

LAVOROdi **MAURIZIO FAZIO****Divieto di licenziamento per sopravvenuta inidoneità**

Con la nota n. 298/2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce alcuni chiarimenti in merito all'ambito di applicazione della sospensione delle procedure individuali e collettive, prevista dall'art. 46, D.L. 18/2020.

Il decreto " *CuraItalia* " (art. 46 D.L. 18/2020 convertito con L. 27/2020) ha introdotto il **divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo** con decorrenza dal 17.03 per un periodo di 60 giorni; successivamente il " *Decreto Rilancio* " (art. 80 D.L. 34/2020) ha esteso il divieto fino al 17.08. La norma ha pochissimi precedenti e solo alla luce dell'emergenza sanitaria si può, almeno parzialmente, comprendere la scelta del Legislatore di intervenire nella gestione dei rapporti di lavoro, sacrificando il principio costituzionale della libertà di impresa.

E' difficile comprendere, però, la tecnica legislativa utilizzata. Di fatto è stata emanata una norma retroattiva: il " *Decreto Rilancio* " ha sostituito il termine di 60 giorni previsto dal decreto " *CuraItalia* " con quello di **5mesi** . In sede giudiziale andrà verificato, nel concreto, il rispetto del limite della ragionevolezza e del bilanciamento con gli altri valori e interessi costituzionalmente protetti.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo trova la sua regolamentazione all' **art. 3 L. 604/1966** : " *Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali** del prestatore di lavoro ovvero da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa** "* . L'INL chiarisce che anche l'ipotesi del licenziamento per **sopravvenuta inidoneità alla mansione** debba ritenersi ricompresa tra le fattispecie del licenziamento per giustificato motivo.

Per definire compiutamente l'ambito applicativo dell'art. 46, in primo luogo bisogna fare riferimento alla volontà del legislatore di dare alla norma un **carattere generale** ; pertanto, tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo previste dall'art. 3, L. 604/1966 devono considerarsi ricomprese. Nel merito l'Ispettorato evidenzia che l'inidoneità alla mansione **non determina un licenziamento toutcourt** , ma il datore di lavoro ha l' **obbligo del repÃachange** . Pertanto, chi vuole licenziare per sopravvenuta inidoneità alla mansione, dovrà aver cura di verificare la possibilità di **ricollocare** il dipendente in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale. Questo obbligo che grava sul datore di lavoro rende la fattispecie in esame **assolutamente assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento** per giustificato motivo oggettivo. Pertanto, l'art. 46 D.L. 18/2020 si applica anche ai licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione.