

Dirigenti licenziati durante il Covid, conto alle aziende

Lavoro

Il lavoratore andrebbe risarcito se il divieto parziale fosse ritenuto illegittimo

A rischio i licenziamenti per i quali il contenzioso è ancora aperto

Giampiero Falasca

Grosse nubi si addensano sui licenziamenti dei dirigenti intimati durante la pandemia, dopo la decisione della Corte di cassazione di investire la Consulta della questione di legittimità costituzionale della normativa approvata e vigente durante l'emergenza (ordinanze interlocutorie 15025 e 15030 del 29 maggio scorso, si veda «Il Sole 24 Ore» del 31 maggio).

La Cassazione, in particolare, ha messo in dubbio la compatibilità con l'articolo 3 della Costituzione del "blocco dei licenziamenti" vigente durante la pandemia (articolo 46 del Dl 18/2020), nella parte in cui il divieto non si estendeva ai recessi individuali dei dirigenti. La Corte costituzionale si trova, ora, di fronte a un compito molto difficile: stabilire se questo regime di "tutele differenziate", in virtù del quale i dirigenti avevano meno garanzie degli altri lavoratori, ma solo nei recessi individuali, possa essere considerato legittimo.

Se la Consulta accogliesse il ragionamento della Cassazione, gli effetti della decisione sarebbero parti-

colarmente problematici per tutti quei datori di lavoro che, nel pieno dell'emergenza sanitaria, hanno interrotto i rapporti di lavoro con il personale dirigenziale. L'eventuale accoglimento della questione di costituzionalità avrebbe, infatti, un effetto "ex tunc", come qualsiasi pronuncia di questo tipo: la norma interessata (la parte in cui non estende il divieto di licenziamento su base individuale ai dirigenti) sarebbe invalida sin dalla sua approvazione, quindi con un effetto retroattivo.

Facciamo un esempio per capire cosa significa. Un datore di lavoro, che nel corso del periodo di vigenza della norma avesse licenziato un dirigente, esercitando una facoltà prevista dalla legge allora in vigore, sarebbe condannato a risarcire il lavoratore, in quanto la norma che gli aveva consentito di agire non esisterebbe più: le conseguenze economiche di questa decisione sarebbero particolarmente dolorose, potendo il dirigente invocare tutte le tutele previste dall'ordinamento (prettamente di natura economica, ma non sempre e non solo).

Le uniche situazioni che resterebbero al riparo dagli effetti retroattivi dell'annullamento della norma sarebbero quelle per le quali gli effetti giuridici del licenziamento si sono ormai esauriti: nel caso di recessi non più impugnabili per l'intervenuta decadenza del relativo termine e per tutte le situazioni giu-

ridiche ormai coperte da prescrizione. Analogo effetto dovrebbe riguardare i licenziamenti conclusi con una conciliazione convalidata in sede "protetta", essendo il principio estensibile a tutte le situazioni nelle quali la norma abbia definitivamente conseguito, in tutto o in parte, la propria funzione costitutiva, estintiva, modificativa o traslativa di situazioni giuridicamente rilevanti. Non ci sarebbe alcun impatto anche per le cause ormai passate in giudicato (perché decise senza rinvio dalla Cassazione, oppure perché è decorso inutilmente il termine per impugnare delle sentenze di merito): queste decisioni non si potrebbero più mettere in discussione.

Diverso il caso dei licenziamenti per i quali pende ancora un contenzioso: in tutti questi giudizi farebbe ingresso il modo prepotente l'eventuale decisione della Corte. Per questo motivo tali cause, probabilmente, in attesa del pronunciamento della Consulta saranno sospese.

Una situazione coerente con i principi costituzionali ma abbastanza paradossale sul piano sostanziale, soprattutto per quei datori di lavoro che, pur avendo applicato la legge al tempo vigente, potrebbero sostenere costi ingenti solo per il fatto di essersi "fidati" della tenuta della norma. Una vicenda che offre anche un insegnamento importante: nel nostro Paese, l'applicazione delle regole del lavoro è un esercizio complesso, che richiede una forte dose di prudenza e capacità di analisi che vada oltre la semplice lettura delle norme, ma sappia prevenire e prevedere anche le situazioni apparentemente più improbabili.



Nessun effetto sulle cause passate in giudicato e per le decisioni non più impugnabili