

Il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo tra il DL 18 e il DL 34 del 2020

di **Monica Mannai, Danilo Sciuto**

Pubblicato il 16 luglio 2020

I decreti che si sono susseguiti durante l'emergenza sanitaria da Covid-19 hanno creato un po' di confusione attorno alla questione del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Dalla sospensione di 60 giorni a quella per 5 mesi. Nel passaggio dall'una all'altra disposizione, il vuoto normativo che si è creato nei giorni del 16, 17 e 18 maggio ha dato luogo a licenziamenti per i quali i datori di lavoro si sono appellati all'irretroattività della legge e al divieto di reiterazione dei decreti legge, ma con quali conseguenze?



Le misure di sostegno ai lavoratori connesse all'emergenza da Covid

Il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

I decreti-legge che si sono susseguiti dallo scorso mese di marzo con lo scopo di assumere varie misure urgenti connesse alla gestione dell'epidemiologia da Covid-19 hanno spesso incontrato sconforto e creato discussioni da parte degli addetti ai lavori.

L'aspetto sicuramente più dibattuto è quello relativo alle disposizioni contenute nel **DL 18 del 17/03/2020**, alla luce delle modifiche introdotte dal **DL 34 del 19/5/2020**, con riferimento in particolare alle norme speciali in materia di sostegno ai lavoratori.

L'art. 46 del suddetto D.L n. 18 ha disposto con decorrenza dal 17/3/2020 (ossia dalla data di entrata in vigore del decreto stesso), la sospensione per 60 giorni delle norme in materia di integrazione salariale così come previste dagli artt. 4, 5, 24 della Legge 23 luglio 1991 n. 223 e per il medesimo periodo la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 legge 604/66).

(Per approfondire...**“Licenziamento per GMO durante l'emergenza: spetta la NASpl, ma**

attenzione agli obblighi” di Antonella Madia)

Un paio di mesi dopo, l’art. 80 del DL 34 ha modificato l’articolo 46 del DL 18, allungando il periodo di divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da 60 giorni a cinque mesi, altresì dichiarando sospese tutte le procedure di licenziamento in corso.

La scadenza del divieto di licenziamento istituita con il DL 18 (di 60 giorni, come detto) aveva come termine il 15 maggio 2020.

Non essendo intervenuto in data antecedente o contestuale ad essa un nuovo decreto che “prorogasse” il divieto, alcuni datori di lavoro hanno ritenuto di poter licenziare il personale dipendente nei giorni “scoperti” del 16, 17 o 18 maggio, posto che il DL 34 è entrato in vigore “solo” il 19 maggio.

Pensando ad un legislatore distratto alcuni hanno intravisto un vuoto normativo nei predetti tre giorni.

Invero, come detto, il citato art. 80 del DL 34 ha modificato il termine indicato nel DL 18 che dagli iniziali 60 giorni è passato a cinque mesi.

Per perorare la causa di chi aveva proceduto con i licenziamenti si sono addotte le tesi più disparate di illiceità quali “l’irretroattività della legge” o “il divieto di reiterazione dei decreti-legge”.

E’ il caso dunque di analizzare, prima in via generale e successivamente con riferimento al caso specifico, le tesi di difesa che sono state sollevate.

Il principio di irretroattività della legge

Nonostante l’importanza riconosciutagli, il principio di irretroattività in materia civile “non è mai assunto, nel nostro ordinamento, alla dignità di norma costituzionale”, così come ha avuto modo di confermare il Giudice Costituzionale, fin dalla [sentenza n. 118/1957](#); tale principio infatti è codificato dalle cosiddette “Preleggi”, che all’articolo 11 prevedono testualmente che “La legge non dispone che per l’avvenire: essa non ha effetto retroattivo”.

Si tratta quindi di un principio generale dettato da norma ordinaria.

La Costituzione lo rileva solo con riferimento alla norma penale, nell’articolo 25 comma 2.

Pertanto, mentre al legislatore è categoricamente preclusa l’emanazione di leggi retroattive in materia penale, lo stesso non può dirsi in materia civile, nella quale invece l’osservanza del principio è rimessa “alla discrezionalità del legislatore”, il quale deve ad esso attenersi, salvo estrema necessità, poichè, sia nel diritto pubblico sia in quello privato, la certezza dei rapporti già costituiti è uno dei cardini dell’affidamento del cittadino nella sicurezza giuridica quale elemento fondante dello stato di diritto.

La discrezionalità del legislatore non è comunque assoluta, ma è sottoposta al controllo della Corte Costituzionale sulla base del principio di ragionevolezza di cui all'art. 3 della Costituzione stessa.

La legge ordinaria, dunque, “non incontra in generale il limite della retroattività, ma solo quello della retroattività «irragionevole» (Zanon/Biondi).

Anche la giurisprudenza costituzionale ha dichiarato che il “principio di irretroattività delle legge”, se non penale, è derogabile quando ciò non violi il principio generale di ragionevolezza.

Alla luce di quanto esposto, un decreto-legge potrebbe benissimo avere effetto retroattivo, rispettando il principio di ragionevolezza; a parere di chi scrive, d'altronde, nella fattispecie in esame il DL 34 non ha principalmente il carattere della retroattività, bensì è il riflesso dell'abrogazione espressa di una norma precedente.

Divieto di reiterazione dei decreti- legge applicato al divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Tale divieto afferisce unicamente ai decreti legge non convertiti entro i 60 giorni dalle Camere e pertanto decaduti (art 77 Cost.).

Nel caso che ci occupa, il decreto-legge 34 avrebbe potuto reiterare il decreto-legge 18 (non essendo decaduto e tra l'altro successivamente convertito in legge) sussistendo le motivazioni di necessità e urgenza, ma in verità nulla di questo è accaduto, posto che come detto il DL 34 ha modificato diverse disposizioni del DL 18.

In conclusione si ritiene che, in virtù del criterio cronologico, che regola i contrasti fra norme dello stesso rango e che prevede la preminenza della norma recente su quella più antica e sugli effetti di tale criterio che sfociano nell'abrogazione, il DL 34/2020 non ha fatto altro che provvedere all'abrogazione espressa di singoli enunciati legislativi del DL 18/2020, e che dunque, nessun vuoto normativo può essere individuato nei giorni del 16, 17 e 18 maggio.

Sullo stesso argomento puoi leggere: [“Decreto Agosto: il punto in materia di licenziamento dopo la conversione in legge”](#)

A cura di Monica Mannai e Danilo Sciuto
Giovedì 16 luglio 2020

