

Ancora una pronuncia sul licenziamento individuale dei dirigenti in periodo di blocco Covid-19

di F. Capurro - 21 Novembre 2022

Sul licenziamento individuale dei dirigenti in periodo di blocco Covid-19, dopo le più recenti pronunce del Tribunale di Napoli e della Corte d'Appello di Roma, è intervenuta la pronuncia del **Tribunale di Roma, 25 ottobre 2022, n. 8722**.

La questione, ormai nota, verte sull'applicabilità ai dirigenti della norma che disponeva il blocco emergenziale dei licenziamenti, contenuta inizialmente nell'art. 46, DL 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "Cura Italia"). Essa aveva disposto che, per un periodo di sessanta giorni (decorrenti dal 17/03/2020), fosse precluso l'avvio di procedure collettive di riduzione del personale ex artt. 4, 5 e 24 L. 223/1991 come pure il recesso datoriale – a prescindere dalle dimensioni occupazionali – riconducibile ad un "giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966". La misura venne poi prorogata per ulteriori cinque mesi con il DL 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "Decreto Rilancio") e un ulteriore proroga del divieto fu prevista dall'art. 14, DL 14 agosto 2020, n. 104 (c.d. "Decreto Agosto") mediante rinvio ad un termine mobile (ricompreso tra metà novembre e fine dicembre 2020) collegato alla integrale fruizione dei trattamenti di integrazione salariale per emergenza epidemiologica da Covid-19. Si succedettero poi ulteriori interventi normativi di prolungamento della moratoria.

Senonché la morfologia della norma rendeva assai dubbio se essa fosse applicabile ai dirigenti. Le pronunce che hanno tentato di dare risposta al quesito si sono confrontate con un testo redatto dal legislatore nella fretta del clima emergenziale, in tutta probabilità senza neppure porsi realmente il problema del regime giuridico da applicare ai dirigenti. E però lo sforzo di indagine è stato serio e accurato, benché, dato il contesto normativo e la pervicacia del legislatore a non chiarirlo nei numerosi interventi emergenziali succedutisi, i risultati erano destinati a rimanere incerti.

Sul tema mi sia consentito segnalare, sempre su questa Rivista, i miei contributi, [Licenziamento del dirigente durante il blocco Covid: legislatore inconsapevole o solo in vena di indovinelli?](#), in *Labor*, 25 maggio 2022, e [Licenziamento individuale del dirigente: due ulteriori pronunce \(discordanti\) sul blocco emergenziale](#), in *Labor*, 27 settembre 2022, e quello di Verzaro [Il blocco dei licenziamenti si applica anche ai dirigenti? Forse, no](#), in *Labor*, 17 dicembre 2021 e di De Luca [Per ogni problema complesso esiste una soluzione semplice, che in genere è quella sbagliata: il licenziamento dei dirigenti nel blocco Covid](#)", in *Labor*, 2021, 5, 613.

Nel senso della **non applicabilità del blocco ai dirigenti**, si è osservato che il riferimento che l'art. 46, DL 18/2020 (e successive proroghe) è effettuato ai soli licenziamenti individuali "per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604". E

giacché l'esclusione fa riferimento a una norma che disciplina la materia del licenziamento solo di quadri, impiegati e operai, sarebbe da escludersi che il divieto possa riguardare i dirigenti, ai quali detta norma non si applica, per espressa previsione dell'art. 10 L. 604/1966.

E peraltro la nozione di giustificato motivo oggettivo non è sovrapponibile a quella di "giustificatezza" che è invece propria del licenziamento del dirigente.

Oltretutto, anche nel precedente, remoto ma analogo nei presupposti emergenziali, blocco dei licenziamenti disposto nel dopoguerra dai d.lg.lgt. 21 agosto 1945, n. 523; d.lg.lgt. 9 novembre 1945, n. 788 e d.lg.lgt. 8 febbraio 1946, n. 50, era stata prevista l'esclusione dei dirigenti, proprio in ragione della loro specialità categoriale.

Inoltre, escludere i dirigenti dal blocco emergenziale apparirebbe più in linea con il dettato normativo e coerente col sistema degli **ammortizzatori sociali**, che non operano per i dirigenti. Ciò comporterebbe un miglior **bilanciamento tra gli interessi** costituzionalmente tutelati quali la libertà d'iniziativa economica e il diritto al lavoro della persona. Viceversa, includere i dirigenti nel blocco, finirebbe con l'addossare integralmente sulla sola parte datoriale il costo collegato alla moratoria dei licenziamenti.

Peraltro, la simmetria tra blocco dei licenziamenti e soccorso della collettività generale attraverso gli ammortizzatori sociali, sarebbe resa evidente anche dalla previsione del comma 1-bis dell'art. 46 DL 18/2020, introdotto dal successivo DL 34/2020, secondo la quale anche i licenziamenti per motivo oggettivo ex art. 31. L. 604/1966, già intimati prima del blocco (dal 23/02/2020), possono essere revocati dal datore di lavoro purché contestualmente quest'ultimo faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale.

Irrilevante sarebbe che i **licenziamenti collettivi** – la cui disciplina si applica ai dirigenti – siano invece sottoposti al blocco. Si sottolinea a questo proposito la differenza tra le due fattispecie che giustificerebbe la diversità di trattamento. E in ogni caso, tale diversità di trattamento non potrebbe costituire valido motivo per estendere il beneficio del blocco al licenziamento individuale del dirigente, quando la lettera della legge lo esclude.

Secondo un orientamento, il blocco non opererebbe per i dirigenti neppure in ipotesi di licenziamenti collettivi in quanto il divieto, di per sé, non pare giustificato dal fatto di accedere al licenziamento collettivo o individuale, ma dalla possibilità per il datore di lavoro, che sia obbligato nonostante la situazione economica, ad assicurare continuità occupazionale, di poter accedere agli ammortizzatori sociali. Laddove tale possibilità non vi sia perché per quella determinata categoria di lavoratori ciò non è previsto, il divieto deve ritenersi inapplicabile quale che sia il licenziamento al quale il datore di lavoro deve accedere.

La tesi restrittiva è sostenuta da Trib. Roma 19 aprile 2021 n. 3605, est. Pagliarini; Trib. Rimini 7 giugno 2021 ord., est. Ardigò; Trib. Milano 17 giugno 2021 ord., est. Caroleo; Trib. Trieste 23 giugno 2021 ord., est. Santangelo; Trib. Milano 17 luglio 2021 ord., est. Moglia; Trib. Rimini 23 maggio 2022 n. 70, est. Ardigò; Trib. di Napoli 16 luglio 2022 ord., est. Santulli e la qui annotata Trib. Roma 25 ottobre 2022, est. Pagliarini.

A **favore dell'esenzione ai dirigenti del blocco** sono state svolte invece considerazioni di segno contrario.

Anzitutto si è sostenuto che il riferimento al “giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della legge n. 604/66”, inserito subito dopo avere disciplinato il blocco dei licenziamenti collettivi, sarebbe la **tecnica normativa prescelta** per alludere alla disciplina dei licenziamenti individuali per “**motivazioni economiche**”, ossia in sostanza un modo per identificare la natura della ragione posta a fondamento del recesso. Del resto, il richiamo effettuato dall’art. 46 DL 18/2020 sarebbe specificamente riferito al solo art. 3 e non indistintamente alla L. 604/1966, cosa che, sterilizzando il disposto dell’art. 10 di tale legge, escluderebbe i dirigenti dall’ambito di applicazione della stessa.

Inoltre, la ratio del blocco sarebbe da ravvisarsi nell’**esigenza di ordine pubblico** di attenuare in via provvisoria le conseguenze economiche negative della pandemia ed evitare così ripercussioni, in particolare, “sull’occupazione tutta”. Una necessità questa comune a dirigenti e non dirigenti. I dirigenti sarebbero anzi più esposti a tale rischio in quanto la disciplina del sindacato di legittimità sul loro licenziamento è attenuata nel rigore rispetto alle altre categorie di lavoratori. Per tale ragione la scelta è stata di comprimere la libertà fondata di cui all’art. 41, comma 1, Cost. sulla libertà di iniziativa economica.

Ininfluente è stata poi ritenuta la non applicazione ai dirigenti degli **ammortizzatori sociali**, rilevandosi che la simmetria fra blocco dei licenziamenti e accesso agli ammortizzatori sociali penalizzerebbe i dirigenti due volte, poiché li escluderebbe da entrambe le provvidenze tese ad attenuare, sollevando una simile previsione seri dubbi di costituzionalità alla luce dell’art. 3 Cost. Peraltro, tale simmetria è pure discutibile, essendo venuta meno nelle disposizioni successive come nell’art. 1, comma 305, L. 178/2020 che riferirebbe i trattamenti di cassa integrazione salariale a tutti i lavoratori risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021.

È stato anche richiamato il **Messaggio INPS 26 novembre 2020 n. 4464**, circa gli accordi collettivi di risoluzione consensuale sotto blocco (art. 1, comma 311, Legge di Bilancio del 2021), per il quale “anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all’indennità di disoccupazione NASpI”.

Si è altresì rilevato che i dirigenti sono, comunque, pacificamente soggetti alla disciplina legale dei **licenziamenti collettivi** (art. 24 L. n. 223/1991) e che apparirebbe illogica, oltre che irragionevole, l’esclusione del licenziamento economico individuale del dirigente, cosa che risulterebbe “incoerente con il canone ermeneutico – e, ad un tempo, argomento interpretativo – ab absurdo (o apagogico)”, a tacere della necessità di una lettura costituzionalmente orientata della disciplina volta ad evitare diseguaglianze anche sotto il profilo della ragionevolezza (De Luca “Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 un anno dopo” in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 5/2021). In relazione al diverso trattamento tra dirigenti e altri lavoratori (e, per i primi, tra licenziamenti individuali e collettivi), vi è poi la questione sulla coerenza con una lettura **costituzionalmente orientata** della disciplina in **relazione al principio di uguaglianza**, anche sotto il profilo della **ragionevolezza** (Corte Cost. 15/12/1967 n. 150; Corte Cost. 07/05/1975 n. 101 e Corte Cost. 30/06/1971 n. 146).

In giurisprudenza, nel senso dell’estensione del blocco ai dirigenti, si vedano Trib. Roma 26 febbraio 2021 ord., est. Conte; Trib. Roma 16 ottobre 2021 n. 96447 ord., est. Rossi; Trib.

Milano 10 novembre 2021, est. Paziienza, Tribunale di Milano 16 dicembre 2021 n. 2707, est. Paziienza; App. Roma 27 luglio 2022 n. 2712, Pres. Nettis, Rel. Dedola.

La sentenza qui segnalata si posiziona nel filone più restrittivo e in contrasto con la stessa Corte d'Appello capitolina, escludendo quindi l'applicazione del blocco.

Il Tribunale è partito dal **dato letterale** della inapplicabilità ai dirigenti dell'art. 3, L. 604/1966 sia "per espressa previsione normativa (cfr. il successivo art. 10 L. n. 604/1966) sia per consolidato principio giurisprudenziale (per tutte, Cass. 02/10/2018, n. 23894 e Cass. 26/10/2018, n. 27199)".

In secondo luogo, l'esclusione della figura del dirigente dal blocco dei licenziamenti è ritenuta coerente con la simmetria tra il divieto di recesso e il soccorso del **trattamento di cassa integrazione salariale**, che ha sterilizzato il sacrificio imposto ai datori di lavoro non però per i dirigenti.

Eloquenti sul punto sarebbero le parole iniziali dell'art. 14 DL 104/2020 ("Decreto Agosto"), secondo il quale la preclusione per il datore di lavoro della facoltà di recedere dal contratto è accordata solo "ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid 19". Ragionevole apparirebbe dunque il **binomio** divieto di licenziamento/costo del lavoro a carico della collettività che, se alterato, potrebbe determinare un profilo di **incoerenza costituzionale** tra estensione ai dirigenti del blocco ai dirigenti e principio di libertà economica.

Inoltre, il richiamo al Messaggio INPS 26/11/2020 n. 4464, nonché alla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 299 e ss., L. 178/2020), non farebbe venir meno l'affermazione secondo la quale ai dirigenti non è consentito, almeno in pendenza del rapporto di lavoro, di accedere agli ammortizzatori sociali. Quanto al primo, l'INPS si sarebbe limitato ad affermare che anche il personale dirigente può accedere all'indennità di disoccupazione NASpI, in caso di adesione all'accordo sindacale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; si tratta, pertanto, di tutela accordata a rapporto concluso. Quanto alla seconda essa, a prescindere dalla circostanza della sua vigenza *ratione tempore* nel caso trattato, non avrebbe affatto espressamente affermato che l'applicazione dei trattamenti di cassa integrazione salariale sia estesa anche ai dirigenti.

In terzo luogo, in riferimento alla questione dei **licenziamenti collettivi**, viene evidenziata la differenza tra le due fattispecie. Da una parte, il dirigente coinvolto in una procedura di licenziamento collettivo unitamente ad altri dipendenti protetti dal blocco; dall'altra, il dirigente destinatario da solo di un licenziamento economico individuale. Ciò costituirebbe ragione tale da giustificare una diversità di trattamento tra le due ipotesi. E in ogni caso, tale diversità di trattamento non potrebbe costituire valido motivo per estendere il beneficio del blocco al licenziamento individuale del dirigente, quando la lettera della legge e la ratio del sistema non lo consentono.

Infine, evidenzia la pronuncia qui annotata, che la norma di blocco è "davvero **eccezionale**" e non appare possibile una sua estensione ad ipotesi non espressamente previste, dovendosi osservare che la stessa Corte Costituzionale ha nel tempo chiarito che il dirigente, pur rientrando, per espressa previsione dell'art. 2095, comma 1, c.c., tra i lavoratori subordinati, "si

caratterizza per **alcune significative diversità** rispetto alle altre figure dei quadri, impiegati e operai” (Corte Cost. 6 luglio 2001 n. 228, punto 2 del Considerato in diritto). Sicché “le due categorie non sono affatto omogenee ed i due rapporti di lavoro sono nettamente differenziati” (Corte Cost. 1° luglio 1992 n. 309, punto 3 del Considerato in diritto). Nel sistema vigente, pertanto, “i dirigenti non sono comparabili alle altre categorie dei prestatori di lavoro di cui all’art. 2095, primo comma del codice civile” (Corte Cost. 8 novembre 2018 n. 194, punto 7 del Considerato in diritto).

Benché, come si è visto, si sia persino sostenuto che il blocco non si applichi ai dirigenti neppure nel caso di licenziamenti collettivi, il testo letterale della norma comunque lo prevede. E allora potrebbe darsi il caso di licenziamenti individuali di dirigenti effettuati durante il blocco, seguiti però, dopo tale data, dall’avvio di procedure di licenziamento collettivo.

La questione se il licenziamento di dirigenti, in numero non superiore a quattro – nel periodo del blocco – possa essere **integrato** dalla **programmazione di licenziamenti** ulteriori, che siano stati irrogati successivamente è da porsi nei confronti del singolo dirigente, quando possa ritenersi che il suo licenziamento dipenda da una riduzione o trasformazione di attività o lavoro che, se non vi fosse il divieto, avrebbe coinvolto anche gli altri dipendenti, magari sospesi in cassa integrazione in attesa della fine del periodo impeditivo (dove è evidente la difficoltà di prova di una simile connessione, che potrebbe in qualche caso basarsi anche sul solo dato temporale di una distanza tra il licenziamento del dirigente e la successiva riduzione di personale compresa nei 120 giorni di cui all’art. 24 L 223/1991)”. In tal senso Scarpelli “Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale” in Riv. It. Dir. Lav, 2020, 2, 313.

Ciò a maggior ragione, verrebbe da aggiungere, in una **fase espansiva** e di rielaborazione della **nozione di licenziamento collettivo**, che tende a dilatarne i contorni e in relazione alla quale sono emblematiche Cass. 20 luglio 2020 n. 14401 – relativa alle cessazioni del contratto di lavoro concordate ma indirettamente riconducibili alla volontà datoriale – e App. Milano 5 luglio 2021 Pres e Rel. Picciau. In dottrina si veda G. Gaudio, “Licenziamenti collettivi: la nozione di «licenziamento» nel dialogo tra la Corte di Giustizia e la Corte di Cassazione”, in Labor, 2022, 1, 55.

La sentenza del Tribunale di Roma, qui annotata, conduce un’analisi ampia sui licenziamenti irrogati nel tempo dalla società, aderendo in effetti alla nozione estensiva di licenziamento collettivo sul piano **oggettivo**, ma circoscrivendola su quello **temporale**.

Filippo Capurro, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Roma, 25 ottobre 2022, n. 8722](#)