

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 15 marzo 2021, n. 10

Con l'ordinanza dello scorso 26 febbraio, il Tribunale di Roma ha disposto la diretta reintegrazione di un dirigente licenziato per motivi oggettivi di natura economica, per violazione del divieto imposto dalla normativa emergenziale, ovvero il cosiddetto blocco dei licenziamenti vigente. Seppur siamo di fronte ad un'ordinanza ex art. 1, comma 49, della legge 92/2012, l'aspetto caratteristico è nella modalità con cui essa abbia ribaltato il giudizio degli esperti che, sino ad allora, erano pacificamente d'accordo sull'esclusione dei dirigenti dal blocco dei licenziamenti *de quo*.

Nel caso di specie, il dirigente è stato licenziato in vigenza dell'art. 46, DL 18/2020, convertito in legge 27/2020, come modificato dall'art. 80, DL 34/2020, che precludeva, tra le tante, di licenziare per GMO indipendentemente dal numero di dipendenti. La controversia deriva dal fatto che i dirigenti non sono soggetti alla disciplina dei licenziamenti per GMO ex art. 3 della legge 604/1966, pertanto essi si possono ragionevolmente considerare esclusi dal relativo blocco. Con l'ordinanza, il giudice ha invece riconosciuto il reintegro del dirigente, facendo valere anche per tale categoria la natura protettiva della norma emergenziale.

Secondo il giudice, la discrasia si presenta nel momento in cui, a differenza dei licenziamenti individuali per GMO, i dirigenti risultano protetti per legge dal blocco dei licenziamenti collettivi, generando in tal modo un problema di ragionevolezza della loro esclusione in rapporto dell'art. 3 della Costituzione. Anche la *ratio* della norma in questione, secondo la ricostruzione del giudice, sembra essere quella di non lasciare che la crisi pandemica si scarichi sistematicamente sui lavoratori, e tale esigenza è comune ai dirigenti stante anche la maggiore elasticità del loro regime contrattual-collettivo di preservazione dai licenziamenti arbitrari.

Il fatto che i dirigenti rientrino solo nella disciplina dei licenziamenti collettivi, quindi il relativo problema di ragionevolezza riscontrato dal giudice, esso lo risolve disponendo una estensione del meccanismo di blocco anche ai licenziamenti economici individuali nei confronti del personale dirigente, sostenendo che **la legge relativa al blocco dei licenziamenti mira ad identificare la natura della ragione posta a fondamento del recesso, e non a delimitare l'ambito di applicazione soggettivo del divieto**. Pertanto, il giudice ha ritenuto applicabile il reintegro in applicazione dell'art. 18, comma 1, della legge 300/1970, come modificato dalla legge 92/2012, trattandosi di una "nullità virtuale", considerando il recesso avvenuto unilateralmente da parte del datore di lavoro come un atto contrario alla norma imperativa. Il fatto di far rientrare i dirigenti nell'attuale blocco era una questione già sollevata a fine novembre quando l'INPS, con il messaggio n. 4464/2020, evidenziava che anch'essi rientrassero negli accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 14, comma 3, DL 104/2020, uno strumento alternativo al divieto di licenziamento, seppur sconnesso da esso.

La crisi pandemica ha messo in crisi migliaia di aziende in Italia che, attraverso il ricorso agli ammortizzatori sociali, sono riuscite a tamponare, in parte, le perdite attraverso una riduzione del costo del lavoro. La cassa integrazione ha permesso a numerose aziende di garantire tutela occupazionale ai lavoratori, anche a fronte di un blocco dei licenziamenti. Tuttavia, la gestione del personale dirigente è completamente differente poiché, *in primis*, essi non hanno diritto ad accedere a tali strumenti. Pertanto, nell'ipotesi in cui venisse esteso il blocco dei licenziamenti anche ai dirigenti, l'azienda si ritroverebbe nella condizione di non poter trovare una soluzione sostitutiva, come per i lavoratori dipendenti, che le permetta di garantire reddito e tutela occupazionale senza costi aggiuntivi. In tal caso, **dove il dirigente non ha diritto di accedere agli ammortizzatori sociali, e l'azienda non ha diritto di licenziare tale categoria ma deve farsene carico anche di fronte ad una crisi senza precedenti, bisognerà riconsiderare se tale estensione del blocco, a differenza invece dei lavoratori dipendenti, sia del tutto coerente con il principio di libertà economica privata sancito dalla Costituzione.**

Ruben Schiavo

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@ruben_schiavo