

LAVOROdi **ANDREA STERLI****Licenziamento in violazione dell'art. 46 D.L. 18/2020**

Si registrano le prime pronunce in merito ai recessi per giustificato motivo oggettivo comminati in spregio alle prescrizioni di cui all'art. 46 D.L. 18/2020 e successive modifiche.

Come noto, il D.L. 18/2020, come modificato dapprima dall'art. 1, c. 1 L. 27/2020 in sede di conversione e poi dall'art. 80, c. 1, lett. a) D.L. 34/2020, prevedeva che " **A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 L. 23.07.1991, n. 223 è precluso per 5 mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23.02.2020** , 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'art. 3 L. 15.07.1966, n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7 L. 15.07.1966, n. 604".

Il divieto, tra gli altri, dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo è stato poi **prolungato dal D.L. 137/2020 sino al 31.03.2021** ed è quindi ancora oggi in vigore (se ne ipotizza anzi un'ulteriore proroga). Violare tale divieto può avere conseguenze particolarmente gravose per le aziende. Il divieto generalizzato di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, infatti, rappresenta una **tutela temporanea** finalizzata a salvaguardare la stabilità del mercato e del sistema economico, nonché una misura di politica del mercato del lavoro e di politica economica collegata a esigenze di ordine pubblico. Dal carattere imperativo e di ordine pubblico della disciplina del blocco dei licenziamenti, quindi, non può che conseguire la **nullità dei provvedimenti datoriali adottati in contrasto con la regola** , con l'applicazione, quale tutela, della **sanzione ripristinatoria** di cui all'art. 18 c. 1 L. 300/1970 o di quella prevista all'art. 2, D.Lgs. 23/2015, a prescindere dal numero di dipendenti occupati (e quindi anche nell'ipotesi di microaziende), derivando la nullità del licenziamento espressamente dall'art. 1418C.C.

In questo senso ha già avuto modo di esprimersi la giurisprudenza di merito (Tribunale di Mantova sez. lav. sentenza n. 112/2020 e Tribunale di Roma sez. lav. ordinanza 20.10.2020).