

## **Covid e blocco dei licenziamenti: applicabilità della norma anche ai dirigenti.**

Commento sull'Ordinanza del Tribunale di Roma del 26 febbraio 2021.

Una delle questioni più dibattute in tema di lavoro durante la pandemia da Coronavirus è senz'altro quello del blocco dei licenziamenti.

Come noto, l'attuale divieto di procedere al licenziamento dei dipendenti è stato introdotto immediatamente nel marzo del 2020 con il "Decreto Cura Italia" (D.L. n. 18/2020) al fine di evitare che i lavoratori potessero trovarsi senza un'occupazione durante l'emergenza sanitaria.

Lo stop, sin dalla prima versione della norma, riguardava sia i licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, sia i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3, della L. n. 604/1966. Il blocco è stato poi prorogato mese dopo mese in relazione all'andamento della curva epidemiologica da Coronavirus, mantenendo sempre la medesima formulazione, ossia il riferimento alle due ipotesi normative.

In questo contesto, si è dibattuto in merito all'applicabilità o meno di tale disciplina al licenziamento individuale del dirigente. È infatti noto che nel licenziamento del dirigente non trova spazio il concetto di giustificato motivo oggettivo tipizzato dall'art. 3 della legge n. 604/66, bensì un diverso criterio, definito "giustificatezza". Il licenziamento di un dirigente, infatti, può essere legittimo avendo alla base aspetti strategici ed economici differenti da quelli rilevanti per il licenziamento di un lavoratore dipendente "ordinario".

Di contro, l'art. 46 del Decreto "Cura Italia" si riferisce espressamente all'art. 3 della legge n. 604/1966.

Stando al tenore letterale della norma si dovrebbe propendere dunque per l'inapplicabilità del blocco dei licenziamenti ai dirigenti, che godono di tutele contrattuali e non di quelle previste dalla legge.

Tuttavia, la ratio del "blocco" dei licenziamenti si rinviene nel fatto che le ragioni economiche e organizzative non sono dettate dalle ordinarie logiche di mercato, ma da un'emergenza sanitaria nazionale, con conseguente chiusura delle attività produttive non essenziali. L'esclusione dei dirigenti come categoria risulta quindi priva di alcuna valida ragione soprattutto alla luce di questa finalità normativa che ha richiesto l'adozione di misure urgenti e straordinarie per far fronte a una situazione di emergenza.

Proprio seguendo le considerazioni appena riportate, una recentissima ordinanza della sezione lavoro del Tribunale di Roma (26 febbraio 2021) ha abbracciato un'interpretazione estensiva del divieto superando – l'apparente – limite del dato letterale.

La decisione in commento è certamente destinata a suscitare non poco clamore e ad aprire le porte a una lettura sensibilmente diversa dei limiti di applicazione del blocco. Il Tribunale Romano ha esaminato il caso di un dirigente licenziato, per motivi oggettivi, con lettera inviata il 23 luglio 2020.

La società datrice di lavoro convenuta in giudizio lo aveva licenziato per dichiarata soppressione della posizione dirigenziale che ricopriva (quella di Credit manager), soppressione giunta all'esito di una riorganizzazione che si era resa necessaria per far fronte a un calo dell'attività aziendale legato alla pandemia.

Il Tribunale di Roma ha accolto la domanda del lavoratore sostenendola espressamente. Il giudice ha fatto leva sulla ratio del divieto, ribadendo che il cosiddetto blocco dei licenziamenti trova la propria ragione nel cercare di prevenire ed evitare che le conseguenze economiche della pandemia possano tradursi nella soppressione di posti di lavoro.

Un rischio generalizzato che – secondo quanto indicato nell'ordinanza in esame – deve interessare anche la categoria dei dirigenti, per molti versi ancor più fragile rispetto agli altri lavoratori a causa del diverso regime di licenziamento a essi applicato, che si fonda sul principio (di natura contrattuale) della "giustificatezza".

Il percorso interpretativo del Tribunale prende le mosse dalla scelta del legislatore di prevedere l'applicazione del blocco *in primis* ai licenziamenti collettivi. Tale circostanza, rileva il giudice, "*offre un dato significativo del fatto che il legislatore non abbia voluto fondare una distinzione basata sullo status del lavoro dirigenziale e sulla particolarità di esso*".

Al contempo, sempre seguendo il ragionamento del Tribunale, il riferimento all'art. 3 della legge n. 604/66, mirerebbe a identificare la natura della ragione (giustificato motivo oggettivo) e non l'ambito soggettivo di applicazione del divieto.

Il giustificato motivo oggettivo non può essere considerato come concettualmente diverso rispetto alla "*giustificatezza oggettiva*". Anzi, aggiunge il giudice romano, giustificato motivo oggettivo e *giustificatezza oggettiva* non sono altro che due diverse gradazioni di un concetto essenzialmente uguale.

Sulla base di tali motivazioni, il Tribunale di Roma ha dichiarato la nullità del licenziamento del manager per violazione di disposizione imperativa, ha ordinato alla società datrice di lavoro la reintegrazione nel posto di lavoro e l'ha condannata al risarcimento del danno oltre che al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Avv. Pietro Palumbo