

Caterina Timellini *

I rapporti di lavoro

Working relationships §

Lo scritto analizza le misure di emergenza introdotte dal Governo a sostegno del lavoro, quali gli speciali ammortizzatori sociali e la sospensione dei licenziamenti, soffermandosi sull'interpretazione e sui limiti di esse. – The essay analyses the emergency measures introduced by the Government in support of work, such as special social safety nets and the blocking of dismissals and discusses its interpretation and its limits.

SOMMARIO: 1. Le misure d'emergenza a sostegno del lavoro nel turismo con causale COVID-19: la Cassa Integrazione ed il Fondo di Integrazione Salariale. – 2. Segue: la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga. – 3. I limiti ai licenziamenti. – 4. Osservazioni conclusive.

* Ricercatore nell'Università degli Studi di Milano – caterina.timellini@unimi.it.

§ Il presente contributo è stato sottoposto a doppio referaggio anonimo – *This article has been submitted to double blind peer review.*

1. *Le misure d'emergenza a sostegno del lavoro nel turismo con causale COVID-19: la Cassa Integrazione ed il Fondo di Integrazione Salariale.*

Uno dei settori maggiormente penalizzati dagli effetti economici prodotti dalla crisi associata al Covid-19 è sicuramente il turismo. In situazioni di normalità esso costituisce il 13% del PIL italiano e genera 4,2 milioni di occupati nel settore, ma il blocco dei flussi – che ha avuto inizio sin dal mese di febbraio, con il diffondersi dell'epidemia in molti paesi – si è via via amplificato agli inizi del mese di marzo per giungere all'azzeramento dell'attività in corrispondenza dei provvedimenti generalizzati di distanziamento sociale.

Non solo le strutture ricettive di tipo extra-alberghiero, in quanto ritenute attività non essenziali in base al d.P.C.M. n. 19 del 25 marzo 2020 (salvo qualche eccezione) hanno sospeso il lavoro, ma gli stessi esercizi alberghieri, che formalmente avrebbero potuto continuare ad operare, nella grande maggioranza dei casi hanno fatto lo stesso, risentendo dell'impatto della pandemia sugli altri comparti che trovano alimento nella domanda attivata dai turisti, basti pensare alla ristorazione, ma anche a diverse componenti dei trasporti e, in misura più contenuta, del commercio.

Nella visione di contrasto alla diffusione della pandemia da COVID-19 e di contenimento degli effetti negativi di essa sul tessuto economico-sociale nazionale, particolare rilevanza riveste il d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella legge n. 27/2020 (c.d. "Cura Italia"), che al Titolo II "Misure a sostegno del lavoro", Capo I "Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale", detta specifiche misure di sostegno al mondo del lavoro, pubblico e privato, nonché in favore delle famiglie e delle imprese¹. In particolare,

¹ In dottrina si rinvia a A. MARESCA, Relazione alla *Webconference* della Commissione di certificazione dell'Università Roma Tre "Emergenza COVID-19 e gestione dei rapporti di lavoro", 11 marzo 2020, in www.certificazioneroma3.it/forum/Emergenza_COVID_19.aspx; ai diversi contributi in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2020, 3-4, 1 ss.; V. FILI, *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova "questione sociale"*, in *Lav. giur.*, 2020, 4, in particolare, 339 ss.; M. BIASI, *Covid-19 and Labour Law in Italy*, in *ELLJ*, 2020, 1 ss.

il Governo ha esteso a tutto il territorio nazionale le misure di integrazione salariale introdotte inizialmente in chiave emergenziale per i soli lavoratori, residenti o operanti, nella c.d. zona rossa (regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna), introducendo specifici trattamenti di sostegno al reddito, secondo una filosofia di ampliamento delle tutele, i quali hanno il duplice obiettivo di sostituire l'obbligazione retributiva con la prestazione di integrazione salariale senza oneri a carico del datore di lavoro e di riconoscere ai lavoratori la contribuzione figurativa per i periodi di godimento della provvidenza.

Accanto agli istituti di integrazione del reddito - per così dire - tradizionali, quali: la cassa integrazione guadagni ordinaria, la cassa integrazione guadagni straordinaria e l'assegno ordinario erogato mediante i fondi di solidarietà, l'art. 19 istituisce una nuova e specifica causale, tipizzata ricorrendo alla denominazione "emergenza COVID-19", che consente l'accesso ai predetti trattamenti senza tutti i vincoli temporali, procedurali e contributivi previsti invece dalla ordinaria regolamentazione del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148².

Così, possono presentare domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale tutti quei datori di lavoro che nel 2020 sospendano o riducano l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, includendo per la cassa integrazione guadagni ordinaria le stesse categorie di imprese che normalmente ne possono fare richiesta ed estendendo l'assegno ordinario a quei datori di lavoro che sono iscritti al FIS (Fondo di Integrazione Salariale) istituito presso l'Inps e che occupino mediamente più di cinque dipendenti³, i quali sarebbero di norma esclusi e destinatari del solo assegno di solidarietà, in tal modo ampliando la platea dei soggetti fruitori della protezione.

La durata del trattamento, che non è subordinato alla tradizionale e prodromica procedura di informazione e consultazione sindacale, è di

² Inoltre, come chiarito dalla circolare Inps n. 47 del 2020 se i periodi non sono sovrapposti è anche possibile richiedere l'integrazione tradizione e successivamente quella speciale per emergenza COVID-19.

³ La Circolare Inps n. 176/2016 ha chiarito che la soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente. Resta il dubbio relativo agli arrotondamenti.

nove settimane fruibili tra il 23 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020 e ne sono beneficiari tutti i lavoratori che si trovino alle dipendenze dei soggetti richiedenti tra il 23 febbraio 2020 e il 25 marzo 2020 (termine così prorogato ulteriormente dapprima fino alla data del 17 marzo 2020 dal d.l. n. 23/2020 al fine di comprendere una platea più ampia di lavoratori e oggi ulteriormente esteso dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020 di conversione del d.l. n. 34/2020, c.d. Decreto Rilancio, al 25 marzo 2020), senza alcuna necessità di disporre dell'ordinaria anzianità lavorativa minima di novanta giorni. Conta, infatti, soltanto la data di assunzione, non l'anzianità aziendale, coerentemente con quanto già previsto dal d.lgs. n. 148/2015 che non richiede l'anzianità per gli eventi oggettivamente non evitabili (quale è, appunto, l'emergenza sanitaria).

Inoltre, esaurito tale periodo di nove settimane l'art. 69, lett. a) della legge n. 77 del 2020 opera un incremento di ulteriori cinque settimane e di altre quattro di trattamento, per un totale quindi di nove settimane, per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

Sorgono dubbi sull'opportunità di introdurre una nuova causale, nonché sulla distonia rispetto alla *ratio* razionalizzatrice e uniformatrice propria dei più recenti interventi normativi in tema di ammortizzatori sociali⁴. Forse la scelta legislativa si lega anche ad un generale *restyling* degli istituti, quale l'eliminazione dell'informativa preventiva alle parti sociali e, di conseguenza, dell'esame congiunto, il ché si giustifica in considerazione del fatto che a fronte dell'evento epidemiologico il datore di lavoro si trovi costretto a ridurre (o a sospendere) la propria attività, senza alcun margine discrezionale, trattandosi di scelta obbligata ed inevitabile. La finalità è evidente, ossia liberare i datori di lavoro da inutili appesantimenti, fonti di potenziali ritardi, ciò a differenza di quanto previsto invece nella versione originaria della norma, che faceva salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, da svolgersi «anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva»⁵.

⁴ Così E. ROCCHINI, *Coronavirus, ammortizzatori sociali e bilateralità: primissime considerazioni*, in *Mass. giur. lav.* 2020, 1, 142.

⁵ La soluzione è stata criticata da G. DI CORRADO, *Cura Italia, per la cassa integrazione non c'è vera semplificazione in Italia Oggi*, 7 aprile 2020, per le lungaggini che implicava.

Inoltre, la domanda può essere presentata anche retroattivamente (a partire dal 23 febbraio 2020), in ogni caso «entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di risoluzione dell'attività lavorativa».

Ancora, i dipendenti di imprese che alla data del 23 febbraio 2020 abbiano in corso trattamenti straordinari quali la cassa integrazione guadagni straordinaria e l'assegno di solidarietà potranno fruire, a norma dei successivi artt. 20 e 21, per nove settimane del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale "emergenza COVID-19", senza che tale periodo venga preso in considerazione ai fini dei limiti temporali di ricorso agli istituti, che quindi ricominceranno a decorrere terminato il periodo coperto dalle integrazioni salariali introdotte per fronteggiare l'emergenza sanitaria (ovviamente sul presupposto che le situazioni che abbiano cagionato l'accesso agli strumenti di integrazione salariale *ante* pandemia non siano venute meno e/o non siano state risolte).

2. *Segue: la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga.*

Sempre nell'ottica di universalizzare le tutele, dall'art. 22 viene disciplinata in modo speciale la cassa integrazione guadagni in deroga, finanziata con risorse derivanti dalla fiscalità generale e ripartite tra Regioni e Province autonome. Si tratta di una misura che era già stata utilizzata per fronteggiare la crisi del 2008 ad opera del d.l. n. 185 del 2008 e mai soppressa, nonostante l'obiettivo di superamento posto dalla legge Fornero n. 92/2012 e di definitivo abbandono con l'opera di razionalizzazione degli ammortizzatori sociali del d.lgs. n. 148/2015.

La norma riconosce a tutti i dipendenti di «datori di lavoro del settore privato» (e quindi anche a quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, con la sola esclusione dei datori di lavoro domestico) ed indipendentemente dal numero di occupati, che siano già in forza al 23 febbraio 2020 o assunti tra il giorno successivo e il 17 marzo 2020, il trattamento in deroga per una durata massima iniziale di nove settimane. Sempre a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 70 della legge n. 77 del 2020 di conversione del d.l. n. 34/2020 anche tale durata registra un incremento di ulteriori cinque settimane nel medesimo arco temporale per i soli datori di lavoro ai

quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane, ossia non potrà essere inoltrata la domanda di proroga nel caso in cui non sia stato preventivamente autorizzato il periodo precedente.

Dopo la fruizione delle 14 settimane complessive, il d.l. n. 18/2020 convertito nella legge n. 27/2020 prevedeva un eventuale ulteriore arco temporale di durata massima di quattro settimane per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020. Tali ulteriori quattro settimane avrebbero dovuto essere prorogate solo da settembre in poi, fatte salve alcune specifiche eccezioni, il ché avrebbe comportato che in diversi casi molti datori di lavoro sarebbero rimasti scoperti anche fino a due mesi, avendo terminato le 14 settimane a giugno. Tra le eccezioni che potevano fruire delle quattro settimane fin da subito, ossia prima dell'1 settembre 2020, figuravano i datori di lavoro del settore turistico, delle fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche. Se lo specifico riferimento al settore del “turismo” lasciava permanere dei dubbi, trattandosi di definizione molto ampia, che si ipotizzava avrebbe ricevuto soluzione da parte dell'Inps ricorrendo ai codici Ateco, come è già successo anche per il lavoro intermittente e per le richieste di sussidio per i lavoratori stagionali, il problema è stato adesso superato *ab origine*. Infatti, il recentissimo d.l. n. 52 del 16 giugno 2020 (“Ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché proroga dei termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro”) ha stabilito che le ulteriori quattro settimane potranno essere utilizzate anche immediatamente, senza dover attendere il mese di settembre.

In deroga a quanto previsto dal d.l. n. 18/2020 convertito con modificazioni nella legge n. 27/2020, l'art. 70-*bis* della legge n. 77/2020 consente ora ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo anteriormente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, di usufruire di quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020, ferma la durata massima di diciotto settimane.

La concessione del trattamento in deroga avviene con le maggiori semplificazioni procedurali possibili data l'impossibilità di riunioni e assembramenti in generale, «previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro» e viene riconosciuto mediante decreto delle Regioni o delle Province autonome,

da trasmettere entro quarantotto ore dall'adozione all'Inps tramite il "Sistema Informativo dei Percettori" (SIP), che, in ordine cronologico, provvede al pagamento diretto del trattamento.

Ci si vuole soffermare su quest'aspetto, ossia sul fatto che la mancata menzione alla consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori possa avallare, in considerazione della crisi economica, la non necessità di essa, fermi invece quali unici attori negoziali degli accordi le organizzazioni datoriali⁶. Le Regioni, invero, hanno aperto il tavolo negoziale alle organizzazioni sindacali dei lavoratori⁷, secondo una prassi consolidata del nostro sistema di relazioni industriali, con ciò generando un'ulteriore fase di consultazione sindacale. Ciò potrebbe tradire quell'obiettivo di semplificazione e di celerità nell'ottenimento dei trattamenti di integrazione sindacale del legislatore, tanto che qualche commentatore si è spinto a denunciare un vizio di ultrapetizione⁸. Senza arrivare a conseguenze tanto estreme, si propende per la soluzione che non richiede necessariamente un accordo sindacale sottoscritto dal singolo datore di lavoro, bensì si ammette un accordo quadro di livello territoriale che definisca, per tutti i possibili fruitori nel territorio di riferimento, le regole di impegno dello strumento⁹.

Diversamente, invece, la circolare Inps n. 47/2020, con una soluzione alquanto criticabile in quanto in contrasto con la legge, non richiede

⁶ Il quesito è di C. DE MARCO, *La Cassa integrazione guadagni in deroga alla prova del Covid-19*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit., 144 ss.

⁷ Critico G. FALASCA, *Il mancato accordo tra sindacati può mettere a rischio la cassa in deroga*, in *Il Sole 24 Ore*, 3 aprile 2020.

⁸ Così G. FIACCAVENTO, *Integrazioni salariali speciali: un primo tentativo di universalizzazione delle tutele*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit., 129 ss.. Si ricorda, inoltre, il parere 6 aprile 2020 della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, che esclude invece l'obbligo di un accordo sindacale, liquidato come un "malinteso" e come una "interpretazione giocoforza errata".

⁹ Così M. MARAZZA, *Procedure sindacali e CIGD causale "COVID-19": la commedia degli equivoci*, in *www.giustiziacivile.com*, 3 ss. V., inoltre, l'accordo quadro della Regione Lazio del 24 marzo 2020 e l'accordo quadro della regione Lombardia del 20 marzo 2020.

l'accordo quadro, né quello aziendale, bensì sostituisce l'accordo sindacale con l'espletamento della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'art. 19, comma 1, peraltro ricadendo in un errore, in quanto è il comma 2 dell'art. 19, e non il comma 1, che disciplina le procedure di informazione e consultazione sindacale.

In modo ancora diverso il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 8 del 2020 ha stabilito che per le aziende plurilocalizzate, ossia localizzate in almeno cinque Regioni, è necessario l'accordo, il quale tuttavia può essere unico e riguardare tutte le unità produttive/operative per le quali viene presentata l'istanza al Ministero.

Tra le novità introdotte dal d.l. n. 34/2020 all'art. 87 figura il riconoscimento ai lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo 1° dicembre 2017-31 dicembre 2018 e che non abbiano diritto al trattamento Naspi, per un massimo di dodici settimane e in ogni caso non oltre la fine del 2020, in continuità con la prestazione di cassa integrazione guadagni in deroga, di un trattamento integrativo pari alla mobilità in deroga comprensiva della contribuzione figurativa.

Un'altra importante novità si trova nell'art. 71 del decreto Rilancio, con il quale è stato introdotto un nuovo art. 22-*quater* al d.l. n. 18/2020, in forza del quale, preso atto del fatto che la gestione alle Regioni non è parsa una scelta vincente, prendendo spunto dal diverso modello adottato dalle province autonome di Trento e Bolzano (dove tuttavia le domande sono ancora in una situazione di stallo), le nuove domande potranno essere presentate solamente all'Inps e con modalità telematica, allegando la lista dei beneficiari e indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

La norma nulla dice circa la misura dell'integrazione, che si ritiene pertanto avvenga secondo le ordinarie regole della cassa integrazione guadagni ordinaria, ossia nella misura dell'80% della retribuzione e nei limiti del massimale.

3. I limiti ai licenziamenti.

Con il solito intervento abborracciato, questa volta giustificabile dall'impellente necessità di gestire l'emergenza sulla falsariga di quanto

già avvenuto nel contesto post-bellico¹⁰, l'art. 46 del d.l. n. 18/2020 è stato rubricato impropriamente “Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti” in assoluta disarmonia con il concreto contenuto della disposizione, invece proiettata a precludere e a sospendere il potere di recesso del datore di lavoro. Per questo motivo, in sede di conversione, la legge n. 27/2020 ha prontamente mutato la rubrica della norma in “Disposizioni in materia di licenziamento collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo”.

Tale sospensione, il cui *dies a quo* è il 17 marzo 2020, era stata inizialmente limitata a sessanta giorni, ossia al 15 maggio 2020, ma con il l'art. 46, lett. a), della legge n. 77/2020 ha ora come *dies ad quem* il 17 agosto 2020 (“cinque mesi”)¹¹. In realtà, però, il termine è più complesso, in quanto con norma di carattere imperativo («è precluso», «sono sospese», «non può recedere») vengono colpite sia le procedure di mobilità che preludono ai licenziamenti collettivi dopo l'esperimento con esito negativo della cassa integrazione guadagni straordinaria, sia direttamente i licenziamenti collettivi senza previa cassa integrazione guadagni straordinaria, con esclusione, però, dei licenziamenti collettivi per cessazione di attività (infatti per la durata di vigenza del divieto il datore di lavoro non potrà avviare le procedure *ex artt.* 4, 5¹² e 24 della legge n. 223/1991 e, quindi, a partire dal 17 marzo 2020 non potranno né iniziare le procedure di licenziamento collettivo né proseguire quelle di riduzione di personale già iniziate dopo il 23 febbraio 2020, cioè dal 24 febbraio¹³), sia i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo *ex art.* 3 della legge n. 604/1966 adottati

¹⁰ Cfr. M. MISCIONE, *Il diritto del lavoro ai tempi orribili del coronavirus*, in *Lav. giur.*, 2020, 4, 321 ss.

¹¹ Sulla distinzione tra *dies a quo* e *dies ad quem* si rinvia a P. PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit., 154.

¹² Impropria è la riconduzione dell'art. 5, che disciplina i criteri di scelta del personale da licenziare, al concetto di “procedura”.

¹³ Secondo F. CHIETERA, *Covid-19 e licenziamenti*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit., 147 ss., possono invece proseguire e pervenire al provvedimento di licenziamento le procedure avviate prima del 23 febbraio 2020.

dopo l'entrata in vigore del decreto (17 marzo 2020) «indipendentemente dal numero dei dipendenti»¹⁴.

Dal tenore della norma si ricava, allora, che la sospensione non intacca le procedure iniziate prima del 24 febbraio 2020, le quali potranno essere portate a compimento¹⁵. Inoltre, l'art. 80, lett. a) della legge n. 77/2020 ha precisato ora che sono altresì sospese le procedure in corso *ex art. 7* della legge n. 604/1966, apparentemente escluse dall'originaria formulazione della norma, ma secondo una precedente lettura sistematica e coerente con l'art. 103 d.l. n. 18/2020, conv. in legge n. 27/2020, già ricompresi nel blocco sancito dalla disposizione, essendo sospesa la convocazione ai sensi del citato art. 7 da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Sempre il menzionato art. 80, lett. b) ha aggiunto all'art. 46 il comma 1-*bis*, che consente al datore di lavoro, «indipendentemente dal numero dei dipendenti» e «in deroga alla previsione di cui all'art. 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300», cioè senza rispettare il limite temporale di quindici giorni, di «revocare in ogni tempo il recesso» posto in essere nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020. La condizione che la legge pone per tale deroga è che, contestualmente, venga richiesto il trattamento di cassa integrazione *ex artt. da 19 a 22*, a partire dalla data del licenziamento. In questo modo, prosegue la legge, «il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro». In altre parole, il lavoratore rientrerà in azienda e beneficerà, dalla data del licenziamento poi revocato, del trattamento di integrazione salariale per diciotto settimane e solo al termine del periodo di sospensione il datore di lavoro potrà avviare la procedura *ex art. 7* legge n. 604/1966 e comunicare il licenziamento.

¹⁴ Si concorda con le perplessità manifestate da P. PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, cit., 155, in ordine a tale precisazione, posto che il numero dei dipendenti di regola rileva ai fini del regime applicabile, non in ordine al motivo di licenziamento, come invece qui prevede la norma.

¹⁵ Secondo P. PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, cit., 154, la procedura di mobilità o di licenziamento collettivo si può considerare “pendente” prima del 24 gennaio 2020 quando la comunicazione preventiva giunga a conoscenza dei destinatari in data antecedente a tale termine, trattandosi di atto recettizio *ex art. 1334 c.c.*

Si escludono dal campo di applicazione oggettivo della norma i licenziamenti disciplinari, nonché tutte le ipotesi di recesso *ad nutum*. In proposito, si segnala l'evidente errore di valutazione effettuato dal Governo, che esclude i dirigenti dal blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, mentre li include in quello dei licenziamenti collettivi, prestando in tal modo il fianco ad una diversità di trattamento non chiaramente giustificabile.

Con riferimento ai licenziamenti disciplinari si precisa che sussistono casi di assenze giustificate *ex lege*, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.

Il primo caso è quello, contemplato dall'art. 23, comma 6, d.l. n. 18/2020, così come modificato dall'art. 72, comma 1, lett. *b*) legge n. 77/2020, di genitori dipendenti del settore privato con figli minori di sedici anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, i quali hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità e senza contribuzione figurativa.

La seconda ipotesi, prevista dall'art. 47, comma 2, d.l. n. 18/2020, è quella dell'assenza dal posto di lavoro di uno dei genitori conviventi di persona con disabilità, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona da parte dei centri semiresidenziali.

Tale blocco e/o inibizione ai licenziamenti suddetti comporta che, ove un provvedimento di tal fatta venga comunque adottato in violazione dell'art. 46 d.l. n. 18/2020 non sarà colpito dalla mera inefficacia, bensì dalla radicale nullità per violazione di una norma imperativa¹⁶. Ciò comporta l'applicazione della tutela reale piena, con reintegra nel posto di lavoro (o pagamento dell'indennità sostitutiva pari a quindici mensilità) *ex artt.* 18, comma 1, legge n. 300/1970, nonché il risarcimento integrale,

¹⁶ Sul punto, sono concordi in dottrina U. GARGIULO - V. LUCIANI, *Emergenza Covid-19 e «blocco» dei licenziamenti: commento all'art. 46 del d.l. n. 18/2020 (conv. in l. n. 27/2020)*, in O. BONARDI - U. CARABELLI - M. D'ONGHIA - L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020, 225 ss.; G. CANAVESI, *Cosa succede con un contratto a tutele crescenti*, in www.ilsussidiario.net; F. CHIETERA, *Covid-19 e licenziamenti*, cit., 148.

dedotto l'*aliunde perceptum*, per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. Tutela che si ritiene applicabile anche ai lavoratori assunti successivamente a tale data, in forza dell'art. 2 d.lgs. n. 23/2015, nonostante la presenza dell'avverbio "espressamente" che aveva indotto qualche commentatore a ritenere applicabile tale regime solo in presenza di una nullità testuale¹⁷.

La legge n. 27/2020 ha aggiunto all'art. 46, comma 1, l'esclusione dal divieto delle «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 di appalto», in tal modo consentendo il transito del lavoratore presso il nuovo appaltatore con una formula che ricorda l'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003. La nuova previsione, che è in vigore dal 30 aprile 2020 (lasciando pertanto scoperto il periodo tra il 17 marzo 2020 e tale data), induce a ritenere che l'espressione "riassunto" sia impropria e vada invece intesa come "contestuale assunzione", con ciò rinviando ad una regolamentazione di successione nel contratto di appalto che consenta al precedente appaltatore di licenziare, ma che al contempo garantisca ai lavoratori licenziati la riassunzione presso il nuovo appaltatore. Diversamente opinando, infatti, si consentirebbe di convalidare, con una riassunzione fatta in un momento successivo dal nuovo appaltatore, un licenziamento in origine nullo, il ché pare abbastanza dubbio¹⁸.

4. Osservazioni conclusive.

Rimangono ancora aperti molti interrogativi e irrisolte molteplici questioni. Ad esempio, si dubita che la convenzione stipulata tra l'Associazione Bancaria Italiana e Agci, Confcooperative, Legacoop,

¹⁷ Così A. CATAUDELLA, *Nullità testuali e virtuali al tempo del Jobs Act*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro-Passarelli Giurista della contemporaneità. Liber Amicorum*, t. 1, Torino, 2018, 84 ss., soluzione che comporterebbe il ripristino del rapporto di lavoro, ma senza la possibilità di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione e, anziché l'applicazione *ex lege* del principio di *aliunde perceptum*, l'applicazione del principio civilistico della *compensatio lucri cum damni ex art. 1223 c.c.*

¹⁸ Questo profilo è stato segnalato da P. PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, cit., 162.

Casartigiani, Cia, Clai, Cna, Coldiretti, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confedilizia, Confetra, Confindustria e i sindacati CGIL, CISL e UIL, per l'anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione al reddito di cui agli artt. da 19 a 22 del d.l. n. 18/2020, allo scopo di «attivare interventi rapidi volti a sostenere la disponibilità del reddito dei /lle lavoratori/trici sospesi/e in CIG, anche in deroga, nelle more del pagamento diretto da parte dell'Inps», risolva realmente i problemi operativi. Se è ben vero, infatti, che si tratta di un importo forfettario di euro millequattrocento per nove settimane di sospensione a zero ore che la banca eroga al lavoratore in attesa che l'Inps evada le pratiche di integrazione salariale, che concretamente viene creato un conto bancario *ad hoc* e che il lavoratore presenta la domanda alla banca di riferimento, dietro dimostrazione della collocazione nello schema di integrazione salariale, il problema è che qualora la domanda di integrazione salariale non venga accolta, la banca sarebbe titolare nei confronti del lavoratore, coobbligato in solido con il datore di lavoro, di un diritto di credito, con obbligo di adempimento entro trenta giorni. Soluzione che, certamente, potrebbe finire per penalizzare proprio quel soggetto, il lavoratore, per il quale il beneficio è stato introdotto.

Sotto il versante dei licenziamenti, un problema irrisolto dagli interventi del Governo è la tutela dei lavoratori assunti a termine¹⁹, in quanto esclusi dai beneficiari del blocco dei licenziamenti.

¹⁹ Nel convertire il d.l. n. 18/2020 nella legge n. 27/2020, in una logica di mantenimento dei livelli occupazionali raggiunti prima della crisi sanitaria in atto, il legislatore ha introdotto l'art.19-*bis* “Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine”. Tale disposizione consente ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali per l'emergenza COVID-19 di rinnovare o di prorogare i contratti a tempo determinato anche a scopo di somministrazione in deroga alle previsioni del d.lgs. n. 81/2015. In particolare, si tratta di derogare agli artt. 20, 21 e 31 i quali vietano di ricorrere a contratti a termine o di somministrazione nelle unità produttive in cui siano in corso trattamenti di integrazione salariale e che prevedono la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo indeterminato ove il lavoratore venga assunto, dopo la scadenza del termine, con contratto di lavoro temporaneo senza il rispetto degli intervalli minimi.

Sempre in tema di licenziamenti, inoltre, si registra come controtendenza il ricorso ai licenziamenti c.d. “criptodisciplinari”²⁰, ossia a quei licenziamenti che vengono ideati come disciplinari per aggirare gli ostacoli del divieto, il ch  potrebbe condurre a impugnazioni del licenziamento per frode alla legge *ex art.* 1344 c.c., con onere della prova a carico del lavoratore, il quale dovr  dimostrare come il licenziamento formalmente disciplinare aggiri il divieto contenuto nella legge.

Oggi l’orizzonte di ripresa delle attivit  connesse alla domanda turistica   del tutto incerto e i dati statistici sulla dimensione economica del problema sono certamente poco confortanti, tenuto conto che solo per i turisti stranieri nel periodo marzo-maggio 2020 i dati ISTAT hanno stimato una perdita di 9,4 miliardi di euro. E tale crisi economica nel biennio 2020-2021 si prevede che toccher  cifre dai 29 ai 64 miliardi di euro (a seconda che si abbia uno scenario senza *shock*, ossia con ripresa effettiva a partire dal mese di giugno oppure uno scenario pi  pessimistico con protrazione della durata dell’epidemia e/o eventuali ricadute fino alla fine del 2020), con contrazioni particolarmente significative in alcuni settori quali quello alberghiero, delle agenzie di viaggio, della ristorazione, ma anche dell’autonoleggio. Peraltro, la riduzione del monte ferie causata dal *lockdown*, utilizzate per coprire il periodo di inattivit  o parte di esso, ha ridotto la capacit  di spesa dei dipendenti stessi, i quali potrebbero essere portati, nonostante un’offerta di viaggi in sicurezza, a non intraprendere spostamenti nel breve periodo o, comunque, a rivolgersi verso un turismo pi  economico (quali piccoli agriturismi, *bed and breakfast*, *Airbnb*) e non *long-haul travel*, ci  anche al fine di scongiurare, prediligendo destinazioni domestiche, eventuali rischi di difficile rientro in Italia ove dovesse ripresentarsi l’emergenza epidemica.

Le nuove misure di sicurezza, poi, condizionano notevolmente gli stessi spostamenti, basti pensare, ad esempio, al fatto che su ogni volo le compagnie aeree hanno ridotto significativamente la *booking window*.

Ancora, si registra una crisi degli spazi pubblici, che si sviluppano nei loro monumenti e piazze, con inevitabili ripercussioni per il turismo

²⁰ L’espressione   di U. GARGIULO - V. LUCIANI, *Emergenza Covid-19 e «blocco» dei licenziamenti: commento all’art. 46 del d.l. n. 18/2020 (conv. in l. n. 27/2020)*, cit., 226-227.

delle città d'arte dove l'imposizione di un distanziamento sociale renderà ancor più lunghe le code già interminabili e di difficile gestione gli assembramenti. Il che impone di ripensare il *modus cogitandi et operandi* dell'urbanistica per rendere comunque appetibile l'offerta turistica.

Ora, si può dire quindi che il COVID-19 ha sollevato, citando Schopenhauer, il velo di Maya che copriva il turismo italiano, ma anche gli stessi ammortizzatori sociali e, più in generale, gli strumenti ideati per fronteggiare le grandi crisi economiche. La recente emergenza sanitaria, infatti, ha reso impellente una profonda riflessione e modifica sia dell'offerta di viaggio da e per l'Italia attraverso cambiamenti efficaci ed incisivi nel settore, sia degli strumenti di protezione dei lavoratori, che al momento sono penalizzati non solo da "un sistema a velocità diverse", stante una eterogeneità di fondo dei procedimenti amministrativi, sindacali e digitali tra Regioni diverse²¹, ma ancor più da un sistema di ammortizzatori sociali non universale²².

²¹ Così M. FAIOLI, *Covid-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, in O. BONARDI - U. CARABELLI - M. D'ONGHIA - L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, cit., 175 ss., il quale auspicherebbe anche la creazione di «nuove forme digitali di scambio ed esame congiunto», nonché soprattutto un intervento concreto da parte dell'Europa, cfr. in particolare 181 ss. Cfr., inoltre, D. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali*, in *Lav. giur.*, 2020, 5, 429 ss.

²² Cfr. M. MARAZZA, *I giuslavoristi di fronte all'emergenza Covid-19*, in *www.giustiziacivile.com*, in particolare 4, che evidenzia la mancanza di un sistema di ammortizzatori sociali valido anche al di fuori dei confini del lavoro subordinato, si pensi ad esempio ad un'estensione ai lavoratori autonomi, sotto questo profilo privi di tutele.