

D.L. 17 marzo 2020, n. 18
(G.U. 17 marzo 2020, n. 70)

Angelo Zambelli
Avvocato in Milano
Co-Managing Partner
Grimaldi Studio Legale

Emergenza Covid-19 e disciplina dei licenziamenti

Oltre trentacinque mila persone hanno contratto il coronavirus in Italia¹: il nostro Paese, quindi, si colloca attualmente al secondo posto della classifica dei Paesi maggiormente colpiti dal Covid-19 a livello mondiale.

Nonostante le rassicurazioni del nostro Governo, secondo il quale il coronavirus non determinerà alcun effetto negativo sui livelli occupazionali del Paese², lo stesso Esecutivo ha poi dovuto in un secondo momento introdurre con il decreto n. 18/2020 (il cd. decreto "Cura Italia"), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 70 in data 17 marzo 2020 (ormai a notte fatta), un vero e proprio "divieto" di licenziamento per ragioni economiche per un periodo di sessanta giorni successivi alla sua entrata in vigore, oltre ad estendere le possibilità di ricorso da parte degli imprenditori agli ammortizzatori sociali, anche in deroga, per scongiurare il rischio di massicce riduzioni di personale.

Appare infatti verosimile che - nonostante l'importante intervento di finanza pubblica di questi giorni - il 2020 si concluderà con un significativo incremento del numero dei licenziamenti intimati in Italia proprio a causa del Covid-19, in controtenden-

L'impatto dell'emergenza coronavirus sulla risoluzione del rapporto di lavoro: dai licenziamenti per ragioni economiche vietati per sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto cura Italia a quello disciplinare, dal licenziamento per superato periodo di comporto a quello dei dirigenti

za rispetto al *trend* positivo registrato negli ultimi anni³.

I licenziamenti per ragioni economiche

È di tutta evidenza come la repentina diffusione del coronavirus in Italia abbia comportato un drastico calo dei consumi, oltretutto il vero e proprio crollo del turismo verso il nostro Paese⁴.

La regola di condotta inizialmente autoimposta dalla stessa popolazione volta alla riduzione (se non alla totale eliminazione) dei contatti sociali, sintetizzata nell'efficace *slogan* #iorestoacasa, è stata altresì tradotta in un vero e proprio obbligo di legge: dapprima, il DPCM dell'8 marzo 2020 ha vietato gli spostamenti all'interno e all'esterno della Regione Lombardia e di altre 14 Province italiane⁵, salvo quelli motivati da ragioni tassativamente individuate, quali le «comprovate esigenze lavorative»; un ulteriore DPCM, emanato il giorno successivo, ha poi esteso tali misure contenitive «all'intero territorio naziona-

1. Al 18 marzo 2020, infatti, sono stati registrati 35.713 casi di Covid-19 in Italia.

2. In questi termini, infatti, si è espresso il Ministro dell'economia e delle finanze, Prof. Roberto Gualtieri, parlando al Senato in data 10 marzo 2020.

3. Secondo i dati riportati nel rapporto annuale denominato "Il mercato del lavoro 2019", pubblicato in data 9 marzo 2020 nell'ambito dell'Accordo quadro tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, infatti, il numero complessivo dei recessi datoriali dai rapporti di lavoro a tempo indeterminato è passato dai 647mila del 2014 ai 579mila del 2018.

4. Con danni economici a dir poco ingenti se solo si considera che «alle attività turistiche sono direttamente riconducibili oltre il 5 per cento del PIL e oltre il 6 per cento degli occupati del Paese» (A. Petrella, *Il peso del turismo in Italia, le caratteristiche della domanda e la capacità ricettiva*, seminario tenutosi nel mese di dicembre 2018 presso la Banca d'Italia).

5. Segnatamente, le Province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia.

LICENZIAMENTO DI DIRIGENTI

Stante il tenore letterale della norma (art. 46 del D.L. n. 18/2020), la quale fa esplicito riferimento all'art. 3 della legge n. 604/1966, pacificamente non applicabile al personale dirigenziale [1], dal "divieto" di licenziamento individuale per ragioni oggettive sembrerebbero conseguentemente essere esclusi i dirigenti, che potrebbero quindi essere licenziati "a causa" del Coronavirus anche nella vigenza del "divieto" di licenziamento valido per tutti gli altri lavoratori.

[1] Nel caso di recesso dal rapporto di lavoro dirigenziale per ragioni economiche, infatti, la norma di riferimento è l'art. 2118 cod. civ. e non l'art. 3 della Legge 604/1966, inapplicabile al personale dirigenziale per espressa previsione dell'art. 10 della medesima legge.

le»; infine, il DPCM dell'11 marzo 2020 ha disposto la chiusura sino al 25 marzo 2020 delle «attività commerciali al dettaglio, fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità» nonché delle «attività dei servizi di ristorazione» e di quelle «inerenti i servizi alla persona».

A siffatta riduzione dei consumi e blocco delle relativa attività soprattutto (ma non solo) commerciali in quanto a più alto rischio di diffusione del contagio - riduzione che verosimilmente continuerà a registrarsi anche una volta che le misure governative disposte con i citati decreti cesseranno di avere efficacia - non potrà che conseguire l'adozione da parte degli imprenditori di stringenti misure organizzative volte a compensare la diminuzione del fatturato, *in primis* - come l'esperienza ci insegna - mediante la riduzione del personale ivi addetto che risulterà inevitabilmente in esubero.

Ebbene, il quadro di riferimento quale quello appena sopra delineato è il classico esempio di giustificato motivo oggettivo, ovvero - secondo la definizione offerta dall'art. 3 della Legge n. 604/1966 - delle «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» che legittimano il recesso datoriale con preavviso, ovvero della «riduzione o trasformazione di attività o di lavoro» che - ai sensi dell'articolo 24 della Legge n. 223/1991 - consente l'avvio da parte dell'imprenditore della procedura di licenziamento collettivo.

Ciò che distingue il licenziamento collettivo da

quello individuale, infatti, sono elementi meramente "formali" di carattere numerico-temporale, del tutto estranei alle ragioni sulle quali il recesso è fondato, quali il numero complessivo dei dipendenti in forza presso il datore di lavoro e di quelli in esubero nonché l'arco temporale durante il quale i recessi vengono intimati^[6].

Senonché, proprio per scongiurare il massiccio ricorso a licenziamenti per ragioni economiche, il legislatore ha fatto divieto ai datori di lavoro, «indipendentemente dal numero dei dipendenti» occupati, di «recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, legge 15 luglio 1966, n. 604» ovvero, ricorrendone i presupposti di legge, di dare «avvio [a]lle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223» per un periodo di sessanta giorni decorrenti dalla pubblicazione del decreto cd. "Cura Italia" in Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 17 marzo scorso (art. 46 del D.L. n. 18/2020).

Senonché, sotto il profilo dell'applicazione della nuova norma, sembra lecito ritenere che - dato il contesto venutosi a creare per effetto della diffusione del coronavirus nel nostro Paese - anche i licenziamenti esclusi espressamente dall'ambito di applicazione del citato decreto cd. "Cura Italia", vale a dire quelli per giustificato motivo oggettivo nonché i licenziamenti collettivi le cui procedure di legge per l'intimazione siano state avviate antecedentemente alla data di entrata in vigore del decreto (come visto, 17 marzo 2020) ovvero prima del 24 febbraio 2020^[7], possano esserne coinvolti.

6. Deve trattarsi, ai sensi dell'art. 24 citato, di «almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia», che vengano intimati da «imprese che occupino più di quindici dipendenti».

7. Come meglio si vedrà infra, il decreto cd. "Cura Italia" ha previsto la sospensione, per un periodo di sessanta giorni, di tutte le procedure di licenziamento collettivo avviate a decorrere dal 24 febbraio 2020 (art. 46 del D.L. n. 18/2020).

Come noto, infatti, il datore di lavoro che soddisfi i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori⁸ e intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un dipendente con qualifica di quadro, impiegato o operaio assunto antecedentemente al 7 marzo 2015, deve dar corso alla procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966: in sintesi, l'imprenditore deve comunicare la propria intenzione di procedere al recesso, indicandone contestualmente i motivi costituenti il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, alla ITL competente per territorio nonché al lavoratore interessato; entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione la ITL convoca le parti davanti alla commissione di conciliazione per il tentativo di conciliazione; ove le parti non raggiungano un accordo, il datore di lavoro può intimare il recesso all'esito dell'incontro.

Come altrettanto noto, ai sensi dell'art. 1, comma 41, Legge n. 92/2012, in tale ipotesi l'efficacia del licenziamento retroagisce alla data di avvio della procedura e il periodo intercorrente tra detta data e quella in cui il recesso viene concretamente intimato è considerata a tutti gli effetti periodo di preavviso lavorato.

Atteso che, in ragione delle misure di contenimento dell'epidemia adottate dal nostro Governo, è precluso alle ITL convocare le parti davanti alla commissione di conciliazione prima del 4 aprile 2020⁹, benché le stesse siano operative e procedano quindi a riscontrare le comunicazioni di avvio della procedura fissando la convocazione delle parti, si potrebbero porre dei problemi di tipo "operativo" ogniqualvolta il periodo di preavviso contrattualmente dovuto al prestatore non sia sufficientemente "capiente", vale a dire abbia durata inferiore all'arco temporale intercorrente tra la data di invio della comunicazione

di avvio della procedura da parte del datore di lavoro e quella di convocazione delle parti davanti alla commissione di conciliazione, come tipicamente avviene nel caso di dipendenti ai quali sia attribuito il livello più basso della declaratoria contrattuale e che abbiano maturato una contenuta anzianità aziendale¹⁰.

L'unica soluzione validamente adottabile per ovviare al problema sembra pertanto quella di considerare i giorni eccedenti il preavviso contrattualmente previsto quale preavviso convenzionale, di durata superiore a quella stabilita dal contratto collettivo in ragione della qualifica e dell'anzianità aziendale del prestatore; questa soluzione, del resto, appare pienamente legittima in quanto rappresenta un trattamento di miglior favore per il lavoratore rispetto a quello cui questi avrebbe diritto ai sensi della disciplina contrattuale. Alternativamente, laddove previsto un incentivo perché nel frattempo l'azienda ha trovato un accordo col lavoratore, computare in tutto o in parte la componente retributiva del periodo in eccedenza (pur sempre corrisposto seppur a diverso titolo) deducendolo dall'incentivo finale.

Licenziamenti collettivi

Quanto ai licenziamenti collettivi, l'art. 46 del decreto cd. "Cura Italia" ha disposto il "congelamento" per un periodo di sessanta giorni dal 17 marzo in caso di procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020¹¹, rispetto alle quali, dunque, non sembrano potersi porre problemi di tipo "operativo".

Problemi che, al contrario, sussistono certamente con riferimento alle procedure non considerate dal decreto, vale a dire quelle avviate prima di tale data e non ancora concluse.

Come noto, la procedura delineata dall'art. 4 della Legge 223/1991 consta di due fasi: una prima cd. "sindacale", che vede coinvolti il datore di lavoro e le asso-

8. Si tratti, cioè, di un «datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti» (art. 18, comma 8, Legge n. 300/1970).

9. Cfr. Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota del 10 marzo 2020, prot. n. 2117, in Guida al Lavoro n. 13/2020.

10. Si pensi, ad esempio, ad un lavoratore inquadrato nella 1a categoria professionale ai sensi del CCNL Industria Metalmeccanica che abbia maturato una anzianità aziendale pari o inferiore a cinque anni, il quale ha diritto a soli 7 giorni di preavviso. Oppure, si consideri un prestatore con pari anzianità aziendale al quale sia attribuito il VII livello ai sensi del CCNL Commercio, il quale ha diritto a 15 giorni di preavviso.

11. In linea con la sospensione dei termini processuali ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.L. n. 11/2020.

ciazioni sindacali e la cui durata non può eccedere i quarantacinque giorni, nonché - nel caso in cui non venga raggiunto un accordo nel corso della consultazione di cui alla prima fase - una seconda cd. "amministrativa", che si svolge davanti all'ufficio (ministeriale, regionale o provinciale) competente e deve esaurirsi nel termine massimo di ulteriori trenta giorni¹².

Ebbene, seppur vero che la consultazione potrebbe validamente avvenire senza la fissazione di alcun incontro "fisico" tra le parti coinvolte, vietato per effetto del DPCM del 4 marzo 2020, ben potendo infatti la stessa essere espletata con modalità telematiche rispettose del divieto governativo, è altrettanto vero che siffatte modalità telematiche non sembrano poi in concreto poter trovare effettiva applicazione con riferimento all'assemblea dei lavoratori, che nella prassi sindacale consolidata precede di norma la sottoscrizione dell'accordo sindacale che suggella la fine della procedura.

Pertanto, benché il mancato svolgersi dell'assemblea dei lavoratori non possa qualificarsi quale violazione delle procedure, atteso che la stessa non rappresenta un adempimento necessario della procedura delineata dal citato art. 4¹³, si tratterebbe comunque di un *vulnus* alle prerogative riconosciute dallo Statuto dei Lavoratori alle organizzazioni sindacali che potrebbe quantomeno tradursi in una (legittima) "paralisi" sindacale.

Nel contesto attuale, pertanto, si pone la seguente alternativa: o i datori di lavoro unilateralmente procedono alla revoca delle procedure di licenziamento collettivo avviate antecedentemente al 24 febbraio 2020 (laddove un accordo sindacale appaia la soluzione preferibile quale esito della procedura) o, in alternativa, concordano con le organizzazioni sindacali

una sospensione sulla falsa riga di quella prevista dal decreto cd. "Cura Italia", ad esse espressamente non applicabile.

Benché tale sospensione si traduca, di fatto, in una proroga dei termini della procedura di licenziamento collettivo non contemplata dalla legge (che infatti non conferisce alle parti tale potere di proroga) potendosi astrattamente configurare, quindi, un vizio sussumibile nella categoria della violazione delle procedure - con le ben note conseguenze sanzionatorie sopra richiamate -, appare lecito escludere che i Tribunali chiamati in futuro a pronunciarsi sulla questione, considerato il contesto di emergenza nonché le finalità di tutela dei lavoratori coinvolti, possano ritenerla non giustificata e quindi illegittima, tanto più trattandosi comunque di un trattamento di miglior favore nei loro confronti.

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento

Ad avviso di chi scrive non pare che la diffusione del coronavirus possa comportare un significativo incremento dei licenziamenti intimati per superamento del periodo di comportamento.

Secondo i dati statistici ad oggi disponibili, infatti, sembrerebbe che il Covid-19 - salvi i casi in cui determini l'insorgenza di una polmonite interstiziale che richieda il ricovero in terapia intensiva per insufficienza respiratoria - abbia un decorso di durata generalmente contenuta in qualche settimana al massimo: sembra trattarsi, quindi, di un lasso temporale tale da non poter incidere significativamente sul periodo di comportamento previsto dai contratti collettivi, la cui durata è infatti largamente superiore¹⁴, raggiungendo spesso il semestre o addirittura l'anno.

12. Tali termini sono ridotti alla metà ogniqualvolta il numero complessivo dei lavoratori in esubero sia inferiore a dieci (art. 4, comma 8, Legge n. 223/1991).

13. Si ricorda che, in caso di violazione delle procedure, i lavoratori hanno diritto ad una tutela meramente indennitaria, vale a dire una «indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto», determinata dal Giudice «in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti», oltreché «delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione», per i lavoratori assunti antecedentemente al 7 marzo 2015 (art. 5, Legge n. 223/1991 e 18, commi 4 e 7, Legge n. 300/1970) ovvero un'indennità risarcitoria, «in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità», per i lavoratori assunti successivamente a tale data (artt. 3, comma 1, e 10, D.Lgs. n. 23/2015).

14. A titolo esemplificativo, si consideri il CCNL Industria Metallmeccanica, il quale prevede che la durata del periodo di comportamento vari - a seconda dell'anzianità aziendale del lavoratore - tra un minimo di 183 e un massimo di 365 giorni di calendario nei tre anni precedenti l'ultimo evento morboso, incrementabili al ricorrere di determinate circostanze sino ad un massimo di 274 e 548 giorni, rispettivamente. Si veda altresì il CCNL Commercio, ai sensi del quale i lavoratori - in caso di malattia non professionale - hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni in ciascun anno solare.

Conseguentemente, l'assenza dal lavoro a causa del Covid-19 potrà determinare il licenziamento del prestatore per superamento del periodo di comportamento unicamente in quelle (invero piuttosto infrequenti) ipotesi in cui il lavoratore, già prima di contrarre il coronavirus, abbia pressoché esaurito il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in ragione delle assenze per malattia determinate da altre patologie.

Inoltre, preme rilevare come, alla luce del decreto cd. "Cura Italia" pubblicato il 17 marzo scorso, nonostante il periodo di quarantena con sorveglianza attiva per coloro che abbiano avuto contatti stretti con casi confermati di Covid-19 ovvero quello di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva per quanti abbiano fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico sia «equiparato a malattia» ai fini della fruizione del relativo trattamento economico da parte dei lavoratori interessati, tale equiparazione non si estenda alla computabilità dell'assenza nel periodo di comportamento, atteso che - per espressa previsione normativa - il periodo di "isolamento" «non è computabile ai fini del periodo di comportamento^{15|}» (art. 26 del D.L. n. 18/2020).

In ogni caso, nelle limitate ipotesi sopra esaminate in cui l'insorgenza della malattia potrebbe determinare il superamento del periodo di comportamento, non troverebbe applicazione il "divieto" di licenziamento disposto dall'art. 46 del decreto "Cura Italia", né sembrano potersi porre problemi di tipo "operativo" per l'intimazione del recesso, atteso che non è richiesto il preventivo esperimento della procedura ex art. 7 della Legge n. 604/1966^{16|}.

Il licenziamento disciplinare

Parimenti, non sembra che il Covid-19 possa impattare significativamente sul numero dei recessi intimati per ragioni disciplinari.

Un'ipotesi peculiare potrebbe tuttavia ricorrere nel caso in cui il lavoratore, occupato presso un'azienda la cui attività non sia stata interessata dal lockdown disposto con il DPCM dell'11 marzo 2020, non si presenti sul luogo di lavoro per timore di contrarre il virus.

Tale ipotesi, infatti, potrebbe a seconda dei casi (ovvero a fronte di un timore infondato perché esagerato o non supportato da elementi obiettivi) rappresentare un'ipotesi di assenza ingiustificata, sanzionabile con il licenziamento, per giusta causa^{17|} ovvero giustificato motivo soggettivo^{18|}, a seconda delle previsioni del contratto collettivo applicabile^{19|}.

Tuttavia, affinché l'assenza possa essere considerata ingiustificata, occorre che il datore di lavoro abbia apprestato misure idonee a eliminare o quantomeno ridurre significativamente il rischio di contagio sul luogo di lavoro: diversamente, infatti, il lavoratore potrebbe opporre l'eccezione di inadempimento ex art. 1460 cod. civ., così precludendo il recesso datoriale.

Nel silenzio della legge sul punto^{20|}, l'individuazione di tali misure sembra dover essere condotta mediante rinvio al "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" siglato in data 14 marzo 2020 tra le parti sociali su invito del Presidente del Consiglio dei

15. La Fondazione Studio Consulenti del Lavoro - Consiglio Nazionale dell'Ordine, con il parere emesso in data 24 febbraio 2020 e, quindi, oltre tre settimane prima della promulgazione del decreto cd. "Cura Italia" che ha disciplinato la materia, aveva invece optato per l'equiparazione tout court delle due fattispecie, e cioè anche ai fini del comportamento.

16. Ai sensi del comma 6 dell'art. 7 citato, infatti, «la procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento di cui all'articolo 2110 del codice civile».

17. La quale, come noto, ricorre in presenza di una «causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto» (art. 2119 cod. civ.).

18. Vale a dire, un «notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro», che consente il recesso datoriale con preavviso ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966.

19. Si veda, a titolo esemplificativo, il CCNL Industria Metallmeccanica, ai sensi del quale l'assenza ingiustificata - qualora protrattasi per oltre quattro giorni consecutivi - legittima il recesso datoriale con preavviso. Ai sensi del CCNL Commercio, invece, il datore di lavoro può intimare il licenziamento in tronco nel caso di assenze ingiustificate del lavoratore per oltre tre giorni nell'anno solare.

20. Il DPCM dell'11 marzo 2020, infatti, «raccomanda» ai datori di lavoro (ma non pone un obbligo in tal senso) di «assum[ere] protocolli di sicurezza anti-contagio» ed effettuare «operazioni di sanificazione del luogo di lavoro» nonché, nel caso in cui «non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento», «ado[ttare] strumenti di protezione individuale».

ministri e dei Ministri competenti: pertanto, il datore di lavoro dovrà, *inter alia*, fornire adeguata informazione preventiva ai lavoratori circa il divieto di recarsi in azienda per coloro che manifestino i sintomi del virus ovvero abbiano avuto contatti con persone infette; effettuare la misurazione della temperatura corporea in ingresso; disporre la sanificazione degli ambienti di lavoro nonché assicurarsi che la pulizia ordinaria periodica interessi le superfici toccate più di frequente (quali, ad esempio, *mouse* e interruttori); imporre il lavaggio della mani da parte dei lavoratori nonché rendere disponibile il gel per la disinfezione affinché questi lo utilizzino durante l'attività lavorativa; garantire che sia rispettata la distanza di sicurezza di almeno un metro ovvero, ove ciò non sia possibile in ragione delle lavorazioni, dotare i lavora-

tori di mascherine chirurgiche o visiere paraschizzi facciali intere.

Fuori dal campo di applicazione dell'art. 1460 cod. civ. citato, dunque, appare giustificato il licenziamento disciplinare del prestatore nell'ipotesi sopra considerata, il quale - al pari del recesso datoriale per superamento del periodo di comporto - non è infatti precluso dal generale "divieto" introdotto dal recentissimo decreto cd. "Cura Italia", né sembrano potersi porre problemi di tipo pratico per l'intimazione del recesso, salva l'ovvia precisazione che l'eventuale audizione orale richiesta dal lavoratore nell'ambito della procedura disciplinare prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dovrà avvenire nel pieno rispetto delle misure di prevenzione sopra descritte. ●