



# Emergenza Covid-19 e licenziamento del dirigente

La normativa emergenziale vigente, al momento, fino al 17 agosto 2020,  
non può escludere il dirigente dal divieto di licenziamento

di Roberto Granatelli\*

**I**l Covid-19 e la conseguente situazione di crisi industriale, come è noto, hanno fatto sì che molti datori di lavoro abbiano proceduto a licenziare i dipendenti motivando tale scelta, principalmente, sulla base del calo di fatturato o dell'impossibilità oggettiva di garantire il normale processo produttivo.

Per contenere la crescita dei licenziamenti determinati da motivi oggettivi-economici e sollecitare le imprese a valutare prioritariamente l'adozione del lavoro agile (o "smartworking" cioè la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro) o, in alternativa, l'accesso agli ammortizzatori sociali, il Governo, con l'art. 46 del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 "Cura Italia", rubricato "Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti", ha disposto che *"a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli, 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1996, n. 604"*.



Già di per sé la formulazione dell'articolo non è fra le più felici, anzi, risulta addirittura fuorviante.

La norma, infatti, come è stato giustamente osservato, non disciplina la sospensione delle "procedure" di impugnazione dei licenziamenti (la sospensione dei termini per l'impugnazione dei licenziamenti è disciplinata dal successivo art. 83), ma i licenziamenti stessi.

L'articolo 83 del Decreto "Rilancio" poi, forse in un'ottica di bilanciamento tra le diverse misure di sostegno, ha disposto il sensibile prolungamento del periodo durante il quale non sono consentiti i licenziamenti collettivi e i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi della già citata legge n. 604/1996. Da un periodo, inizialmente fissato dal "Cura Italia" sino al 16 maggio, il divieto è stato prolungato sino al 17 agosto 2020.

Pertanto al datore di lavoro è impedito di avviare le procedure di licenziamento collettivo, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni su menzionate sino al 17 agosto 2020. La normativa de qua prevede altresì, come accennato, indicazioni per le procedure pendenti, disponendo la sospensione di tutte le procedure di consultazione sindacale previste dalla legge n. 223 del 1991 avviate prima dell'emanazione del Decreto-Legge, e precisamente a partire dal 23 febbraio 2020. Queste ultime, quindi, potranno riprendere successivamente, allo scadere del termine di cui *ut supra*.

L'art. 46, infine, dispone che nel rispetto del medesimo termine *"il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1996, n. 604"*.

Un primo dubbio emergente dalla formulazione dell'art. 46 riguarda l'applicabilità o meno di tale disciplina al licenziamento individuale del dirigente (per quelli collettivi trova applicazione la legge n. 223/1991, come modificato dalla legge n. 161/2014). È pacifico, infatti, che al licenziamento del dirigente non si applica il concetto di giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della legge n. 604/1996, bensì il criterio di "giustificatezza", normato non dal legislatore ma dalla contrattazione collettiva



(CCNL dirigenti aziende produttrici di beni e servizi).  
 La nozione di "giustificatezza" posta dalla contrattazione collettiva al fine della legittimità del licenziamento non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966.  
 Ne consegue altresì che, ai fini dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento del dirigente, la suddetta "giustificatezza" non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto di lavoro e con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa tale prosecuzione (Cass. civ. Sez. L, Sent. 02.10.2018, n. 23894).

Rileva pertanto, ai fini della "giustificatezza", la posizione ricoperta dal dirigente che potrebbe non essere pienamente adeguata allo sviluppo produttivo e funzionale dell'impresa, quindi il suo eventuale licenziamento riguarda aspetti strategici ed economici diversi da quelli rilevanti per licenziamento di un lavoratore dipendente.

Su tali basi dottrinali e giurisprudenziali, contemplando l'art. 46 del decreto "cura Italia" uno specifico riferimento all'art. 3 della legge n. 604/1966, il tenore letterale della norma comporterebbe l'inapplicabilità di tale disposizione ai dirigenti che godono di tutele contrattuali e non di quelle previste della legge citata.

Stante però la finalità della normativa emergenziale, dovuta, appunto, a una situazione straordinaria, che ha richiesto l'adozione di una misura altrettanto straordinaria, è legittimo domandarsi perché escludere la dirigenza. Un ulteriore

dubbio su tale aspetto potrebbe sorgere dal fatto che non vi è una esclusione esplicita, forma utilizzata dal medesimo legislatore nel caso del lavoro domestico di cui all'art. 22, per quanto riguarda la Cassa Integrazione in deroga.

Pertanto conclusioni interpretative volte a escludere il personale dirigente dal campo di applicazione della norma in esame risulterebbero particolarmente penalizzanti per la categoria dei dirigenti e andrebbero in contrasto con la stessa ratio del provvedimento in esame che, come evidenziato, va intesa, invece, nel senso di introdurre disposizioni a carattere eccezionale di sostegno e tutela di lavoratori (tutti i lavoratori subordinati a meno di esplicite esclusioni) e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo le dichiarate intenzioni del Legislatore.

Occorre infine rammentare che il dibattito giurisprudenziale ha più volte distinto due differenti tipologie di dirigente, e di conseguenza il "divieto di licenziamento", se mai dovesse prevalere la tesi da noi fortemente avversata, si applicherebbe soltanto ad una di esse.

Infatti, per il dirigente apicale, che opera come *alter ego* del datore di lavoro, rimarrebbe la possibilità di licenziamento per il principio di giustificatezza prevista dal CCNL. Per il dirigente non apicale, o c.d. "pseudo-dirigente", prevarrebbe il divieto di cui all'art. 46 in quanto, secondo consolidata giurisprudenza, questo è sottoposto all'applicazione della legge n. 604/1966 (Cass. n. 7295/2018, Cass. n. 20763/2012).

\* *Direttore Generale Federmanager Torino, Responsabile del Servizio Sindacale e Legale, giornalista pubblicista*

## ManagerNoProfit Aiutiamo chi aiuta gli altri

Cerca nuovi soci a Torino l'associazione ManagerNoProfit, gruppo di volontariato nato nel 2015 a Milano per iniziativa di un gruppo di ex dirigenti e quadri di azienda con elevate competenze professionali, oltre che umane e di relazioni, e che oggi conta 57 soci a Milano e 13 a Bergamo; dalla fondazione ha coinvolto più di 116 associazioni, avviando 146 progetti nell'area tra Milano e Bergamo. È la seconda vita dei manager che, nello spirito della cittadinanza attiva, decidono di mettere gratuitamente a disposizione, full time o part time, di organizzazioni, enti e fondazioni no profit, le competenze acquisite negli anni per aiutarle a realizzare nuovi gesti di aiuto, di solidarietà e più in generale a diffondere una cultura del riconoscimento e del rispetto degli altri, i più deboli, i più fragili. ManagerNoProfit ha elaborato metodi di lavoro, strumenti nuovi per il Terzo settore, sperimentati in approccio collaborativo fra volontari, cittadini, privati e pubblica amministrazione, per rendere più organizzato ed efficace il lavoro di chi si è fatto carico dei problemi della persona sofferente.

Le diversità e complementarietà delle esperienze maturate con ruoli dirigenziali in vari settori dai suoi componenti sono il punto di forza di ManagerNoProfit: un'organizzazione che risponde sia singolarmente che in team, operando in modo integrato, efficace e responsabile, alle specifiche esigenze espresse dalle organizzazioni del Terzo Settore, oggi in prima linea nel rilancio della società italiana investita dalla catastrofe sanitaria ed economica del Covid.

Il referente per il lancio a Torino di ManagerNoProfit è Mario Botto Micca, socio di Federmanager Torino che appoggia l'iniziativa. Chi è interessato ad ulteriori informazioni può visitare il sito di ManagerNoProfit <http://www.managernoprofit.org> o contattare la segreteria di Federmanager Torino