

## **Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 un anno dopo: è tempo di *bilanci* (nota a margine di Trib. Roma 26 febbraio 2021 e Trib. Ravenna 7 gennaio 2021).**

di Michele De Luca

### **SOMMARIO:**

- **1. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 un anno dopo: impostazione del tema di indagine.**
- **2. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: campo d'applicazione.**
- **3. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: licenziamenti che ne risultano investiti.**
- **4. Segue: inclusione del licenziamento *economico*, anche individuale, dei dirigenti.**
- **5. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 tra *divieto e sospensione*: rilievo sul piano degli effetti.**

### **1. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 un anno dopo: impostazione del tema di indagine.**

Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 un anno dopo<sup>1</sup>: è tempo di *bilanci*.

Ne emergono risultati positivi, in relazione – beninteso –allo *stato di emergenza o di eccezione*<sup>2</sup>, indotto dalla pandemia – nel quale si iscrive e, coerentemente, deve essere *letto* (anche) il *blocco dei licenziamenti al tempo*

---

1 Introdotto dall' articolo 46, intitolato *Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*, del decreto legge *cura Italia* 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 2020, n. 27 e ripetutamente *prorogato*: vedi, sul punto, M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), in *Variazioni su temi di diritto del lavoro* (VTDL), 2020, n. 4.; ID. *Condizionalità ed ipotesi di esclusione* (dalla seconda *proroga*) del *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: molto rumore per (quasi) nulla* (note minime), in corso di pubblicazione in *Variazioni su temi di diritto del lavoro* (VTDL), 2021, n.2, già pubblicato (in un testo in progressivo aggiornamento) in: CSDLE WP 434/2021; cassazione.net del 18 febbraio 2021; europeanrights.eu. del 15 marzo 2021. Ad entrambi si rinvia per riferimenti ulteriori.

2 Vedi, per tutti: R. Romboli, *L'incidenza della pandemia da Coronavirus nel sistema costituzionale italiano*, in *Consulta on line* del 5 ottobre 2020, spec. § 2 ss.; F. Sorrentino, *A proposito dell'emergenza coronavirus*, in *Liber amicorum* per Pasquale Costanzo, *Consulta online*, 9 luglio 2020.

del Covid-19<sup>3</sup> – ed agli obiettivi, con esso compatibili, che sono perseguiti dal *blocco* e ne costituiscono la *ratio*.

Intanto la diffusa applicazione ed accettazione del *blocco* sembra risultare dallo scarso contenzioso<sup>4</sup>, in uno con il *consolidato* sistema sanzionatorio per le poche violazioni: la *nullità virtuale* del licenziamento *vietato* si coniuga, in tale prospettiva, con la *tutela reale*<sup>5</sup>.

Concorre, tuttavia, la *ratio decidendi* comune – sottesa alle poche pronunce adottate – che riposa, essenzialmente, sulla *definizione* dei licenziamenti – soggetti al *blocco* – e risulta coerente con la prospettiva sanzione per le violazioni<sup>6</sup>.

Ne risulta, altresì, la realizzazione della *ratio del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19* – di garantire la conservazione del posto di lavoro – nonostante la *giustificazione oggettiva* dei licenziamenti<sup>7</sup>.

Mentre esula – dagli *obiettivi* del *blocco*, appunto – il *sostegno* all'occupazione<sup>8</sup>, palesemente incompatibile – peraltro – con la grave crisi economica indotta dalla emergenza pandemica.

---

3 Sul rilievo dello *stato di emergenza* – al fine della *lettura* della *legislazione emergenziale* – vedi Corte costituzionale numero 278 del 23 dicembre 2020 – che ha dichiarato non fondata (in riferimento all'articolo 25, secondo comma, Cost.) la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 83, comma 4, del decreto legge *cura Italia* come convertito (d.l. n. 18/2020 convertito in Legge n. 27/2020), nella parte in cui dispone la sospensione del termine di prescrizione, con riferimento ai procedimenti penali sospesi (ai sensi del comma 2 dello stesso articolo), anche per fatti commessi prima della sua entrata in vigore (9 marzo 2020) – ed, ivi, riferimenti del *diritto vivente* nello stesso senso (Cass. pen. 14 luglio-7 settembre 2020, n. 25222; 23 luglio-9 settembre 2020, n. 25433; 13 luglio-2 novembre 2020, n. 30434; 13 luglio-2 novembre 2020, n. 30437; 2 luglio-17 luglio 2020, n. 21367).

4 Vedi, sul punto, A.ZAMBELLI, *Stop ai licenziamenti senza troppa eco nei Tribunali*, Sole 24 ore 23 febbraio 2021 ed, ivi, riferimento delle poche decisioni.

5 Vedi Trib. Roma 15 aprile 2021; Trib. Roma 26 febbraio 2021 (in Cassazione.net del 1° marzo 2021, con nota di D. FERRARA), Trib. Milano 28 gennaio 2021 (in Foro it., 2021, I, 1088), Trib. Milano 21 gennaio 2021, Trib. Ravenna 7 gennaio 2021, Trib. Mantova 11 novembre 2020 (in Foro it. 2021, I, 134), Trib. Genova 16 settembre 2020 – sulla *nullità* e la *tutela reale*, quale *sanzione* per i licenziamenti intimati in violazione del *blocco* – con riferimento a licenziamento *economico* individuale di dirigente in (Trib. Roma 26 febbraio 2021).

6 Vedi Trib. Roma 26 febbraio 2021 e Trib. Ravenna 7 gennaio 2021, cit.

7 In tal senso vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec. § 4.

8 Come pare *presupposto*, invece, , dall'analisi dell'Osservatorio conti pubblici dell'Università cattolica in data 27 febbraio 2021 dal titolo "*Il blocco dei licenziamenti è utile a sostenere l'occupazione?*".

In tale panorama si inseriscono le pronunce in esame<sup>9</sup>: l'ordinanza del tribunale di Roma, infatti, applica il *blocco* – a licenziamento *economico* individuale di dirigente<sup>10</sup> – mentre la sentenza del Tribunale di Ravenna lo applica a licenziamento individuale per *inidoneità fisica sopravvenuta*.<sup>11</sup>

Entrambe riposano, poi, sulla *definizione comune* di licenziamento economico individuale – soggetto al *blocco* – e confutano, concordemente, argomentazioni di segno contrario.

I risultati positivi – fin qui raggiunti dal *blocco* – sembrano, poi, alla radice della prospettiva – diffusamente condivisa, sia pure in termini non sempre coincidenti – di un sua *proroga* ulteriore, dopo la scadenza del 31 marzo 2021.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup>Trib. Roma 26 febbraio 2021 e Trib. Ravenna 7 gennaio 2021, cit., appunto.

<sup>10</sup> Risulta così massimata: *E' affetto da nullità virtuale il licenziamento di dirigente per giustificato motivo oggettivo (soppressione del posto di lavoro) – perché contrario a norma imperativa del blocco al tempo del Covid-19 – e comporta l'applicazione della tutela reale.*

:Di segno contrario risulta, tuttavia, Trib. Roma 15 aprile 2021 (vedi *infra*).

<sup>11</sup> Risulta così massimata: *E' affetto da nullità virtuale il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore) – perché contrario a norma imperativa del blocco al tempo del Covid-19 – e comporta l'applicazione della tutela reale.*

<sup>12</sup> Sul punto, vedi, da ultimo, G. POGLIOTTI, C. TUCCI, *Blocco licenziamenti e CigCovid prorogati fin al 30 giugno* – prospettandone l'inserimento nel *decreto-legge sostegno* – in Sole 24 ore del 4 marzo 2021: N. PICCHIO, *Non vogliamo licenziare. Accelerare sulla riforma degli ammortizzatori*, intervista a Maurizio Stirpe, vicepresidente di Confindustria per le relazioni industriali.

Coerentemente, il *decreto legge sostegni* 22 marzo 2021, n. 41, *Misure urgenti in materia di sostegno agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19*, articolo 8. Commi 9-11 in relazione ai commi 2 e 8, ha *prorogato* il *blocco* – con le stesse *condizionalità, ipotesi di esclusione e salvezze* – fino al 30 giugno 2021 – per tutti – e, dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, per i datori aventi diritto a *trattamenti di assegno e di cassa integrazione in deroga* – senza *dovere alcun contributo addizionale* – oppure al *trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)*.

La relazione al disegno di legge di conversione del *decreto legge sostegni* (AS 2144, sub articolo 8 *decreto*), chiarisce testualmente: *“il comma 10 prevede, per i soli datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8, ovvero per coloro che possono fruire dei trattamenti di integrazione salariale Cigd, assegno ordinario e CISOA con causale Covidi 19, un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021”*.

Sembra essere niente altro che l'applicazione – a questa ultima *proroga* – di quanto risulta stabilito per le integrazioni salariali – quale *condizionalità* per la soggezione al blocco, sin dalla seconda *proroga* – alla luce di concorrenti argomentazioni a sostegno: vedi M. DE LUCA, *Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga) del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: molto rumore per (quasi) nulla* (note minime), cit., spec. § 2.2. – 2.4.

Di segno contrario, pare G. FALASCA, M. PRIOSCHI, *Blocco dei licenziamenti al 31 ottobre anche se non si utilizza la Cigd*, in Sole 24 ore 26 marzo 2021.

Parimenti muovendo dal *retroscena* –circa l'esistenza di un testo precedente, di contenuto opposto rispetto a quello (su riportato) della relazione allegata al disegno di legge di conversione del *decreto legge sostegni* (AS 2144) – A. MARESCA, *Divieti di licenziamento e tutela dell'occupazione nell'art. 8, DL n. 41/2021*, in Lavoro diritti Europa – LDE n.

## **2.Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: campo d'applicazione.**

2.1.Riguarda i licenziamenti – identificati per tipologia – il *blocco al tempo del Covid-19*.<sup>13</sup>

Affatto diverso il *blocco post-bellico*<sup>14</sup>, che risulta esplicitamente riferito a lavoratori, identificati per la *categoria* di appartenenza (impiegati, operai), e a datori di lavoro, identificati per settore produttivo e sede.

Le conclusioni prospettate risultano coerenti non solo con le definizioni – impiegate per l'identificazione, appunto, dei destinatari di ciascun *blocco* – ma anche con la *ratio legis*rispettiva.

La conservazione del posto di lavoro – all'evidenza garantita da entrambi i *blocchi dei licenziamenti* – risulta, infatti, riferita – nel *blocco post-bellico* – ai lavoratori, appartenenti a *categorie* indicate *nominatim* (*operai, impiegati*)<sup>15</sup>, dipendenti da datori di lavoro identificati per settore produttivo e sede.<sup>16</sup>

---

2/2021, ritiene *preferibile* la tesi (accolta dal *fantomatico* testo precedente della relazione) – “che limita l'ambito applicativo della norma di estensione temporale del blocco dei licenziamenti ai soli “datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa”, senza estenderla anche a quelli che non hanno attuato alcuna sospensione o riduzione” – trascurando, tuttavia, le ragioni che militano a sostegno della tesi, che intende disattendere, e senza motivare, peraltro, la confutazione della tesi – che intende disattendere – né la *preferenza* per l'altra tesi.

Vana risulta, poi, l'attesa della *conversione del decreto legge sostegni* – per la soluzione dei *dubbi interpretativi* prospettati – in quanto la legge di conversione può incidere, bensì, sul contenuto normativo del decreto-legge, non già sulle opzioni ermeneutiche espresse del Governo – nella relazione al disegno di legge di conversione, appunto – in coerenza, peraltro, di valide ragioni a sostegno.

13 Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit. , spec. § 1 e2, al quale di rinvia per riferimenti ulteriori

14 Decreto legislativo 21 agosto 1945, n. 523, *Divieto di licenziamento*, spec. articolo 1, in relazione all'articolo 11, e successive modifiche; M. DE LUCA, *op. loc. ult. cit.*

15 Sulla “*esclusione dei dirigenti dalla disciplina del cosiddetto blocco dei licenziamenti (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)*”, vedi riferimenti testuali nella motivazione di Corte cost. n. 121 del 1972.

16 Operai ed impiegati, appunto, dipendenti da “(...) imprese soggette al contratto collettivo 13 giugno 1941 e ai lavoratori da esse dipendenti, limitatamente agli stabilimenti e agli uffici aventi sede nelle provincie di Genova, Imperia, Savona, La Spezia, Apuania, Torino, Aosta, Cuneo, Alessandria, Vercelli, Novara, Asti, Milano, Como, Varese, Mantova, Bergamo, Brescia, Cremona, Pavia, Sondrio, Venezia, Belluno, Padova, Vicenza, Rovigo, Treviso, Udine,

Ne risultano, quindi, destinatari impiegati ed operai di alcune imprese industriali, che – in dipendenza della sede dell’attività di impresa e, quindi, del lavoro (nell’Alta Italia) – erano ancora esposti, (anche) sul piano occupazionale, alle conseguenze pregiudizievoli di eventi bellici recenti.

Mentre il *blocco al tempo del Covid-19* riguarda tipologie di licenziamento identificate *nominatime* mediante rinvio alla *nozione legale rispettiva* (licenziamenti collettivi “*di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223*” e licenziamenti individuali per “*giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604*”).<sup>17</sup>

2.2.La definizione delle tipologie, tuttavia, è volta soltanto ad identificare i licenziamenti – investiti dal *blocco* – sulla base della loro *motivazione*.

Si tratta, in altri termini, di stabilire se il licenziamento, in concreto intimato, sia *sussumibile* – sulla base della *motivazione*, addotta a sostegno – in una delle *tipologie* di licenziamento investite dal *blocco*.

Esula, invece, qualsiasi scrutinio circa l’osservanza – ed, ancor prima, circa l’applicabilità – della *disciplina limitativa* della stessa tipologia di licenziamento (art. 24 legge 223 del 1991, legge 604 del 1966).

In altri termini: mediante il rinvio (agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e, rispettivamente, all’articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604, non già – sia detto per inciso – all’intera legge), gli stessi licenziamenti collettivi ed individuali diventano soggetti anche al *blocco*, oltre che alla disciplina per essi già prevista (dagli stessi articoli 4, 5 e 24, della legge 23

---

Verona, Trento, Bolzano, Bologna, Modena, Parma, Reggio Emilia, Ferrara, Ravenna, Forlì e Piacenza” “(…imprese soggette al contratto collettivo 13 giugno 1941 e ai lavoratori da esse dipendenti, limitatamente agli stabilimenti e agli uffici aventi sede nelle provincie di Genova, Imperia, Savona, La Spezia, Apuania, Torino, Aosta, Cuneo, Alessandria, Vercelli, Novara, Asti, Milano, Como, Varese, Mantova, Bergamo, Brescia, Cremona, Pavia, Sondrio, Venezia, Belluno, Padova, Vicenza, Rovigo, Treviso, Udine, Verona, Trento, Bolzano, Bologna, Modena, Parma, Reggio Emilia, Ferrara, Ravenna, Forlì e Piacenza” (articolo 1, in elazione all’art. 11, decreto legislativo 21 agosto 1945, cit. appunto).

Di “(…)licenziamento dei lavoratori dipendenti, per alcune tipologie di imprese dell’Alta Italia (…)” parla Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, I, 313.

<sup>17</sup> Articolo 46 del decreto legge *cura Italia*, come convertito.

luglio 1991, n. 223 e, rispettivamente, dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, entro i limiti contestualmente stabiliti).

Comunque l'esclusione dei dirigenti (ai sensi dell'articolo 10 della legge 604 del 1966) riguarda, infatti, soltanto la *disciplina limitativa dei licenziamenti* – prevista dalla stessa legge – e risulta costituzionalmente legittima <sup>18</sup>, essenzialmente, in base al rilievo che *“tra l'imprenditore ed il dirigente s'instauri e si mantenga un rapporto di reciproca fiducia e di positiva valutazione, ed é in armonia con codesta esigenza che il rapporto possa venir meno per determinazione unilaterale solo che soggettivamente vengano considerate cessate le condizioni idonee a soddisfare la detta esigenza”*.

E', proprio, la prospettata *recedibilità ad nutum*– in dipendenza del *rapporto di reciproca fiducia e di positiva valutazione* fra imprenditore e dirigente – a risultare, infatti, preclusa – dalla *disciplina limitativa* – e ad integrare la *ratio* e *lagiustificazione*– sul piano costituzionale – dell'esclusione della stessa *disciplina* per il licenziamento individuale del dirigente.

Del resto, è la stessa Corte costituzionale <sup>19</sup> a ritenere che la *esclusione* (di cui all'articolo 10 della legge 604 del 1966, cit.) non riguardi (neanche) altra disposizione della stessa legge (articolo 9), in forza della quale *“l'indennità di anzianità é dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Ne risulta confermato, vieppiù, che la *esclusione* (di cui all'articolo 10 della legge 604 del 1966, cit., appunto) riguarda soltanto la *disciplina limitativa dei licenziamenti individuali*– recata dalla legge – e non già altre disposizioni della stessa legge : dalla definizione di giustificato motivo oggettivo (di cui all'art. 3, **L. n. 604/1966**) - per quel che qui interessa – alla stessa *“sussistenza di un giustificato motivo, in forza del principi generale di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604”*, che si applica *“pur se si tratta*

---

18 Vedi Corte cost.n. 121 del 1972.

19 Sentenza 121 del 1972, cit., spec. puunto 5

*del licenziamento di un dirigente”* (così, testualmente, Cass. civ.17 aprile 2015, n. 7899)..<sup>20</sup>

Né può essere trascurato (ad abundantiam!) che la *tutela* del lavoratore resta affidata, in via esclusiva, al *blocco* – solo nel caso di licenziamento *legittimo* – mentre, per il licenziamento *illegittimo*, soccorre anche la *tutela* garantita dalla disciplina della stessa tipologia (art. 24 legge 223 del 1991, legge 604 del 1966, cit.).

In altri termini, la conservazione del posto di lavoro resta garantita – esclusivamente dal *blocco* – solo nel caso di licenziamento *legittimo*.

Ne risulta confermata, vieppiù, la superfluità di qualsiasi scrutinio – circa la *legittimità* del licenziamento – al fine di individuarne le *tipologie* investite dal *blocco*.

2.3.Ad integrare, poi, la *ratio* del *blocco* dei licenziamenti al tempo del Covid-19 – che riposa, per quanto si è detto, sulla conservazione del posto di lavoro – sembra concorrere, tuttavia, la rimodulazione del riparto del rischio di *esuberi occupazionali*.

---

<sup>20</sup> Ad opposta conclusione perviene Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit., in base al rilievo che l'articolo 3 della legge 604/1966 “non si applica, appunto, ai dirigenti, come dispone l'articolo 10 della legge del 1966, confermato nella sua validità dalla sentenza della Corte costituzionale 121 del 1972, in considerazione del fatto che “la categoria dei dirigenti presenta peculiari caratteristiche che sono oggetto di una disciplina particolare”

Tuttavia la corretta definizione del campo d'applicazione della *disciplina limitativa dei licenziamenti* (legge 604/1966) ne risulta apoditticamente – quanto arbitrariamente – estesa al *blocco dei licenziamenti*,

Sembra ribadire la stessa posizione – nel dare informazione dell'ordinanza 26 febbraio 2021 del Tribunale Roma di Roma, cit. – A. ZAMBELLI, *il blocco dei licenziamenti vale anche per i dirigenti*, in sole 24 ore del 2 marzo 2021, che – a sostegno della tesi riproposta – sottolinea, tra l'altro, “il riferimento all'articolo 3 – e non a “licenziamenti economici tout court” – pacificamente inapplicabile ai dirigenti per altrettanto espressa decisione legislativa (articoli 2 e 19 della legge 604/1966)”.

Nello stesso senso pare, ora, Tribunale Roma 15 aprile 2021 – che si discosta dal proprio precedente in senso contrario (Trib. Roma 26 febbraio 2021, cit.), senza neanche citarlo – in base, essenzialmente, al rilievo che, da un lato, “il datore di lavoro (.....) non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/66, disposizione quest'ultima che pacificamente non si applica ai dirigenti (.....)” ed in considerazione, dall'altro, della “chiara ed evidente simmetria tra blocco dei licenziamenti e soccorso della collettività generale (attraverso gli ammortizzatori sociali) “.

Sebbene ne risulti *giustificato* – in presenza delle rispettive ipotesi <sup>21</sup> – é, comunque, investito dal *blocco* sia il licenziamento collettivo che quello individuale per giustificato motivo oggettivo.

L'onere prospettato resta, quindi, a totale carico del datore di lavoro.

Può essere riguardato, tuttavia, come “*corrispettivo, sul piano sociale, degli aiuti concessi alle imprese*” <sup>22</sup>– a cominciare dalle integrazioni salariali, quale alternativa alla retribuzione per il periodo del *blocco*<sup>23</sup> – con l'imposizione finale dello stesso onere, che ne consegue, a carico della fiscalità generale.<sup>24</sup>

Né può essere trascurato che – in difetto di limiti ostativi – le integrazioni salariali, *connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, sembrano da applicare anche ai dirigenti, in quanto il requisito soggettivo del lavoratore –

---

21 Sull'elemento differenziale, in punto di *giustificazione*, tra licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e licenziamento collettivo – affatto diverso nella successione della fonte legale (legge 223 del 1991) agli accordi interconfederali per la disciplina, appunto, del licenziamento collettivo – vedi, , da ultimo, M. DE LUCA, *I licenziamenti collettivi nel diritto dell'Unione europea e l'ordinamento italiano: da una remota sentenza storica della Corte di giustizia di condanna dell'Italia alla doppia pregiudizialità per il nostro regime sanzionatorio nazionale (note minime)*, spec. § 4.2. ss., rielaborazione ed ampliamento – con il corredo di note essenziali – della relazione al seminario su *I licenziamenti collettivi*, organizzato – nell'ambito (ed in apertura) del *Curriculum di diritto e processo del lavoro 2020* – da: Università degli studi di Bologna - Scuola superiore di studi giuridici; Scuola superiore della magistratura – Struttura decentrata territoriale della Corte d'appello di Bologna; AGER – Associazione avvocati giuslavoristi dell'Emilia Romagna(Bologna, 14 febbraio 2020), in *Labor-Il lavoro nel diritto*, 2020, n. 2, 149 ss. e n. 3, 267 ssn. 2, 149 ss. e n. 3, 267 ss.; CSDLE Newsletter n. 13/2020)

22 Così, testualmente, **Giulio Prosperetti (intervista a), Lo stop ai licenziamenti legittimo se temporaneo, Sole 24 ore 17 giugno 2020.zzz** Di “*molteplicità degli interventi , principalmente ammortizzatori sociali, ma anche (...) misure dirette a contenere gli effetti negativi dell'emergenza sul sistema economico nel suo complesso, sulle imprese , sulle lavoratrici e i lavoratori, sulle loro famiglie (...)*” parla Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 314

23Sembra trascurare gli *aiuti alle imprese* diversi dalle integrazioni salariali (contributi a fondo perduto, prestiti garantiti, benefici fiscali e contributivi) Riccardo Del Punta (intervista a), *Stop ai licenziamenti senza Cig è a rischio incostituzionalità*, in **Sole 24 ore**15 giugno 2020.

Sulle integrazioni salariali al tempo del Covid-19, tuttavia, vedi per tutti: DOMENICO MESITI, *La tutela previdenziale temporanea speciale dei lavoratori nell'emergenza Covid-19*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, LPO115 ss.; GIOVANNI FIACCAVENTO, *Integrazioni salariali speciali: un primo tentativo di universalizzazione delle tutele. Ibidem*, 129 ss.; CINZIA DE MARCO, *La cassa integrazione guadagni in deroga alla prova del Covid-19, ibidem*, 141 ss.; Riccardo Del Punta, *Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi de Covid-19*, RIDL, 2020, I, 251.

24Coerente il rilievo di Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 315, secondo cui “*(...) la disciplina , pur avendo effetti specifici di tutela della stabilità del rapporto, attinge al valore e alla dimensione giuridica della solidarietà , imponendo al datore di lavoro un comportamento socialmente responsabile (...) che va oltre la dimensione individuale e che é bilanciato da una pluralità di interventi a suo favore: dunque un modulo di responsabilità sociale dell'impresa che si gioca tra vincoli, sostegno, condizionalità (...)*”.

per l'accesso alle stesse *integrazioni* – ne postula soltanto la dipendenza dal datore di lavoro, richiedente la prestazione, alla data (1° gennaio 2021) di entrata in vigore della legge 178 del 2020 (ai sensi dell'articolo 1, comma 305, della stessa legge).<sup>25</sup>

Palese ne risulta il sostegno ulteriore, che – dalla conclusione ora prospettata – potrebbe derivare alla tesi della soggezione al *blocco* del licenziamento economico, anche individuale, dei dirigenti (vedi *infra*).

### **3. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: licenziamenti che ne risultano investiti**

Alla luce delle esaminate definizioni delle tipologie di licenziamento e della *ratio* del loro *blocco* – al tempo del *Covid-19* – ne pare agevole la identificazione nei *licenziamenti economici*: vi sono compresi i licenziamenti collettivi, appunto, e quelli individuali per giustificato motivo oggettivo<sup>26</sup>

Con la *soppressione del posto di lavoro* – che costituisce l'ipotesi maggiormente ricorrente di *giustificato motivo oggettivo* – concorrono, tuttavia, altre ipotesi ad essa assimilate – anche in forza di univoche suggestioni normative<sup>27</sup> – quali il licenziamento per *inidoneità fisica o*

---

<sup>25</sup>Vedi, sul punto, il messaggio dell'INPS n. 406 del 29 gennaio 2021 (avente ad oggetto, appunto, "Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Prime indicazioni operative per la trasmissione delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga, assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli "CISOA"), spec. § 4, intitolato "Lavoratori a cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020".

<sup>26</sup> In tal senso vedi, da ultimo, legge 10 dicembre 2014, n. 183, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (JOBS ACT), articolo 1, comma 7

Sul punto, vedi, per tutti, M. DE LUCA, *Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti nuovo sistema sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi: tra legge delega e legge delegata*, spec. § 4.14., in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, n.6, 545 ss; WP CSDLE Massimo D'Antona, n. 251/2015 .

<sup>27</sup> Vedi l'articolo 18, comma 7, dello *statuto dei lavoratori* (legge 20 maggio 1970, n. 300), che sancisce testualmente: "Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui

*psichica sopravvenuta del lavoratore*– che forma oggetto della sentenza in esame del Tribunale di Ravenna – e quello per malattia (*in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile*)<sup>28</sup> , in quanto assimilate – appunto – alla “*insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*”.<sup>29</sup>

#### **4. Segue: inclusione del licenziamento economico, anche individuale, dei dirigenti.**

---

*accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento e' stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può, altresì, applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo”.*

28 Con il superamento del *periodo di comporto*, tuttavia, decorre la *recedibilità ad nutum* del datore di lavoro (in tal senso è la giurisprudenza consolidata, sin dalle remote sentenze delle sezioni unite civili della Corte di cassazione n. 2072, 2073 e 2074 del 29 marzo 1980), all'evidenza, non investita dal *blocco dei licenziamenti*.

29 Alle stesse conclusioni perviene – con specifico riferimento al licenziamento per *inidoneità sopravvenuta* del lavoratore – l'Ispettorato nazionale del lavoro (nota del 24 giugno 2020) – *acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali* – nei termini testuali seguenti:

*“Così anche l'ipotesi in argomento **deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, atteso che l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale (cfr. Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 27243 del 26 ottobre 2018; Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 13649 del 21 maggio 2019).*

*L'obbligo di *repechage* rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che la legittimità della procedura di licenziamento non può prescindere dalla verifica in ordine alla impossibilità di una ricollocazione in mansioni compatibili con l'inidoneità sopravvenuta.*

*Pertanto, si ritiene che la disciplina prevista dagli articoli 46 e 103 del D.L. n. 18/2020 riguardi anche i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione”.*

Tuttavia suscita perplessità il rilievo assegnato all'obbligo di *repechage*, sebbene la configurazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo – per quanto si è detto – riposi, esclusivamente, sulla *motivazione*, mentre prescinde dalla sua *legittimità*, che dipende (anche) dall'adempimento di quell'obbligo. Sul punto, vdi, da ultimo Cass. 21 gennaio 2020, n. 16795, laddove si legge: “*non è necessaria l'indicazione della inutilizzabilità aliunde nella motivazione del licenziamento per soppressione del posto, trattandosi di elemento implicito da provare direttamente in giudizio (cfr. Cass. n. 3752 del 1985)*”.

4.1.Sembra da includere, poi. nel *blocco al tempo del Covid-19* – come ritenuto dalla ordinanza in esame del Tribunale di Roma– il *licenziamento economico* dei dirigenti, non solo collettivo – come pare incontroverso (vedi *infra*) – ma anche individuale..

Intanto il riferimento esplicito della esaminata definizione delle tipologie di licenziamento investite dal *blocco* – alla *nozione legale* del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (di cui all'articolo 3 della legge n. 604 del 1966) – non è volta ad assoggettarlo, per quanto si è detto, alla *disciplina limitativa*, per questo prevista (dalla legge n. 604 del 1966, cit., appunto), entro i limiti stabiliti contestualmente (dall'articolo 10, per quel che qui interessa).

E' diretta, invece, soltanto ad individuare – sulla base della *motivazione* della intimazione – una delle tipologie di licenziamento investite dal *blocco*, a prescindere dalla loro *legittimità*.

Non rileva, pertanto, la circostanza che la *disciplina limitativa dei licenziamenti* (legge 604 del 1966) trova applicazione soltanto ad *operai, impiegati e quadri* (articolo 10, cit.).

Tanto basta per sorreggere la conclusione proposta.

Soccorrono, tuttavia, argomentazioni ulteriori.

4.2.Invero il rapporto di lavoro dirigenziale, all'evidenza, non rientra nell'*area di non applicazione* (di cui all'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108,cit.).<sup>30</sup>

Né il licenziamento del dirigente pare, comunque, riconducibile ad alcuna delle altre ipotesi , nelle quali la libera recedibilità del datore di lavoro risulta, parimenti, stabilita da leggi speciali che ne recano la disciplina (quale, ad esempio, il licenziamento dei lavoratori *non optanti* per la prosecuzione della

---

<sup>30</sup> Vi è incluso, ad esempio, il rapporto di lavoro domestico: vedi , M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec.§3.al quale si rinvia per riferimenti ulteriori

prestazione della propria opera dopo la maturazione del diritto a pensione ,ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n.791, convertito i legge 25 febbraio 1982, n. 54, *cit.*).<sup>31</sup>

Peraltro non può essere trascurato che *“il recesso del datore di lavoro richiede, pur se si tratta del licenziamento di un dirigente, la sussistenza di un giustificato motivo, in forza del principio generale di cui all'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (....)”*<sup>32</sup>.

E, comunque, la *giustificatezza oggettiva*, di fonte contrattuale – che integra, appunto, la *giustificazione oggettiva* dei licenziamenti di dirigenti – è in palese rapporto di *continenza* rispetto al meno ampio *giustificato motivo oggettivo*.<sup>33</sup>

In altri termini: nella *giustificatezza oggettiva* rientra anche il *giustificato motivo oggettivo*.

Comunque la *giustificatezza* riguarda, beninteso, soltanto la disciplina contrattuale del licenziamento individuale del dirigente. Mentre è il *“giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/66”* a delimitare – per quanto si è detto – il campo d'applicazione del *blocco*.

Tantomeno configurabile pare, poi, il licenziamento del dirigente – proprio in quanto *motivato* da *giustificazione oggettiva* – come licenziamento per *giustificato motivo soggettivo*, come tale escluso dal *blocco*.<sup>34</sup>

4.3. Resta da considerare, altresì, che i dirigenti sono, comunque, soggetti alla disciplina legale dei licenziamenti collettivi (art. 24 della legge n. 223 del

---

31 Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede.

32<sup>19</sup> In tal senso vedi, da ultima, Cass. 17 aprile 2015, n. 7899, in Giur. it., 2015, 1934, con nota di TOSI, BRESCIANI.

33 Sul punto, vedi da ultime Cass. 5 aprile 2019, n. 9665; 26 ottobre 2018, n. 27199; 20 giugno 2016, n. 12668: alle quali si rinvia per riferimenti ulteriori.

34 Parimenti quale ipotesi di *giustificatezza*, questa volta *soggettiva*, di fonte contrattuale, – che *contiene*, tuttavia, il meno ampio *giustificato motivo soggettivo* – sulla quale vedi, i i riferimenti, di cui alla nota che precede.

1991, nel testo ora vigente)<sup>35</sup>, esplicitamente evocata – per quanto si è detto – dalla ricordata definizione della stessa tipologia di licenziamento, al fine della soggezione al *blocco*..

Di conseguenza, la denegata esclusione, dal *blocco*, dei licenziamenti *economici* individuali dei dirigenti – sulla base della ricordata suggestione testuale (rinvio all'articolo 3 legge 604 del 1966, appunto), palesemente malintesa – risulterebbe incoerente con il *canone ermeneutico* – e, ad un tempo, *argomento interpretativo –ab absurdo* (o *apagogico*).<sup>36</sup>

Palesemente *assurdo* appare, infatti, l'esclusione del licenziamento *economico* individuale del dirigente – dal campo d'applicazione del *blocco al tempo del Covid-19* – nel quale risulta, invece, incluso il licenziamento collettivo del dirigente.

La stessa differenziazione di trattamento – in punto di soggezione al *blocco dei licenziamenti*, appunto – risulta, peraltro, incoerente – nel difetto di qualsiasi *giustificazione* – con una lettura costituzionalmente orientata della

---

35 Sorprende, quindi, e preoccupa – in quanto recata da *dossier* di Camera dei deputati e Senato della repubblica su AS 1766, art. 46 (divenuto legge di conversione del decreto *cura Italia*), che – all'articolo 46, appunto – prevede il *blocco dei licenziamenti* in esame) – l'affermazione, palesemente erronea, del tenore testuale seguente:

*“L’istituto del licenziamento collettivo (che non trova applicazione nei confronti dei dirigenti) è disciplinato principalmente dall’articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223”.*

Ne risulta, all'evidenza, ignorato il testo, ora vigente, della stessa disposizione (e, con esso, la procedura d'infrazione e la sentenza della Corte di giustizia che lo ha imposto: sul punto, vedi riferimenti in M. DE LUCA, *I licenziamenti collettivi nel diritto dell'Unione europea e l'ordinamento italiano: da una remota sentenza storica della Corte di giustizia di condanna dell'Italia alla doppia pregiudizialità per il nostro regime sanzionatorio nazionale (note minime)*, cit..

36 Sull'argomento *ab absurdo* (o *apagogico*) di interpretazione della legge, vedi G. TARELLO, *L'interpretazione della legge*, Milano, Giuffrè, 1980, 369.

Sulla sua applicazione – con riferimento alla disciplina del licenziamento – vedi M. DE LUCA, *Evoluzione del nostro sistema di tutela contro i licenziamenti illegittimi da uno storico monito della Corte costituzionale alla recente riforma della tutela reale (legge n. 92 del 2012): principi per una lettura della riforma conforme a costituzione*, spec. § 3.4, in S.BRUSATI, E. GRAGNOLI (a cura di), **Una prima esperienza sulla nuova disciplina dei licenziamenti**, *Atti del seminario organizzato dalla Università di Parma – Dipartimento di giurisprudenza “in onore di Michele De Luca”* (Parma, Aula magna, 19 aprile 2013), in *Quaderno di ADL* n. 14, Padova, CEDAM, 2014; ID., *Riforma della tutela reale contro i licenziamenti al tempo delle larghe intese: riflessioni su un compromesso necessario*, cit.; ID. *La disciplina dei licenziamenti fra tradizione e innovazione: per una lettura conforme a costituzione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, 6, I, 1; WP CSDLE “Massimo D’Antona”- n. 175/2013,.

disciplina – nella soggetta materia – in relazione al principio di uguaglianza, anche sotto il profilo della *ragionevolezza*.<sup>37</sup>

Del resto, risulta già esclusa<sup>38</sup> – con riferimento alla mancata previsione, a favore de dirigenti, di provvidenze per il personale licenziato (prevista da legge della regione siciliana) – *“una qualsiasi giustificazione alla grave disparità: mentre questa Corte, proprio prendendo spunto dalla particolare condizione del dirigente, aveva bensì conseguentemente dato atto della “possibilità di discipline difformi in relazione alla diversa qualità e alla varietà di tipi del lavoro”, ma aveva soggiunto “sempreché si tratti di situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale, con riguardo ad altri apprezzabili interessi e comunque non vengano superati i limiti di ragionevolezza” (sentenze n. 101 del 1975, n. 146 del 1971, n. 150 del 1967).*<sup>39</sup>

---

37 In relazione alla stessa differenziazione di trattamento, quindi, condivisibilmente parla– di *evidente controsenso* e di *dubbi in ordine alla costituzionalità della norma* – F. Chietera, *Covid-19 e licenziamenti*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 147 ss.

Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 321, ritiene che *“la differenza di trattamento delle due ipotesi è difficilmente accettabile (...)”*.

C'è chi sostiene, poi, che *“l'esclusione dei dirigenti dal blocco dei licenziamenti individuali probabilmente non può essere ritenuta scontata (...)”* (così, testualmente, Umberto Gargiulo, Vincenzo Luciani, *\*Emergenza Covid-19 e «blocco» dei licenziamenti: ...*, cit., § 4).

E chi si limita, invece, a denunciare la contraddizione: *“La normativa in esame trova applicazione anche per la categoria dei dirigenti, laddove coinvolti in procedure di licenziamento collettivo, mentre, invece, come vedremo, sul versante del licenziamento individuale si deve ritenere che il blocco non tocchi la figura del dirigente”* (così, testualmente, PASQUALE PASSALACQUA, *I limiti al licenziamento nel D.L. n. 18 del 2020*, cit):

Analoga denuncia in Carlo Zoli, *Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela*, cit.

C'è chi prospetta, infine, quantomeno, il *rischio di contenzioso*: vedi Pasquale Dui, *L'alt ai licenziamenti escluso per i dirigenti ma rimane il rischio di contenzioso*, cit.

L'esemplificazione potrebbe continuare : diffusa risulta tuttavia, la *perplexità* (per dirla con un *eufemismo!*) circa la diversificazione , in punto di *soggezione al blocco*, tra licenziamento collettivo e licenziamento economico individuale del dirigente.

38 Vedi Corte cost. 22 maggio 1987, n. 180, in Foro it. 1987, I 939.

39 *Situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale* soccorrono, infatti, tutte le volte in cui si è voluto fare dei dirigenti *una categoria a sé stante di prestatori di lavoro subordinato*: il blocco dei licenziamenti nel dopoguerra e la *disciplina limitativa dei licenziamenti individuali* (legge 604 del 1966) si coniuga, in tale prospettiva, con l'*obbligo dell'assunzione tramite gli uffici di collocamento* (art. 11, terzo comma, n. 2, della legge 29 aprile 1949, n. 264); *nonché la possibilità di richiesta nominativa per l'assunzione di impiegati amministrativi e tecnici con mansioni direttive in agricoltura* (art. 11, comma secondo, lett. a, del d.l. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito nella legge 11 marzo 1970, n. 83); *ed infine, la mancata applicazione delle forme di previdenza previste per gli altri dipendenti; e così pure le limitazioni poste dalla legge n. 230 del 1962*” (così, testualmente, Corte cost. numero 121 del 1972).

In altri termini – nel difetto di “*situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale (...)*”, appunto – la *particolare condizione del dirigente* non è, da sola, sufficiente a giustificarne, appunto, differenziazioni di trattamento.<sup>40</sup>

Pertanto l’inclusione del licenziamento *economico* individuale del dirigente, *motivato da giustificazione oggettiva* – nel *blocco al tempo del Covid-19* – risulta, da un lato, coerente con il prospettato *canone ermeneutico ab absurdo* (o *apagogico*) e, dall’altro, pare imposta dalla interpretazione – *costituzionalmente orientata* – della disciplina nella soggetta materia.<sup>41</sup>

4.4.La conclusione raggiunta – sulla base, beninteso, delle argomentazioni superiori – risulta coerente, tuttavia, con l’applicazione – anche ai dirigenti, appunto – del regime sanzionatorio della *tutela reale* (art. 18, commi 1-3, dello *statuto dei lavoratori*), comminato per il licenziamento affetto da *nullità*

---

<sup>40</sup>In senso contrario, pare, tuttavia, Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit., laddove le *peculiarità caratteristiche della categoria dei dirigenti* – sulle quali riposa la legittimità costituzionale della disposizione (art. 10 legge 604/1966), che ne dispone l’esclusione dal campo d’applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti (Corte cost. 121/1972) – viene apoditticamente, quanto arbitrariamente, impiegata per giustificarne l’esclusione dal campo d’applicazione, affatto diverso, del *blocco dei licenziamenti* al tempo del Covid-19.

Parimenti in senso contrario, pare A. ZAMBELLI, *il blocco dei licenziamenti vale anche per i dirigenti*, cit., laddove – travisando o, comunque, mal comprendendo la motivazione, nello stesso senso enunciato nel testo, dell’ordinanza in esame del Tribunale di Roma – sostiene testualmente: “*la lettura costituzionalmente orientata, cui accenna il Tribunale (...), condurrebbe a conclusioni diametralmente opposte (...), considerato che non si ha disparità di trattamento di situazioni eguali (tra dirigenti ed altri lavoratori), bensì di trattamenti diversi di situazioni economicamente e ontologicamente differenti*”.

Palesamente ne risulta trascurata, infatti, la circostanza che la diversità di trattamento, , quanto a soggezione al *blocco* – presa in considerazione dal Tribunale di Roma – si riferisce al licenziamento economico individuale, rispetto a quello collettivo, dello stesso dirigente.

<sup>41</sup>La conclusione raggiunta pare imposta, viepiù, dalla configurazione – dell’*atto di recesso* all’esito della procedura ex art. 4, l. 223/1991 *come licenziamento individuale per giustificato motivo (sia pure assoggettato alla disciplina dei collettivi), e come tale sarebbe impedito dal blocco temporaneo*” – che viene proposta (*recte*, riproposta) da Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit. spec. 520-521 ed. ivi, rinvio a ID., *I licenziamenti collettivi. La nozione e il controllo del giudice*, QDLRI, 1997, n. 19, 29.

L’esclusione del *licenziamento economico individuale* dei dirigenti – dal campo d’applicazione del *blocco*, nel quale ne risulta incluso il licenziamento collettivo – pare del tutto ignorata da Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit.: eppure sarebbe stata, da sola, sufficiente a sorreggerne la soluzione – della loro inclusione, appunto – all’evidenza opposta rispetto a quella proposta. Parimenti risulta ignorata – anzi travisata, per quanto si è detto – da A. ZAMBELLI, *il blocco dei licenziamenti vale anche per i dirigenti*, cit.

*virtuale* – perché contrario a *norma imperativa* – in quanto intimato in violazione, appunto, del *divieto* (vedi *infra*).

Pare, comunque, incompatibile – con la *ratio del blocco* – la denegata esclusione, dal suo campo d'applicazione, del licenziamento del dirigente, tanto più se limitata al licenziamento *economico* individuale: la rimodulazione prospettata – del riparto dell'onere del rischio di *esuberi occupazionali* – sembra imporsi, addirittura viepiù, anche in tale ipotesi.

Va considerato, peraltro, che – pur concorrendo, ad integrare i licenziamenti collettivi, il numero complessivo degli stessi (superiore a quattro) e l'arco temporale (120 giorni) della loro irrogazione (art. 24 della legge 23 del 1991) – non priva di rilievo risulta, tuttavia, la circostanza che “*il numero dei recessi irrogati (possa essere) inferiore a quello dei recessi programmati*”.<sup>42</sup>

In tale prospettiva, c'è da domandarsi – in termini, all'evidenza, problematici – se il licenziamento di dirigenti, in numero non superiore a quattro – nel periodo del *blocco* – possa essere integrato, al fine che ci occupa, dalla *programmazione* di licenziamenti ulteriori, che non siano stati irrogati, tuttavia, proprio per *eludere* il *blocco*.<sup>43</sup>

Infatti pare agevole presumere – in relazione a qualsiasi organizzazione aziendale – che il licenziamento limitato ad alcuni dirigenti – senza incidere, tuttavia, sul personale non dirigenziale che ne dipende gerarchicamente –

---

42 Così, testualmente, Cass. 22/11/2011, n. 24566 (Foro it. 2012, 2, 462), in coerenza con la giurisprudenza consolidata: vedi, per tutti, cass. 11/08/2016, n. 17061

43 Vedi, sul punto, Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., spec. 321, laddove si legge:

“ (...) deve ritenersi a mio parere che il blocco operi anche 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 comprese nei 120 giorni di cui all'art. 24 L. 223/1991)”.

non possa esaurire il ridimensionamento occupazionale *programmato* e sia volto, di conseguenza, soltanto ad *eludere* il *blocco*.

4.5.A sostegno della tesi – della soggezione al *blocco* del licenziamento economico, anche individuale, dei dirigenti – soccorre, tuttavia, la circostanza che – come è stato anticipato – le integrazioni salariali, *connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19* – nel difetto di limiti ostativi – sembrano da applicare anche ai dirigenti.

Infatti il requisito soggettivo dei lavoratori – per l'accesso alle stesse *integrazioni* – ne postula soltanto la dipendenza dal datore di lavoro, richiedente la prestazione, alla data (1° gennaio 2021) di entrata in vigore della legge 178 del 2020 (ai sensi dell'articolo 1, comma 305, della stessa legge).<sup>44</sup>

Suggerimenti ulteriori – a sostegno della stessa tesi – sembrano derivare, altresì, dall'ambito soggettivo di applicazione, che – all'ammissione al trattamento NASPI (di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22) dei lavoratori, che aderiscano a dimissioni incentivate con accordi sindacali aziendali – viene assegnato da *messaggio* dell'INPS<sup>45</sup>, laddove perviene alle conclusioni seguenti: *“Infine si evidenzia che anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere alla indennità di disoccupazione NASPI”*.<sup>46</sup>

---

44Vedi, sul punto, il *messaggio* dell'INPS n. 406 del 29 gennaio 2021 (avente ad oggetto, appunto, *“Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Prime indicazioni operative per la trasmissione delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga, assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli “CISOA”)*”, spec. § 4, intitolato *“Lavoratori a cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020”*, cit..

45 Vedi *messaggio* dell'INPS n. 4464 del 26 novembre 2020, avente ad oggetto: *Articolo 14, comma 3, del decreto legge n. 104 del 2020 Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all'indennità NASPI*

46 Vedi M. DE Luca, *Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga) del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: molto rumore per (quasi) nulla* (note minime), cit., spec. § 4.

Resta da domandarsi se l'inclusione dei dirigenti – tra i beneficiari dell'ammissione alla NASPI, in dipendenza della adesione ad accordi aziendali incentivanti l'esodo – supponga la soggezione del loro licenziamento, anche individuale, al *blocco al tempo del Covid-19*.

La risposta positiva pare imposta, tuttavia, dalla circostanza che l'adesione ad accordi aziendali incentivanti l'esodo – sulla quale si fonda, appunto, l'ammissione (anche) dei dirigenti alla NASPI – integra una delle *ipotesi di esclusione del blocco dei licenziamenti*.<sup>47</sup>

Non potrebbe, infatti, esserne *escluso* il licenziamento – dei dirigenti, appunto – se non fosse soggetto al blocco.

Palese il sostegno, che ne deriva, per la tesi che perviene alla stessa conclusione<sup>48</sup> – sulla base della disciplina del *blocco* – mentre risulta, invece, disattesa la tesi di segno contrario.<sup>49</sup>

Resta, comunque, il problema della *efficacia vincolante del messaggio* in esame dell'INPS.

Invero le prassi amministrative – di cui sono espressione, tra l'altro, le circolari, i messaggi ed altre risoluzioni della pubblica amministrazione – non sono fonti del diritto e, come tali, non possono derogare ad esse, né

---

47 Vedi M. DE Luca, *Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga) del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: molto rumore per (quasi) nulla* (note minime), cit., spec. § 4.

48 Per la tesi della soggezione al *blocco* del licenziamento dei dirigenti, vedi: M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec. paragrafo 7, secondo cui la identificazione del licenziamento *economico* individuale dei dirigenti – tra quelli *inclusi* nel *blocco* – riposa, essenzialmente (ma non esclusivamente), sulla *definizione (nominatime)* mediante rinvio alla *definizione legale* dei licenziamenti *inclusi*, appunto, e sulla irrilevanza, a tale fine, della inapplicabilità – ai licenziamenti individuali dei dirigenti, appunto – della *disciplina limitativa* (legge 604/66 ciit., spec. art. 10); F. Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, RIDL, 2020, I, 313, spec. 520-521; ordinanza in esame del Tribunale di Roma 26 febbraio 2021

49 Per la tesi che nega la soggezione al *blocco* del licenziamento dei dirigenti, vedi Franco Toffoletto, *Il divieto di recesso non vale per i dirigenti*, cit., in base al rilievo che l'articolo 3 della legge 604/1966 “*non si applica, appunto, ai dirigenti, come dispone l'articolo 10 della legge del 1966, confermato nella sua validità dalla sentenza della Corte costituzionale 121 del 1972, in considerazione del fatto che “la categoria dei dirigenti presenta peculiari caratteristiche che sono oggetto di una disciplina particolare”*”.

Nello stesso – con riferimento, appunto, a Trib. Roma 26 febbraio 2021 – A. ZAMBELLI, *Il blocco dei licenziamenti vale anche per i dirigenti*, cit.

vincolarne l'interpretazione, ma solo contribuire ad orientarne l'esegesi, nei limiti consentiti dal dettato normativo, influenzando così anche sulla formazione del *diritto vivente*.<sup>50</sup>

Della prospettata *efficacia* non può prescindere, tuttavia, chi intenda discostarsi dalle conclusioni – che possono ricavarsi, per quanto si è detto (§ 4.8.), dal *messaggio dell'INPS* in esame – riproponendo la tesi che esclude il licenziamento economico individuale dei dirigenti dal campo d'applicazione del *blocco*.<sup>51</sup>

## **5. Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19 tra *divieto* e *sospensione*: rilievo sul piano degli effetti.**

Il *blocco al tempo del Covid-19* si articola nel divieto temporaneo dell'intimazione del licenziamento, da un lato, e nella sospensione – per lo stesso periodo del divieto– di alcune procedure preliminari alla l'intimazione, dall'altro.<sup>52</sup>

Palese il rilievo – sul piano degli effetti – della distinzione prospettata

La violazione del divieto della intimazione, infatti, comporta – come ritenuto, concordemente, dalle pronunce in esame dei Tribunali di Roma e di Ravenna (e datutte le altre pronunce in materia, finora note) –la *nullità virtuale* del licenziamento – per *contrasto con norma imperativa*, quale il

---

50 Sul punto, vedi Cass. 3 gennaio 2020, n. 32; 24 novembre 2015, n. 23960; 25 maggio 2015, n. 10739; sez. un. civ. 2 novembre 2007, n. 23031).

51 In tal senso, vedi A. BOTTINI, *Naspi ai dirigenti senza effetto sui licenziamenti*, Sole 24 ore 15 dicembre 2020

52 Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec. §8

divieto appunto <sup>53</sup> – e la soggezione al regime sanzionatorio, che ne consegue, della *tutela reale*. <sup>54</sup>

La *reintegrazione nel posto di lavoro* si coniuga essenzialmente, in tale prospettiva, con una indennità risarcitoria, *commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione*, e con il diritto del lavoratore ad una *indennità sostitutiva* – della *reintegrazione nel posto di lavoro*, appunto – *pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto*<sup>55</sup>

Né può essere trascurato che – per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la sua reintegrazione – il lavoratore ha diritto (ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003) alle ferie annuali retribuite – oppure, alla cessazione del rapporto di lavoro, a un'indennità sostitutiva di tali

---

53 In tal senso, vedi: M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite* (note minime), cit., spec. §8; Franco Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., 316, dove si legge:

*“Una prima valutazione, che ritengo abbastanza scontata, riguarda il carattere imperativo della disciplina dell'art. 46 del d.l.18/2020: dal che deriva certamente la nullità dei licenziamenti adottati in contrasto con la regola, con relativa sanzione ripristinatoria del rapporto di lavoro (sia che la si voglia ricondurre alla reintegrazione ex art. 18, co. I, l. 300/1970, e 2 d.lgs. 23/2015, come credo corretto derivando la nullità 'espressamente' dall'art. 1418 c.c.; sia che, diversamente, la si riconduca a un regime di nullità di diritto comune; in ogni caso non agli articolati regimi del licenziamento semplicemente ingiustificato, vizio che nel caso potrebbe non ricorrere)”.*

54 Ai sensi dell'articolo 18, commi 1-3, statuto di lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) per i licenziamenti individuale ed – in forza del rinvio (di cui all'articolo 24 legge 223 del 1991) – per il licenziamento collettivo, parimenti vietato.

Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede, ai quali si rinvia anche per riferimenti ulteriori.

Sulla *tutela reale* – per il licenziamento affetto da *nullità virtuale* – vedi, per tutti, M. DE LUCA, *Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutela crescentie nuovo sistema sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi: tra legge delega e legge delegata*, cit., spec. § 4.5..

Sulla nullità virtuale, vedi, per tutte, Cass. Sez. un, civ., 19 dicembre 2007, n. 26724 (In Foro it., 2008, I, 784, con nota di SCODITTI), secondo cui la nullità virtuale – per contrarietà a norme imperative, in difetto di espressa previsione in tal senso – riguarda, ove non altrimenti stabilito dalla legge, unicamente la violazione di norme inderogabili concernenti la validità del contratto – o, come nella specie, dell'atto unilaterale di licenziamento (art. 1324 c.c.) – e non già la violazione di norme, anch'esse imperative, riguardanti il comportamento dei contraenti la quale può essere fonte di responsabilità (in senso conforme è la giurisprudenza consolidata successiva).

55

In tal senso, infatti, sancisce l'articolo 18, commi 1-3, dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300).

ferie non godute – senza che rilevi, in contrario, il fatto che, nel corso dello stesso periodo, il lavoratore non abbia svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.<sup>56</sup>

La *sospensione* di procedure preliminari alla l'intimazione, invece, comporta soltanto il *differimento* – fino alla scadenza del previsto termine – della intimazione, appunto, e degli effetti del licenziamento.

In altri termini, la *sospensione* prospettata non immuta il regime sanzionatorio del licenziamento, che – all'esito della procedura – sia stato intimato, né il giudizio sulla sua impugnazione.

La *tutela reale* – comminata per il licenziamento intimato in violazione del *divieto* e, perciò, affetto da *nullità virtuale* – sembra attrarre, nel *rito Fornero*, il giudizio di impugnazione.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> In tal senso, vedi Corte giust. UE 25 giugno 2020, nelle cause riunite C-762/18 e C-37/19, che *prevale* sulla nostra giurisprudenza nazionale in senso contrario (per tutte, Cass. 29 novembre 2016, n. 24270; 8 luglio 2008, n. 18707).

Conforme alla sentenza della Corte di giustizia risulta, tuttavia, la sopravvenuta Cass. 8 marzo 2021, n. 6319.

<sup>57</sup> Da proporre – nella forma e nei termini (di cui all'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, come modificato dall'articolo 32 della legge n. 183 del 2010, c.d. *collegato lavoro*) – (anche) nella ipotesi di licenziamento nullo, al quale si applica – per quanto si è detto – la *tutela reale* (ai sensi dell'articolo 18, commi 1-3, dello *statuto dei lavoratori*): vedi, in tal senso, Cass. 5 novembre 2015, n. 22627; 13 gennaio 2020, n.395.