

Per ogni problema complesso esiste una soluzione semplice, che in genere è quella sbagliata: il licenziamento dei dirigenti nel blocco Covid (nota a margine di Trib. Roma 15 aprile 2021) .

di Michele De Luca

SOMMARIO: 1. Prologo. – 2. La soluzione *semplice e sbagliata*. – 3. Il problema e la sua soluzione.

1. Prologo.

L'aforisma di George Bernard Shaw riportato nel titolo ¹ si attaglia, perfettamente, alla soluzione negativa del problema – di soggezione al *blocco da Covid-19* – per il licenziamento economico individuale dei dirigenti.

Si tratta, invero, di soluzione semplice, di facile comprensione e – forse, proprio, per questo – diffusamente condivisa (vedi *infra*).

Risulta, tuttavia, *sbagliata* e, comunque, inidonea a risolvere il problema (vedi *infra*).

Valga, tuttavia, il vero.

2. La soluzione *semplice e sbagliata*.

¹ Riproposto, tra gli altri, da Umberto Eco – in *Il pendolo di Foucault* – Integrato da Arthur Bloch – secondo cui “*i problemi più complessi hanno soluzioni semplici, facili da comprendere e sbagliate*” – e già applicato (anche) a soluzioni di problemi giuridici quali. *rifiuti: da Emergenza a opportunità; sostenibilità ambientale e dell'emergenza climatica prodotta dall'effetto serra* (Enrico Fedrighini, in *La Rivista Giuridica dell'Ambiente*, numero 20 aprile 2021).

2.1.La pronuncia più recente sul punto – a quanto consta – del Tribunale di Roma ² – discostandosi, *a sua insaputa*, da un proprio precedente ³ – aderisce alla soluzione negativa – del problema attinente, appunto, alla soggezione del licenziamento economico individuale dei dirigenti al *blocco da Covid* – 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)”*.

All’evidenza semplice e di facile comprensione risulta la soluzione proposta, in coerenza con un orientamento dottrinario – forse, proprio, per questo – diffusamente condiviso.⁴

Riposa, tuttavia, su duplice argomentazione apodittica, che risulta *sbagliata* e, comunque, inidonea a risolvere il problema.

2.2. Intanto, all’evidenza, apodittica e, comunque, palesemente *sbagliato* risulta l’assunto – addotto a fondamento della soluzione proposta – secondo cui l’articolo 3 della legge n. 604/66 sarebbe *“disposizione (...) che pacificamente non si applica ai dirigenti”*.

2

²Trib. Roma, ordinanza 15 aprile 2021, in Cassazione.net 18 aprile 2021, con nota di D. FERRARA.

³Trib. Roma, ordinanza 26 febbraio 2021, in Cassazione.net del 1° marzo 2021 con nota di D. FERRARA; annotata da M. DE LCA in Lav. gior. N. 5/2021.

⁴Con riferimento al primo argomento – addotto a sostegno della soluzione negativa del problema – vedi, per tutti, M. MISCIONE, *Il Diritto del lavoro ai tempi orribili del coronavirus*, in Lav. nella giur., 2020, 324 e 326, laddove si legge: *“sono esclusi dal «blocco» i lavoratori cui non si applica la L. n. 604/1966, in particolare i dirigenti”*

Con riferimento al secondo argomento, vedi, per tutti, C. ZOLI, *La tutela dell’occupazione nell’emergenza epidemiologica fra garantismo e proporzionalità*, Labor 4/2020, 439 ss. *La tutela dell’occupazione nell’emergenza epidemiologica fra garantismo e proporzionalità*, Labor 4/2020, 439 ss., laddove si legge: *“Quanto, infine, ai dirigenti, per i quali pure una giustificazione è di solito richiesta dai contratti collettivi, l’inapplicabilità del blocco dei licenziamenti – nella specie soltanto individuali, visto che anche i dirigenti rientrano nella fattispecie del licenziamento collettivo – trova corrispondenza nell’impossibilità di far ricorso alla cassa integrazione guadagni.”*

I contributi su riportati – di sicura autorevolezza – sono, tuttavia, soltanto la esemplificazione delle posizioni che – per quanto si è detto – risultano espresse, sul punto, dall’orientamento maggioritario della dottrina

Ne risulta, invero, ignorato – o comunque trascurato – il remoto insegnamento della Corte costituzionale in senso contrario.⁵

Infatti ne risulta stabilito che l'esclusione dei dirigenti (ai sensi dell'articolo 10 della legge 604 del 1966) riguarda soltanto la *disciplina limitativa dei licenziamenti*, prevista dalla stessa legge (articoli 5-8).

Ela legittimità costituzionale della medesima disposizione (art. 10 della legge 604/66, appunto) riposa sul 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”*.

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

Del resto, è la stessa Corte costituzionale⁶ a ritenere che la *esclusione* (di cui all'articolo 10 della legge 604 del 1966, cit., appunto) non riguardi altra disposizione della 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* dei dirigenti (di cui all'articolo 10 della legge 604 del 1966, cit.) riguarda, appunto, soltanto la *disciplina limitativa dei licenziamenti individuali* – recata dalla legge (articoli 5-8, appunto) – e non già altre disposizioni della stessa legge: dalla definizione di giustificato motivo (anche) 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”*,

⁵ Vedine la sentenza n. 121 del 1972

⁶ Sentenza 121 del 1972, cit., spec. puunto 5

che si applica “*pur se si tratta del licenziamento di un dirigente*” (così, testualmente, Cass. civ. 17 aprile 2015, n. 7899).

Coerentemente il “*giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3 della legge n. 604/66*” delimita il campo d’applicazione del *blocco al tempo del Covid-19* – anche per il licenziamento economico individuale dei dirigenti – sebbene tale licenziamento sia *escluso* (ai sensi dell’articolo 10 della stessa legge 604/66) dalla *disciplina limitativa dei licenziamenti*, stabilita contestualmente (art. 5-8).

Del resto, il legislatore del 1966 – nello stabilire, per qualsiasi licenziamento individuale, l’obbligo della *giustificazione* (articolo 1 della legge 604 del 1966)⁷ – definisce la *giustificazione*, appunto, mediante rinvio alla *giusta causa* (di cui all’articolo 2119 c.c.) ed al *giustificato motivo*, istituito contestualmente (art. 3).

Analogamente la disciplina del *blocco da Covid-19* – per delimitare il proprio campo d’applicazione – rinvia al “*giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3 della legge n. 604/66*”.

2.3. Parimenti sbagliata, tuttavia, è l’asserita “*chiara ed evidente simmetria tra blocco dei licenziamenti e soccorso della collettività generale (attraverso gli ammortizzatori sociali)*”.

È ben vero che il *blocco dei licenziamenti* è stato posto in relazione – fin dalle origini – con le *integrazioni salariali*.

Il *blocco*, infatti, risulta *icasticamente* configurato come “*corrispettivo, sul piano sociale, degli aiuti concessi alle imprese*”⁸, a cominciare – appunto – dalle integrazioni salariali, quale alternativa alla retribuzione.

⁷ In attuazione di uno storico monito della Corte costituzionale (sentenza n. 45 del 1965), che costituisce una sorta di mito fondativo del nostro sistema di tutela contro i licenziamenti individuali: vedi M. DELUCA, *La disciplina dei licenziamenti fra tradizione e innovazione per una lettura conforme a costituzione*, Argomenti dir. lav., 2013, 1345 ss. al quale si rinvia per riferimenti ulteriori.

Vedi, altresì, la relazione al disegno di legge governativo diventato legge n. 604 del 1966 (AC 2452, 4° legislatura).

⁸ Così, testualmente, Giulio Prosperetti (intervista a), *Lo stop ai licenziamenti legittimo se temporaneo*, sole 24 ore del 17 giugno 2020;

E le integrazioni salariali, addirittura, quale *condizione* di legittimità costituzionale del *blocco*.⁹

Tuttavia la prospettata “*correlazione emerge perché la norma sul divieto si fonda su quello che, un tempo, si sarebbe detto lo scambio politico tra l'imposizione del divieto di licenziamento per le imprese e la socializzazione del costo del lavoro dei dipendenti improduttivi(.....)*”.¹⁰

Mentre esula qualsiasi incidenza della stessa correlazione – con le integrazioni salariali, appunto – sulla disciplina positiva del (campo d'applicazione) *blocco*.

Invero il *blocco* nasce senza *condizionalità* e senza limiti ¹¹. E tale rimane dopo la prima *proroga* ¹².

Solo a far tempo dalla seconda *proroga* ,il *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid – 19* risulta esplicitamente subordinato a *condizionalità* e, contestualmente, limitato da *ipotesi di esclusione*. ¹³

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

Sulle integrazioni salariali al tempo del Covid-19, 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, 2020, 115 ss.;

GIOVANNI FIACCAVENTO, *Integrazioni salariali speciali: un primo tentativo di universalizzazione delle tutele*. *Ibidem*, 129ss.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.

10Così testualmente, da ultimo, A. MARESCA, *Divieti di licenziamento e tutela dell'occupazione nell'art. 8, DL n. 41/2021*, in **Lavoro diritti Europa LDE n. 2/2021**.

11 Vedi 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, che si limita a fissare in sessanta giorni – a decorrere dalla data di entrata in vigore (17 marzo 2020) del decreto legge *cura Italia* – il periodo del *blocco dei licenziamenti*, che si articola nel divieto temporaneo dell'intimazione e nella sospensione di procedure ad essa preliminari (su questo ultimo punto, vedi : 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, spec. paragrafo 6 .

12 Vedi articolo 80 del decreto legge *rilancio Italia* 19 maggio 2020, n. 34, come convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che parimenti si limita ad elevare – a cinque mesi – lo stesso periodo del *blocco dei licenziamenti*.

13 Vedi articolo 14 (intitolato *Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*) – in relazione agli articoli 1 e 3 (intitolati *Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga* e, rispettivamente, *Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione*) – del decreto legge agosto 14 agosto 2020, n. 104, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, come convertito (legge n. 126 del 13 ottobre 2020, *Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, in vigore dal 14 ottobre 2020), che – lungi dal limitarsi a prorogare il periodo del divieto temporaneo dell'intimazione del licenziamento e della sospensione di procedure preliminari alla intimazione – sancisce testualmente:

Ne risulta, infatti, prevista (dall'articolo 14, in relazione agli articoli 1 e 3, del decreto legge agosto, come convertito dalla legge n. 126 del 13 ottobre 2020, cit., appunto) la *proroga* ulteriore del *blocco* al termine *finale* del 31 dicembre 2020.

La subordina, tuttavia, a *condizionalità*, quale, appunto, la *fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19* ovvero, in alternativa, *esonero dal versamento dei contributi previdenziali*"

La *condizionalità* prospettata, all'evidenza, non incide sul *blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19*, né sugli obblighi – che ne derivano per il datore di lavoro, gravato dal *blocco* – ma si limita a subordinarli ad una *condizione casuale e non meramente potestativa*.¹⁴

“Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le 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.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge. 3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori e' comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso “.

14 Vedi, per tutte, Cass. 4 aprile 2013, n. 8172; 8 settembre 2016, n. 17770. Ad entrambe si rinvia per riferimenti ulteriori di giurisprudenza.

Vedi, sul punto, 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), in corso di pubblicazione in 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 *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 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

La *fruizione integrale* delle integrazioni salariali, poi, pare riferita al diritto alla loro *fruizione*, appunto, per l'intera *durata* che ne è prevista dalla legge.¹⁵

Mentre la *fruizione effettiva* integra l'esercizio dello stesso diritto e – se anteriore alla entrata in vigore della norma in esame (15 agosto 2020) – comporta la riduzione, appunto, del periodo residuo di *fruizione*.

Coerentemente, la mancata domanda delle integrazioni salariali – da parte di chi ha diritto alla fruizione, appunto – configura la fattispecie costitutiva del diritto – all'esonero contributivo¹⁶ – che la norma in esame contempla in alternativa.

L'esplicita imputazione, poi, dello stesso diritto – ai *datori di lavoro*, che vi possano accedere¹⁷ – sembra, all'evidenza, prescindere dalla inclusione dei dipendenti, investiti dal licenziamento vietato, nelle *categorie* che possano beneficiare delle stesse integrazioni salariali.¹⁸

15 Vedine i riferimenti alle due note precedenti.

Vedi, altresì, relazione al disegno di legge di conversione del *decreto legge sostegni* (AS 2144, sub articolo 8 *decreto*), laddove 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, infatti, 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...

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. 2/2021, 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.

16

Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede.

17 Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede.

18 Rendendo priva di rilievo, ai fini che ci occupano, la questione se i dirigenti rientrino nel campo d'applicazione delle integrazioni salariali *con causale Covid 19*: spunti per una soluzione della questione da parte dell'INPS – in coerenza con (asserite) suggestioni del Ministero del lavoro – sembrano potersi ricavare, tuttavia, dal Messaggio dell'Istituto 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*, cit. (vedi *infra*)

Condizionalità –come *ipotesi di esclusione* – del *blocco dei licenziamenti*, all'evidenza, si applicano *solo per l'avvenire* (art. 11 preleggi), cioè dalla data (15 agosto 2020) di entrata in vigore del *decreto agosto*, che le introduce.

Ne prescindono, quindi, i licenziamenti precedenti alla stessa data, che restano soggetti alla diversa disciplina del *blocco* – senza *condizionalità*, appunto, e senza *ipotesi di esclusione* –allora vigente(come prevista dai decreti *cura Italia* e *rilancio Italia*).¹⁹

Tanto basta (ed avanza) per ribadire l'anticipata conclusione circa la palese erroneità della soluzione negativa del problema – di soggezione al *blocco da Covid* – del licenziamento economico individuale dei dirigenti.²⁰

La *soluzione sbagliata*, all'evidenza, lascia irrisolto il problema e ne impone una soluzione alternativa.

3. Il problema e la sua soluzione.

3.1. Riguarda i licenziamenti – identificati per tipologia – il *blocco al tempo del Covid-19*.²¹

Affatto diverso il *blocco post-bellico*²², che risulta esplicitamente riferito a lavoratori, identificati per la *categoria* di appartenenza (impiegati, operai), ed a datori di lavoro, identificati per settore produttivo e sede.

19 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 6, nota 31.

20 Per i quali si rinvia a M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19. Un anno dopo: è tempo di bilanci*, in Lav- giur. n.5/2021. Ed, ivi riferimenti ulteriori

21 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. Adde, M. DE LUCA, *Il blocco dei licenziamenti, un anno dopo: è tempo di bilanci*, in Lav. giur. n. 5/2021, al quale parimenti si rinvia per riferimenti ulteriori-

22 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.*

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*)²³, dipendenti da datori di lavoro identificati per settore produttivo e sede.²⁴

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*”).²⁵

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

23 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.

24 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, 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.

25 Articolo 46 del decreto legge *cura Italia*, come convertito.

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 vengono assoggettati anche al *blocco*, oltre che alla disciplina per essi già prevista (dagli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e, rispettivamente, dagli articoli 5-8 della legge 15 luglio 1966, n. 604) , entro i limiti stabiliti contestualmente (dall'articolo 10, per quel che qui interessa).

Comunque l'esclusione dei dirigenti (ai sensi dell'articolo 10 della legge 604 del 1966, appunto) riguarda – per quanto si è detto – soltanto la *disciplina limitativa dei licenziamenti* – prevista dalla stessa legge (articoli 5-8) – e risulta costituzionalmente legittima ²⁶, 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 è 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”*.

Mentre non riguarda – come pure si è detto – né la definizione di giustificato motivo oggettivo (di cui all'art. 3, **L. n. 604/1966**) - per quel che qui interessa – né la stessa *“sussistenza di un giustificato motivo, in forza del principio generale di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604”*, che si applica *“pur se si tratta del licenziamento di un dirigente”* (così, testualmente, Cass. civ. 17 aprile 2015, n. 7899, cit.).

²⁶ Vedi Corte cost. n. 121 del 1972, cit.

Né può essere trascurato (ad abundantiam!) che il *blocco* – quale categoria del nostro diritto positivo dell'emergenza (postbellica e da Covid 19) – preclude qualsiasi licenziamento, a cominciare da quelli *legittimi*.

Particolarmente significativo risulta, a tale proposito, il *blocco postbellico* nel vigore della *recedibilità ad nutum* del datore di lavoro (art. 2118 c.c.).

Tuttavia anche il blocco da Covid preclude i licenziamenti – che ne risultino investiti – ancorché *legittimi*.

Ne risulta confermata, vieppiù, la coerenza con la *ratio* dello stesso *blocco* – di porre a carico del datore il rischio di (eventuali) esuberi occupazionali²⁷ – e la superfluità di qualsiasi scrutinio – circa la *legittimità* del licenziamento – al fine di individuarne le *tipologie* soggette al *blocco*.

3.3. Alla luce delle esaminate definizioni e delle tipologie di licenziamento soggette al *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.²⁸

Per quel che qui particolarmente interessa, sembra da includere nel *blocco al tempo del Covid-19* – come ritenuto dalla ordinanza più remota del Tribunale di Roma²⁹ – il *licenziamento economico* dei dirigenti, non solo collettivo – come pare incontrovertito (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.

²⁷ Vedi, sul punto, M. DE LUCA, *Il blocco al tempo del Covid, un anno dopo*, cit. spec. par. 2.

²⁸ 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 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.

Vedi altresì – anche per la esemplificazione di ipotesi di *licenziamenti economici individuali* – M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid, un anno dopo*, cit., spec. par. 3.

²⁹ Trib. Roma 26 febbraio 2021, cit.

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., spec. art. 4-8, 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.).

E, comunque, l'*esclusione* (ai sensi dell'articolo 10 della legge 604/1966) dei dirigenti, che ne risulta, non riguarda – per quanto si è detto – la definizione di *licenziamento per giustificato motivo (anche) oggettivo* (di cui all'articolo 3 della stessa legge), alla quale è demandata – in forza del disposto rinvio – la delimitazione del campo d'applicazione del *blocco al tempo del Covid-19*.

Tanto basta per sorreggere la conclusione proposta.

Soccorrono, tuttavia, argomentazioni ulteriori.³⁰

30 Vedi M. DE LUCA, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid, un anno dopo*, cit., spec. par. 4.