



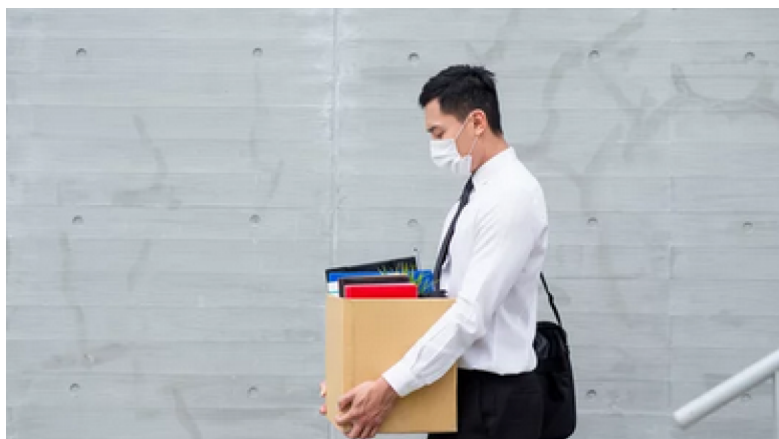
Vietato licenziare persino i dirigenti

Anche i dirigenti possono invocare il divieto di licenziamento Covid-19. Il Tribunale di Roma, con ordinanza del 26 febbraio 2021, ha ordinato la reintegrazione di un dirigente che era stato licenziato a luglio 2020, per soppressione della sua posizione lavorativa

5 Marzo 2021



di Avv. Andrea Sisti, Studio Legale Chiarini
News



Anche i dirigenti possono invocare il divieto di licenziamento Covid-19. Il Tribunale di Roma, con ordinanza del 26 febbraio 2021, ha affermato che il divieto di licenziamento "Covid-19" si applichi anche al personale dirigente, ordinando la reintegrazione di un dirigente che era stato licenziato a luglio 2020, per soppressione della sua posizione lavorativa.

Come noto, la legislazione emergenziale vieta, dal 17/3/2020, l'avvio di procedure di licenziamento collettivo, nonché i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 legge 604/66, per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Tuttavia, i dirigenti sono espressamente esclusi dall'ambito di applicazione della legge 604/66, per cui possono essere liberamente licenziati, senza che ricorra un giustificato motivo. D'altro canto, la contrattazione collettiva garantisce al dirigente un indennizzo economico (c.d. indennità supplementare) in caso di licenziamento ingiustificato.

La nozione contrattuale di giustificatezza, peraltro, è più ampia di quella legale di giustificato motivo, risultando ingiustificato, per la giurisprudenza, solo il licenziamento che sia arbitrario (senza motivo) o adottato per un motivo pretestuoso. Ne discende una tutela meno ampia per i dirigenti, rispetto alla generalità degli altri dipendenti.

Poiché la legislazione emergenziale vieta i licenziamenti comminati per giustificato motivo oggettivo, con esplicito riferimento all'art. 3 legge 604/66 (non applicabile ai dirigenti), l'interpretazione più aderente al dato letterale della norma sul divieto di licenziamento sembrerebbe quella che escluda i dirigenti dal relativo ambito di applicazione.

Il Tribunale di Roma ha però preferito un'interpretazione teleologica, valorizzando la ratio legis, vale a dire la finalità della norma da interpretare, che risiederebbe nella esigenza



di “non lasciare che il danno pandemico si scarichi sistematicamente ed automaticamente sui lavoratori”, comprendendo tra i lavoratori bisognosi di tale eccezionale tutela anche i dirigenti che “anzi sono più esposti a tale rischio stante la maggiore elasticità del loro regime contrattual-collettivo”.

Altrimenti, si legge nell’ordinanza, lasciando fuori i dirigenti dal divieto di licenziamento, la norma sarebbe incostituzionale, per violazione dell’art. 3 Cost., non essendo ragionevole prevedere un differente regime di tutela tra dirigenti e generalità degli altri lavoratori dipendenti, nel contesto pandemico, che li accomuna e che espone entrambi al medesimo rischio di perdita del posto di lavoro.

Ulteriore profilo di irragionevole diversità di trattamento risiederebbe, inoltre, nella applicabilità del divieto ai licenziamenti collettivi, nell’ambito dei quali i dirigenti sono, invece, protetti per legge.

Infatti, la disciplina legale sui licenziamenti collettivi dispone, anche in favore dei dirigenti, i medesimi obblighi di esperire la procedura di consultazione sindacale e di adottare determinati criteri di scelta, alla cui violazione corrisponde il diritto del dirigente licenziato ad un’indennità risarcitoria (compresa tra 12 e 24 mensilità di retribuzione, fatta salva la diversa misura dell’indennità prevista dalla contrattazione collettiva applicata).

Pertanto, sottolinea il Tribunale di Roma: “ancor meno risulta comprensibile perché il divieto dovrebbe operare per costoro (ndr i dirigenti) in caso di licenziamento collettivo e non in caso di licenziamento individuale, a differenza degli altri lavoratori”.

L’ordinanza contiene, poi, un parallelo tra la “natura” della nozione legale di giustificato motivo oggettivo e la nozione contrattual-collettiva di giustificatezza, giungendo alla conclusione che “il riferimento della legge all’art. 3 mira ad identificare la natura della ragione impassibile di essere posta a fondamento del recesso, e non a delimitare l’ambito soggettivo di applicazione del divieto”.

In altre parole, sarebbero vietati tutti i licenziamenti per ragioni di carattere oggettivo, a prescindere dalla categoria di appartenenza del destinatario.

Si tratta senza dubbio di una questione che si presta a diverse letture ed occorrerà attendere altri sviluppi giurisprudenziali per capire se l’orientamento del Tribunale di Roma sia destinato ad affermarsi come prevalente.

avv. Andrea Sisti, of counsel dello Studio Legale Chiarini

