prorogato per cinque mesi complessivi con il D.L. n. 34/2020 (Decreto Rilancio), convertito dalla Legge n. 77/2020<sup>3</sup>l.

A fronte di tale divieto, la cui durata è stata prevista dal 17 marzo al 17 agosto 2020, il Legislatore ha adottato una serie di misure volte fronteggiare - da un lato - le conseguenze dell'emergenza epidemiologica Covid-19, che aveva determinato l'imposizione del lockdown<sup>4</sup>l e - dall'altro - a ridurre l'impatto sociale della crisi emergenziale sui livelli occupazionali.

Tali misure di sostegno si sono sostanziate nella possibilità di ricorso da parte dei datori di lavoro agli ammortizzatori speciali quali, nello specifico, il trattamento ordinario di integrazione salariale o l'accesso all'assegno ordinario (FIS) con causale «emergenza COVID-19» (art. 19) nonché la cassa integrazione

salariale in deroga (art. 22), sempre per la medesima causale.

Il periodo massimo di utilizzo di tali ammortizzatori sociali è stato previsto per complessive 18 settimane nell'arco temporale compreso tra il 23 febbraio ed il 31 agosto<sup>5</sup>l.

In tale contesto, poteva forse dirsi che il Legislatore fosse giunto ad un "giusto compromesso" nel bilanciamento degli interessi da tutelare (quello degli imprenditori e quello dei lavoratori) impedendo ai datori di lavoro di recedere dai contratti di lavoro per motivi organizzativi e/o economici per un periodo limitato, a fronte della possibilità di ricorrere alle misure straordinarie di cui alle integrazioni salariali speciali. In sintesi, **il trade-off era stato: "ti impedisco di licenziare nonostante il (temporaneo) lockdown imposto, ma ti finanzia l'inefficienza produttiva determinata dalla forzata (temporanea) sospensione dell'attività"**.

**L'attuale quadro normativo introdotto dal Decreto  
Agosto: le nuove integrazioni salariali Covid-19  
e l'esonero contributivo, brevi cenni**

Al fine di dare conto della corretta interpretazione dell'art. 14, occorre preliminarmente riferire brevemente circa le misure straordinarie di sostegno introdotte recentemente.

Con il Decreto Agosto il Legislatore prosegue nel mettere in campo ulteriori ammortizzatori speciali per un periodo massimo di diciotto settimane fruibili nell'arco temporale compreso tra il 13 luglio ed il 31 dicembre 2020 (art. 1), prevedendo che «i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa in-

3. Il testo dell'art. 46 (nella versione modificata dal Decreto Rilancio) recita, infatti, che «a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono 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 d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604».

4. Cfr. DPCM 8 marzo 2020.

5. Nello specifico, il periodo di ricorso agli ammortizzatori speciali è stato stabilito dall'art. 19 del Decreto-Legge n. 18/2020 in nove settimane da fruire nell'arco temporale compreso tra il 23 febbraio ed il 31 agosto ed incrementate dal Decreto Rilancio di ulteriori cinque settimane fruibili sempre nel medesimo arco temporale. Inoltre, la Legge di conversione del Decreto Rilancio ha poi previsto la possibilità di fruire di ulteriori quattro settimane dal 1° settembre al 31 ottobre, con possibilità di anticiparle rispetto al 1° settembre a favore di coloro che avesse già utilizzato interamente le quattordici settimane.

tegrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (...)). Le prime nove settimane sono gratuite. Per le ulteriori nove settimane non è previsto il pagamento del contributo addizionale soltanto per quei datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%, sulla base del «raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre del 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019».

Il contributo nella misura del 9% è invece dovuto per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20% ed è dovuto nella misura del 18% laddove non vi sia stata alcuna riduzione di fatturato.

Quale alternativa al ricorso alle integrazioni salariali speciali, il Legislatore ha introdotto «in via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza COVID-19» lo strumento dell'«esonero dal versamento dei contributi previdenziali».

Tale beneficio, che presenta le medesime condizioni di accesso, è alternativo ai trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del D.L. 104/2020, ed «è riconosciuto» solo se l'imprenditore abbia già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariali speciali di cui al D.L. 18/2020, come convertito dalla Legge n. 27/2020. Ci si è interrogati su questa strana dizione legislativa, ove il riconoscimento di tale beneficio sembrerebbe essere addirittura automatico e non su richiesta del datore: si propende per la seconda ipotesi, sia per l'interpretazione sistematica cui si ritiene di aderire, sia per un motivo organizzativo, oltre che pratico, ove in assenza di richiesta sorgerebbero problemi attuativi di non poco conto nel verificare se e in che misura l'imprenditore abbia o meno diritto all'esonero. Vedremo a breve quali indicazioni fornirà l'Inps al riguardo.

L'esonero può essere beneficiato per un massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, «nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020».

Ove l'imprenditore fruisca dell'esonero contributivo, trova anche qui espressa applicazione il divieto di licenziamento previsto dall'art. 14, pena la revoca dell'esonero e l'impossibilità di chiedere l'accesso al-

le integrazioni salariali di cui all'art. 1.

L'efficacia del beneficio dell'esonero contributivo, tuttavia, è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea (art. 3, comma quinto) e, pertanto, tale beneficio non è immediatamente operativo.

Le due opzioni (integrazioni salariali ed esonero contributivo) sono tra loro alternative e, pertanto, il datore di lavoro dovrà fare una scelta di convenienza tra tali strumenti<sup>6</sup>. Una volta effettuata la scelta a favore di uno di questi due benefici, scatterà il divieto di licenziamento sino all'integrale loro utilizzo.

#### **L'ambito di applicazione del divieto di licenziamento non comprende i recessi determinati dalla strutturalità degli esuberi**

Da quanto sin qui riportato, risulta facile osservare come **la prospettiva giuridica relativa al blocco dei licenziamenti economici sia completamente cambiata rispetto all'art. 46 del Decreto Cura Italia** (e successive modificazioni).

Nel Decreto Agosto, infatti, l'art. 14, primo comma, subordina la permanenza del divieto di licenziamento all'integrale fruizione dei trattamenti di integrazione salariale «riconducibili all'emergenza COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3»: in tali casi, fino a quando non si sia compiuta l'integrale fruizione, «resta precluso» l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano altresì sospese quelle «pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020».

L'articolo, poi, prosegue al secondo comma stabilendo che «alle stesse condizioni di cui al comma 1, resta altresì preclusa» la facoltà di licenziare individualmente.

Benché la norma citata sia rubricata «Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo» (con dizione peraltro irrilevante o quantomeno ininfluyente ai fini interpretativi che qui interessano), le condizioni poste espressamente alla base del divieto di licenziamento sono radicalmente diverse rispetto a quanto stabilito in precedenza con l'art. 46 del D.L. n. 18/2020, e successive modifiche.

A ridosso della pubblicazione del Decreto Agosto

6. Si veda sul punto l'articolo di De Fusco-Valsiglio, «Esonero contributivo utile per le aziende in ripresa», pubblicato su *Il Sole 24 ore* del 25 agosto 2020.

alcuni Autori hanno sostenuto che la nuova disciplina precluderebbe ai datori di lavoro che non intendono avvalersi degli ammortizzatori Covid-19 (o dell'esonero contributivo), la possibilità di licenziare per giustificato motivo oggettivo sino al 31 dicembre 2020, sostenendo di fatto l'esistenza di un blocco generalizzato, al pari di quanto era previsto precedentemente dall'art. 46 del Decreto Cura Italia.

Sennonché tale tesi non tiene conto sia dell'interpretazione letterale e sistematica dell'art. 14, sia della necessità di un'interpretazione costituzionalmente orientata fra quelle possibili, tanto più vista l'eccezionalità di tale disposizione.

Il primo dato che emerge palese è che, a differenza dell'art. 46, con il D.L. 104/2020 viene meno l'espressa previsione che impediva e precludeva incondizionatamente e indifferentemente la possibilità di licenziare: il Legislatore non lo ha detto come, invece, aveva fatto con l'art. 46. Dato testuale che, nonostante l'ammirevole fatica ermeneutica (e forse anche per questa), le interpretazioni alternative non ci pare riescano a superare.

Diversamente, nel Decreto Agosto il divieto di licenziamento viene ancorato all'utilizzo, peraltro integrale, degli ammortizzatori sociali speciali che, tuttavia, rimangono facoltativi per espressa previsione («i datori di lavoro ... possono presentare domanda di concessione dei trattamenti ...») di integrazione salariale: circostanza, quella della non obbligatorietà del ricorso agli ammortizzatori, spesso sottovalutata nelle opposte interpretazioni.

L'ambito di applicazione della norma è dunque cambiato: non più un divieto generalizzato bensì limitato al ricorrere di determinate condizioni, ovvero all'utilizzo degli ammortizzatori sociali con "causale" riconducibile all'emergenza Covid-19 (o all'esonero contributivo, laddove se ne fosse optata la scelta).

La norma stabilisce e pone le condizioni al realizzarsi delle quali scatta il divieto di licenziamento: se si intende beneficiare delle integrazioni salariali, allora è preclusa la possibilità di licenziare sino all'intera durata delle diciotto settimane (o del periodo variabile relativo al beneficio dell'esonero contributivo).

Ma se quelle condizioni che costituiscono il fondamento del divieto non sussistono, ci si trova ad essere necessariamente al di fuori dell'operatività di tale specifico divieto. Il trade-off è mutato: "se vuoi dei benefici a spese della collettività, allora non puoi licenzia-

re per tutto il relativo periodo di fruizione".

In altre parole, la norma non vieta a tutti ma, all'opposto, vieta solo ad alcuni.

Si pensi ad esempio ad un imprenditore che nei mesi di maggio e giugno non ha beneficiato delle integrazioni salariali e che non ritiene di dover fruire degli ulteriori ammortizzatori sociali: in questo caso non si realizza nessuna delle condizioni previste affinché il divieto diventi operativo.

Il secondo dato non meno importante da mettere in rilievo è che, per poter accedere alle integrazioni salariali, è necessario che si verifichi una riduzione o sospensione dell'attività lavorativa causalmente riconducibile all'emergenza epidemiologica, come previsto espressamente dall'art. 1.

Ci si chiede, allora, quale interpretazione può essere data al divieto nelle ipotesi in cui si abbia la necessità di procedere ad un ridimensionamento strutturale e definitivo della propria azienda.

Si pensi, ad esempio, al caso di una società che per ragioni di mercato, magari preesistenti all'emergenza Covid di febbraio/marzo, decide di chiudere definitivamente la parte produttiva nell'ambito di una revisione della struttura organizzativa del gruppo di appartenenza, mantenendo solo la parte commerciale. In questo caso non v'è chi non veda come tale decisione non sia legata alla situazione di difficoltà determinata dall'emergenza Covid-19 (che in taluni casi potrà aver avuto anche una funzione di acceleratore di scelte definitive), con la conseguenza che le condizioni per accedere alle integrazioni salariali di cui al Decreto Agosto nonché, in alternativa e pur avendo diritto alle prime, all'esonero contributivo non si realizzerebbero, con impossibilità di beneficiare delle misure di sostegno.

Ma lo stesso ragionamento vale nel caso del licenziamento individuale di una o due risorse per definitiva soppressione delle posizioni professionali dalle medesime rivestite.

E ciò perché in una situazione di strutturalità dell'esubero mancherebbero proprio quelle causali che legittimerebbero l'accesso alle integrazioni salariali speciali che, per espressa previsione legislativa, vengono concesse per esigenze temporanee in vista della ripresa dell'attività produttiva.

A meno di non voler sostenere che l'utilizzo degli ammortizzatori Covid-19 sia stato previsto dal Legislatore in via obbligatoria, ma tale tesi, anzitutto, è in aperto contrasto con l'art. 1 del D.L. 104/2020, che

attribuisce pur sempre ai datori di lavoro la mera facoltà di beneficiarne. Inoltre, ove si ritenesse - con un'ardita interpretazione - che anche nei casi di definitivo ridimensionamento aziendale sia possibile accedere agli ammortizzatori Covid-19, si arriverebbe ad un evidente paradosso: quello di ritenere che i motivi che legittimano e fondano il ricorso agli ammortizzatori sociali siano i medesimi che legittimano e fondano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, con esso, i licenziamenti collettivi.

Il che non può essere proprio perché i presupposti per il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti in linea generale dal D.Lgs. 148/2015 - ma richiamati testualmente anche da quelli introdotti dal D.L. in commento che si arricchiscono della causale "Covid-19" - sono completamente differenti rispetto ai presupposti sottesi agli atti di recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo.

Una cosa, infatti, è una riduzione temporanea della propria capacità produttiva in relazione alla quale l'imprenditore valuta, secondo prospettive di mercato, la ragionevole possibilità di ripresa dopo il termine del 31 dicembre 2020 (o anche prima, ma a valle dell'integrale fruizione dei benefici introdotti dal Decreto Agosto) e decida quindi di avvalersi delle integrazioni salariali, nell'ottica di conservare e proseguire la propria attività con la struttura produttiva che si è dato; altra e diversa cosa è, invece, la decisione imprenditoriale di sopprimere definitivamente alcune posizioni professionali o chiudere reparti o uffici, anche a prescindere dalla sussistenza delle difficoltà determinate dalla pandemia. La scelta tra una strada o l'altra è rimessa alla insindacabile decisione del datore di lavoro.

Ragionare diversamente, nel senso di ritenere che il D.L. 104/2020 abbia voluto rendere obbligatorio l'accesso agli ammortizzatori sociali, pur in presenza di una riduzione di organico strutturale **significherebbe applicare erroneamente alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo una norma non corretta** (che disciplina la sospensione o riduzione temporanea dell'attività produttiva).

Per non tacere del fatto che l'effetto sarebbe financo perverso: in altri termini, gli imprenditori si "dovrebbero" avvalere delle integrazioni salariali per fini non consentiti dalla norma, nella piena consapevolezza della strutturalità degli esuberi, ponendo così in essere proprio quei fenomeni elusivi e fraudolenti che l'Inps è chiamato a contrastare<sup>7</sup>.

Se, pertanto, **i motivi che fondano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (e con esso i licenziamenti collettivi)<sup>8</sup> sono necessariamente diversi da quelli posti alla base delle cause integrabili, comprese quelle introdotte dal Decreto Agosto**, allora è giocoforza ritenere che nelle situazioni di ridimensionamento aziendale determinato dalla strutturalità degli esuberi si è necessariamente al di fuori dell'operatività del divieto di licenziamento.

Né valga sostenere che le uniche eccezioni al divieto sarebbero solo quelle previste dal D.L. 104/2020 relative ai casi di cessazione dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società, di fallimento (senza esercizio provvisorio) o di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi di quanto stabilito dal terzo comma dell'art. 1.

Infatti, **tali eccezioni operano nell'ambito di un divieto di licenziamento pur sempre vigente**, nel senso

7. Nello specifico il reato di «Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche» previsto dall'art. 640bis in relazione ai «contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o dell'Unione europea», che prescrive la pena della reclusione da due a sette anni.

Sul punto, si veda anche la pronuncia della Cassazione Penale, Sez. II, 29 settembre 2011, n. 38927 che, in una fattispecie del tutto pertinente - seppur relativa alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, ma il principio di diritto è applicabile anche all'esempio di cui si sta discorrendo - ha affermato che «configura il reato di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche la condotta del datore di lavoro che, avendo reso false dichiarazioni, abbia ottenuto la concessione del regime di cassa integrazione guadagni straordinaria (nella specie, la Suprema Corte, nel confermare la pronuncia di merito, ha ravvisato un preciso elemento truffaldino nel fatto che il datore di lavoro abbia taciuto l'esistenza di commesse per importi milionari, la cui assunzione avrebbe consentito il normale proseguimento dell'attività d'impresa, così da evitarne la sospensione con conseguente ricaduta sulla collettività dei costi retributivi)».

8. Si veda Cass. 15 gennaio 2003, n. 535 secondo cui «la legge n. 223 del 1991 ha fissato un ben definito criterio di individuazione dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale secondo cui essi si distinguono dai licenziamenti individuali esclusivamente per l'elemento quantitativo del numero dei dipendenti licenziali e per l'estraneità del singolo lavoratore alla procedura di messa in mobilità che deve precedere la riduzione del personale» nonché Cass., 22 aprile 2004, n. 7688 secondo la quale il quadro normativo vigente ha eliminato qualsiasi differenza "ontologica" tra i licenziamenti collettivi per riduzione di personale e licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Si vedano sul punto anche Cass. 20 gennaio 2003, n. 777; Cass. 8 febbraio 2000, n. 1410 e Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455.

che i recessi determinati da tali situazioni eccezionali (liquidazione, fallimento, accordo sindacale) saranno sempre possibili, anche laddove per avventura il datore di lavoro stia ancora fruendo delle integrazioni salariali o dell'esonero contributivo e, prima della loro integrale fruizione, decida di cessare definitivamente l'attività produttiva o si accordi per procedere con alcune risoluzioni consensuali (questo è il senso dell'accordo sindacale).

### Conclusioni

Ad ulteriore conforto della tesi sopra esposta circa l'impossibilità di ravvisare un blocco generalizzato dei licenziamenti, sia il fatto che **l'art. 14 è norma speciale<sup>9)</sup>, e, in quanto tale, deve essere di stretta interpretazione. In ciò, occorre anche che l'interpretazione sia costituzionalmente orientata:** e delle due ipotesi interpretative in commento non ci pare che quella che teorizza (la proroga di) un divieto generalizzato di procedere a licenziamenti economici per tutti gli imprenditori lo sia.

Infatti, la possibilità di beneficiare, tutti indistintamente, di interventi a sostegno a carico della fiscalità pubblica a fronte della sospensione generalizzata dei licenziamenti potrebbe forse essere giustificata e rispondere all'esigenza del giusto equilibrio tra i differenti interessi in gioco. Così è stato nel recentissimo passato, come già osservato.

Alla luce di quanto disposto dal D.L. 104/2020, invece, **ritenere che la sospensione dei licenziamenti valga anche nei confronti di coloro che non intendono o non hanno diritto di accedere agli ammortizzatori sociali ivi introdotti mostra il fianco a evidenti profili di incostituzionalità rispetto all'art. 41 Cost.**, comprimendo oltre la ragionevolezza la libertà di impresa, tanto più nel momento in cui il divieto non è correlato ad interventi di sostegno pubblico.

Inoltre, la portata della disposizione così interpretata diventa paradossale se si considera che le aziende che fruiscono degli ammortizzatori sociali sin dal 13 luglio potrebbero essere liberate dal vincolo del blocco in tempi antecedenti (il 15 novembre scadrebbero le 18 settimane in continuità) rispetto a quei datori di lavoro che, invece, non avendo titolo per accedervi, sarebbero costretti ad ottemperare al divieto

sino al 31 dicembre, pur in assenza di alcuno strumento di sostegno.

Lo stesso discorso vale ancor di più nel caso di opzione per l'esonero contributivo che potrebbe avere una durata addirittura minore laddove si fosse fruito di un breve periodo di CIGO Covid nei mesi maggio e giugno. Si verrebbe a creare quindi una situazione non giustificabile per la quale viene agevolato (perché svincolato dal blocco prima del termine del 31 dicembre) chi si è avvalso del sostegno offerto dallo Stato, anziché chi non ha "ricevuto" un solo centesimo perché non ha ritenuto o non ha potuto (non avendone diritto) avvalersi degli ammortizzatori sociali. Né valga sostenere che una riprova del divieto generalizzato di licenziare è rinvenibile nella conferma della sospensione delle procedure di licenziamento collettivo già avviate prima del 23 febbraio 2020.

Una tale ipotesi non è prevista dalla norma nella misura in cui il datore non intenda fare ulteriore ricorso alla CIGO Covid: l'iniziativa aziendale, che in quel periodo è più che plausibile non fosse stata determinata dall'emergenza epidemiologica (a gennaio-febbraio non ancora manifestatasi nella sua planetaria drammaticità), si porrebbe a maggior ragione al di fuori dell'operatività del divieto, con la conseguente giuridica possibilità di proseguire quanto a suo tempo iniziato.

Sotto il profilo pratico, non si può negare che, benché si ritenga giuridicamente possibile avviare processi di riorganizzazione dopo il 17 agosto (col venir meno del precedente divieto generalizzato), il confronto sindacale verosimilmente porterà nella direzione di un blocco delle decisioni aziendali, secondo logiche tipicamente sindacali che tendenzialmente non sono mai di stretto diritto bensì tese ad un pragmatismo di fatto.

È verosimile che, a fronte dell'annuncio di una riorganizzazione con esuberi strutturali - e a prescindere dai rischi reputazionali che siffatta iniziativa potrebbe comportare, tanto più se società appartenente a gruppo multinazionale - il conflitto sindacale che si determinerà possa forzare l'azienda a ricorrere comunque agli ammortizzatori Covid-19, procrastinando in tal modo la possibilità di licenziare.

Altro scenario possibile, in alternativa o comple-

9. Per trovare un precedente simile, si deve risalire al Decreto Legislativo Luogotenenziale del 21 agosto 1945, n. 523, appena finita la Seconda Guerra Mondiale, adottato ancor prima della Costituzione Repubblicana.

mentare a quello sopra descritto, potrebbe essere quello di vedersi richiedere da parte sindacale la revoca della procedura di licenziamento collettivo al fine di attivare un tavolo volto a gestire il ridimensionamento organizzativo attraverso l'accordo aziendale previsto dall'articolo 14, terzo comma, del Decreto legge n. 104/2020, che consente, ove stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (e non con le RSA/RSU), di incentivare la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro «limitatamente ai lavoratori che

aderiscono al predetto accordo», con diritto al riconoscimento del trattamento Naspi, per espressa previsione legislativa.

Scenari tipici delle relazioni industriali del nostro Paese, conosciuti e praticati ben prima del periodo emergenziale che stiamo vivendo.

Ma tutto ciò, nella sua dimensione pratica e pragmatica, non inficia affatto la tesi per cui l'articolo 14 del Decreto Agosto non introduce né proroga il divieto generalizzato di procedere a licenziamenti economici, individuali o collettivi che siano. ►