

IL LICENZIAMENTO INTIMATO PER CESSAZIONE (O ASSERTITA TALE) ATTIVITA' AZIENDALE, NEL PERIODO DELLA PANDEMIA DA COVID-19.

E' a tutti ormai noto il divieto di licenziamento per motivi economici, più volte prorogato, dopo la sua introduzione con il Decreto Cura Italia.

In caso il datore di lavoro dovesse comunque comminare un licenziamento per i predetti motivi, quest'ultimo sarebbe nullo ai sensi dell'art. 1418 c.c. e verrebbe sanzionato con la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (fatto sempre salvo il al risarcimento del danno, ai sensi dell' articolo 18, comma 1, dello Statuto dei lavoratori e dall' articolo 2 del decreto legislativo 23/2015).

E' interessante esaminare le prime sentenze come quella del Tribunale di Mantova (n. 112/2020) riguardante il caso di un'azienda che dopo avere fatto fruire tutte le ferie ad una dipendete, averla posta in cassa integrazione, l'ha licenziata, sostenendo di avere chiuso l'unità operativa a cui la lavoratrice era adibita.

Il Tribunale ha dichiarato la nullità del suddetto licenziamento basando tale decisione, sul assunto che il divieto di licenziamento **è una forma di tutela temporanea della stabilità dei rapporti di lavoro** atta a salvaguardare lastabilità nel suo insieme del sistema economico, per esigenze di ordine pubblico.

Dunque la norma che vieta i licenziamenti ha caratteristica di essere una norma imperativa la cui violazione ha l'importante conseguenza della nullità del licenziamento (con una tutela ai sensi dell'art. articolo 18 comma 1 dello Statuto e confermata dall' articolo 2 del Dlgs 23/2015 e dunque **la reintegrazione sul posto di lavoro e di un risarcimento del danno pari all'importo totale delle retribuzioni che sarebbero state percepite dal giorno del licenziamento a quello dell' effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo** (ferma restando la facoltà per la persona reintegrata di optare per l' indennità sostitutiva delle reintegra).

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto di agosto, il legislatore ha riconosciuto, in alcuni eccezionali casi (tra i quali la chiusura dell'attività aziendale), comunque, la possibilità di licenziamento, fissando tuttavia alcuni requisiti oggettivi che devono essere comunque provati dal datore di lavoro, insieme alla prova dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in altra posizione lavorativa