



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA
III SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

composta dai signori magistrati:

NETTIS dr. Vito Francesco – Presidente

DEDOLA dr. Enrico Sigfrido - Consigliere

COSENTINO dr.ssa Maria Giulia – Consigliere rel.

A seguito di trattazione scritta ex art. 221, comma 4, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e successive modifiche, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia in materia di lavoro in grado di appello iscritta al n. 2923 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2021

TRA

, con l'Avv. Pier Luigi Panici

Appellante

E

, con gli Avv.ti Roberto Pessi e Raffaele Fabozzi

Appellata

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale del Lavoro di Roma n. 3605/2021 del 19.4.2021.

CONCLUSIONI DELLE PARTI:

Per l'appellante: “Piaccia alla Corte di Appello: «... 1) dichiarare la nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 29.04.2020, e per l'effetto: a) disporre la ricostituzione *ex tunc* del rapporto di lavoro e comunque ordinare alla soc. resistente il ripristino della concreta funzionalità del rapporto stesso; b) condannare la soc. resistente al pagamento in favore del ricorrente delle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento alla sentenza, sulla base di € _____, oppure _____ mensili, a titolo di adempimento ovvero di risarcimento danni; c) condannare la soc. resistente al versamento dei contributi



previdenziali e assicurativi in favore del ricorrente dalla data della illegittima risoluzione del rapporto di lavoro. In via subordinata: a) dichiarare la ingiustificatezza del licenziamento; b) condannare la soc. resistente al pagamento in favore del ricorrente della indennità supplementare prevista dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali nella misura di 8 mensilità della retribuzione globale di fatto, pari ad € _____, più _____ mensili, per un totale di € _____, o della somma, maggiore o minore ritenuta di giustizia, da determinarsi anche con valutazione equitativa ...» Con rivalutazione monetaria e interessi e vittoria di onorari e spese forfettarie di entrambi i gradi del giudizio, da distrarsi.”;

Per l'appellata: “Voglia l’Ill.mo Giudice adito, *contrariis reiectis*, – In via principale, confermare la sentenza di primo grado impugnata ed indicata in epigrafe, rigettando integralmente la domanda proposta da parte appellante, in quanto infondata sia in fatto che in diritto alla luce delle motivazioni espresse nel presente atto e nella memoria difensiva di primo grado; – In via subordinata, nella denegata ipotesi in cui l’Ecc.ma Corte adita ritenesse il recesso illegittimo, voglia, per le ragioni esposte in narrativa, dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare la Società al solo pagamento dell’indennità supplementare nella misura ritenuta di giustizia e comunque entro il limite di 4 mensilità (tenuto conto delle previsioni del CCNL di categoria e dell’anzianità del Dirigente), sulla base di una retribuzione mensile di € _____, o della diversa retribuzione ritenuta di giustizia; – In via ancora subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento delle pretese avverse, voglia l’Ecc.ma Corte adita in ogni caso limitare ogni riconoscimento alla luce di quanto emergerà nel corso del giudizio, in ogni caso scomputando dalle somme eventualmente dovute quanto il ricorrente ha medio tempore percepito (o avrebbe potuto percepire) a titolo di *aliunde perceptum* ed *aliunde percipiendum*. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa.”.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex artt. 413 e 414 c.p.c. l’ing. _____ e impugnava il licenziamento intimatogli in data 29.04.2020 dalla _____ chiedendone – in via principale – la declaratoria di nullità per violazione del c.d. «blocco dei licenziamenti» ed in via subordinata di accertarne la ingiustificatezza, con le conseguenze ripristinatorie ed economiche.

Aveva esposto di lavorare per detta società dal 17.10.2018 quale dirigente con retribuzione annua di euro _____, oltre a diversi benefit e compenso per il patto di *retention*, con le mansioni di *Chief Operating Officer* sia per la società che per le sue controllate; di avere proposto una decurtazione della propria retribuzione in occasione del COVID e di essere stato, invece, improvvisamente licenziato con lettera del 29.4.2020 consegnata il 6.5.2020 così



motivata: “... *Egregio* ... come ben noto la scrivente Società sta attraversando un periodo di grandissima sofferenza economica e finanziaria, acuita dalle drammatiche conseguenze della pandemia Covid – 19. In tale contesto, avendo la Società avviato un processo di riorganizzazione aziendale finalizzato alla progressiva integrazione ed ottimizzazione delle strutture operative, nell’ottica del contenimento dei costi e di una più utile gestione dell’impresa, siamo addivenuti alla decisione di sopprimere la Sua posizione lavorativa di COO (Chief Operating Officer) di ... e di redistribuire e/o accorpate le funzioni ed attività che a lei fanno capo tra altri responsabili aziendali. In ragione di quanto sopra, essendo stata soppressa la Sua posizione lavorativa, ci vediamo costretti a comunicarLe il nostro recesso dal rapporto di lavoro con Lei in essere ...”. Aveva rilevato che la pretesa riorganizzazione era consistita nella mera eliminazione della figura del ricorrente, le cui mansioni erano state redistribute; ed anzi già con nota organizzativa ai dipendenti del 3.6.2020 l’azienda comunicava il superamento del “momento difficile” e la ripresa; ed all’epoca dell’espulsione la società aveva comunque acquisito importanti commesse. Riteneva pertanto il licenziamento viziato per violazione dell’art. 46 del D.L. n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020 (che aveva vietato i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo durante la fase peggiore della pandemia da “Covid-19”); per l’insussistenza del giustificato motivo oggettivo, che non poteva identificarsi nella volontà di aumentare i profitti riducendo i costi della retribuzione; per la violazione dell’obbligo di *repechage*; per violazione degli obblighi di buona fede.

Si costituiva la società convenuta per resistere al ricorso, ritenendo, in particolare, che il divieto di licenziamento di cui al D.L. n. 18/2020 non riguardasse i dirigenti; e che sussisteva il motivo di recesso richiamato nella lettera.

Il Tribunale di Roma ha respinto il ricorso. In primo luogo ha affermato che l’ambito di applicazione del c.d. blocco dei licenziamenti di cui all’art. 46 del D.L. n. 18/2020 non include i dirigenti, giusta il richiamo dell’art. 46 all’art. 3 della legge n. 604/1966, che non riguarda, appunto, i dirigenti, nonché per altre ragioni di ordine sistematico. In secondo luogo, che alcune difese del ricorrente, come l’obbligo del *repechage*, pure non erano applicabili alle posizioni dirigenziali; che la nozione di giustificatazza del recesso si discosta da quella di giustificato motivo oggettivo ed è ravvisabile ove sussista un’esigenza della soppressione della figura dirigenziale con finalità di risparmio in esecuzione di un riassetto organizzativo e societario e non ne emerga la natura discriminatoria o contraria a buona fede; nella specie ciò poteva escludersi poiché la società, oltre a licenziare il ... aveva avviato la Cassa integrazione Covid e disposto la cessazione di alcuni incarichi, senza assumere personale.



ha appellato la sentenza, riproponendo le proprie difese. Si è costituita anche in questo grado la

Dopo avere rinnovato, anche in questo grado, il tentativo di conciliazione, sulle conclusioni rassegnate dalle parti negli atti introduttivi e note scritte, a seguito di trattazione scritta ex art. 221, comma 4, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.

Pregiudiziale a qualsiasi valutazione di merito sull'impugnazione è il rilievo che per il presente giudizio era stata fissata l'udienza di discussione e decisione del 15.6.2022.

L'art. 221 del D.L. n. 34/2020, come convertito dalla legge n. 77/2020, dispone dal comma 2 che: "2. Tenuto conto delle esigenze sanitarie derivanti dalla diffusione del COVID-19, fino al 31 ottobre 2020 (termine prorogato da norme successive ed attualmente fissato al 31 dicembre 2022) si applicano le disposizioni di cui ai commi da 3 a 10. (*omissis*) 4. Il giudice può disporre che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti siano sostituite dal deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni. Il giudice comunica alle parti almeno trenta giorni prima della data fissata per l'udienza che la stessa è sostituita dallo scambio di note scritte e assegna alle parti un termine fino a cinque giorni prima della predetta data per il deposito delle note scritte. Ciascuna delle parti può presentare istanza di trattazione orale entro cinque giorni dalla comunicazione del provvedimento. Il giudice provvede entro i successivi cinque giorni. Se nessuna delle parti effettua il deposito telematico di note scritte, il giudice provvede ai sensi del primo comma dell'articolo 181 del codice di procedura civile."

La disposizione è sicuramente applicabile alla vicenda oggetto del presente giudizio, atteso che l'udienza del 15 giugno 2022 avrebbe avuto ad oggetto unicamente la discussione e successiva decisione, quindi si trattava di udienza che non richiedeva la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti.

Sulla scorta di tali disposizioni, questo Collegio ha disciplinato, con il decreto 12.5.2022 comunicato alle parti, le modalità della trattazione scritta, attuata mediante lo scambio di brevi note delle parti contenenti le sole istanze e conclusioni. Entrambe le parti hanno depositato brevi note.

2.1.



Con un primo motivo di appello il : chiede a questo Collegio una rimeditazione dell'ambito applicativo del c.d. blocco dei licenziamenti di cui all'art. 46 del D.L. n. 18/2020 nel senso di ritenere che questo includa anche i dirigenti.

Il motivo è fondato. Questo Collegio si pone in consapevole dissenso rispetto ad alcune delle prime pronunce sul tema e in consapevole continuità, invece, con quelle di tenore opposto alla sentenza gravata, anche pronunciate dallo stesso Tribunale di Roma.

La norma, nella versione applicabile alla fattispecie e dunque prima delle modifiche apportate con decorrenza 19.5.2020, recita:

“1. 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, 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 d'appalto. 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 1966, n. 604.”.

Conviene prendere le mosse da ciascuna argomentazione che la sentenza gravata porta a sostegno del rigetto del motivo di ricorso.

2.2.

In primo luogo, il Tribunale enuncia un argomento letterale: la disposizione rinvia espressamente al “giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66”, disposizione che non si applica ai dirigenti. L'art. 10 di detto provvedimento legislativo, infatti, precisa che “Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro”.

Ritiene invece il Collegio che il riferimento al “giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66”, inserito subito dopo avere disciplinato il blocco dei licenziamenti collettivi, sia la tecnica normativa prescelta per alludere alla disciplina dei licenziamenti individuali per motivazioni economiche: è un modo insomma per identificare la natura della ragione posta a fondamento del recesso e non un modo per delimitare la platea soggettiva di applicazione del divieto, obiettivo che – se davvero perseguito, e lo si esclude -



poteva raggiungersi con indicazioni molto più chiare (in termini, Tribunale di Milano, 10 novembre 2021; in dissenso con la precedente pronuncia del 17 luglio 2021).

Non appare fra l'altro casuale che il richiamo specifico effettuato dall'art. 46 D.L. n. 18/20 sia al solo art. 3 e non indistintamente alla Legge n. 604/1966.

Non rileva, pertanto, la circostanza che la disciplina dei licenziamenti trovi applicazione soltanto ad operai, impiegati e quadri (art. 10, cit.), essendo l'intento del legislatore durante la pandemia quello di vietare tutti i licenziamenti "economici".

2.3.

In secondo luogo, il Tribunale richiama "lo spirito che sorregge l'eccezionale ed emergenziale previsione del blocco dei licenziamenti durante la pandemia", accompagnato dalla possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali, che come è noto non riguardano i dirigenti: per cui vi sarebbe, ad avviso del giudice, una "chiara ed evidente simmetria" fra il blocco dei licenziamenti e il soccorso della collettività generale; e diversamente opinando si graverebbe il datore di lavoro del divieto di licenziare i dirigenti senza correlativamente poter fruire per essi della cassa integrazione.

Ritiene all'opposto il Collegio che, come bene argomentato dal medesimo Tribunale di Roma nell'opposta pronuncia del 26 febbraio 2021, la *ratio* del blocco sia da ravvisarsi nell'esigenza di ordine pubblico di attenuare in via provvisoria le conseguenze economiche negative della pandemia ed evitare ripercussioni, in particolare, sull'occupazione tutta: per cui il legislatore ha temporaneamente compresso una libertà fondata sull'art. 41, comma primo, della Costituzione temperando tale limitazione con misure di sostegno alle imprese. Tale esigenza è comune a dirigenti e non dirigenti; anzi paradossalmente i dirigenti sono i più esposti a tale rischio in quanto la disciplina del sindacato di legittimità sul loro licenziamento (la c.d. indagine sulla giustificatezza) è ben diversa da quella (il sindacato sulla sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo) del personale non avente qualifica dirigenziale.

In ogni caso tale simmetria è venuta meno nelle disposizioni successive. Riguardo ai lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020, si precisa infatti che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 305, della medesima legge, i trattamenti di cassa integrazione salariale previsti dalla legge di bilancio 2021 trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della legge n. 178/2020). Nella disposizione citata si fa riferimento ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro al 1 gennaio 2021 senza alcuna delimitazione soggettiva: pertanto non vi è alcuno sbarramento normativo alla possibilità per un dirigente di avvalersi di tale tutela previdenziale.



E pure l'INPS, nel messaggio n. 4464 del 26.11.2020, ha chiarito che "anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento (ai sensi dell'art. 1, comma 311 della legge di bilancio 2021, che, per tali accordi, prevede la possibilità di licenziare), ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpI".

Come rilevato dalla citata pronuncia del Tribunale milanese, la Corte di Cassazione, in numerose pronunce, proprio prendendo spunto dalla particolare condizione del dirigente, aveva 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" (Cfr. sentenze n. 101 del 1975, n. 146 del 1971, n. 150 del 1967). Ed invece la soluzione proposta dalla sentenza gravata (che, ad avviso dell'estensore, salvaguarderebbe ad un tempo iniziativa economica e tutela occupazionale) appare, in definitiva, scaricare proprio e solo sui dirigenti gli effetti economici della situazione emergenziale: di ciò, come si è detto, si è avveduto anche lo stesso legislatore.

La simmetria fra blocco dei licenziamenti e accesso agli ammortizzatori sociali, infatti, penalizza i dirigenti due volte, poiché li esclude da entrambe le provvidenze tese ad attenuare i gravi effetti economici dell'epidemia.

Pertanto, diversamente da quanto argomentato dalla società appellata, ad avviso della quale "in assenza del «binomio divieto di licenziamento/costo del lavoro a carico della collettività», la previsione avrebbe sollevato serissimi dubbi di costituzionalità alla luce dell'art. 41 Cost.", è proprio l'esclusione dei dirigenti dal blocco ad essere interpretazione suscettibile di sollevare dubbi di costituzionalità ex art. 3 Cost..

2.4.

In terzo luogo, rispondendo all'argomentazione per cui sarebbe irragionevole proteggere il dirigente con il blocco dei licenziamenti in caso di licenziamento collettivo (come prevede il primo comma sopra riportato) e non anche per i licenziamenti individuali, il Tribunale ritiene che le due fattispecie siano diverse e che comunque le precedenti due argomentazioni siano preclusive di ogni altra interpretazione.

Ed invece pare a questo Collegio che proprio questa palese disparità di trattamento che emergerebbe – nella prospettazione della sentenza gravata – all'interno del medesimo comma primo della disposizione sul blocco sia appunto la spia che l'interpretazione da dare all'estensione del blocco medesimo sia tale da ricomprendere anche i dirigenti, pena l'irragionevolezza della loro esclusione, di dubbia costituzionalità. Si tratta, infatti, in entrambi i casi (licenziamento collettivo/licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo) di



espulsioni giustificate sul piano economico (per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso", come recita l'art. 3 l.n. 604/66), per cui appare vieppiù incomprensibile che il divieto operi per i dirigenti in caso di licenziamento collettivo e non in caso di licenziamento individuale, a differenza degli altri lavoratori.

Osserva poi giustamente il Tribunale di Roma nella già citata pronuncia del 26.2.2021, "Né appare comprensibile come una "ratio" di diversificazione possa fondarsi in sé sul diverso regime generale di giustificazione del recesso, posto che la "preclusione" mira proprio ad impedire licenziamenti agevolmente passibili di essere ritenuti altrimenti resi legittimi da difficoltà economiche rese pressoché generalizzate da un contesto di carattere eccezionale". Inoltre tale "diverso regime di giustificazione del recesso" non opererebbe proprio nei casi, come questo, di licenziamento nullo per contrarietà a norma imperativa poiché si tratta proprio di uno di quei casi in cui personale dirigenziale e non dirigenziale ricevono dall'ordinamento la medesima tutela.

3.

Stabilita l'illegittimità del licenziamento, violativo del divieto di legge, in mancanza di diversa revisione specifica, deve trovare applicazione l'art. 18, co.1, della legge n.300/70 c.m. dalla legge n.92/2012, trattandosi di sicura "nullità virtuale" secondo l'art. 1418, co.1, c.c., trattandosi di disposizione imperativa che vieta il recesso.

Deve pertanto ordinarsi alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, e condannarsi la medesima al risarcimento del danno, in misura pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal di del licenziamento alla reintegrazione, oltre agli accessori di legge (artt. 429 c.p.c. e 150 d.a.c.p.c), ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

4.

Sulla quantificazione della retribuzione globale di fatto, vanno invece accolte le difese della società convenuta, poiché, in effetti, non va conteggiato in essa l'importo corrisposto a titolo di *retention*, che non è un premio ma il corrispettivo di un patto di stabilità triennale che non può ritenersi nemmeno virtualmente operante in assenza di prestazione e controprestazione; per cui la retribuzione globale di fatto va individuata nella somma mensile di euro ~~.....~~,...

Dal risarcimento non può dedursi alcunché a titolo di *aliunde perceptum vel percipiendum*, solo genericamente invocato dalla società, senza alcuna specifica allegazione al riguardo.

5.



Gli altri motivi di appello, che sostanzialmente ripropongono le difese di primo grado in punto di ingiustificatezza del recesso e di sussistenza dei presupposti per ricevere l'indennità supplementare, sono assorbiti.

6.

È opportuno compensare fra le parti le spese di lite del doppio grado attesa l'oggettiva ambiguità del dettato normativo e rilevato che la questione della applicabilità ai dirigenti dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020 è stata risolta con esiti difformi dalla giurisprudenza di merito (anche all'interno degli stessi Tribunali di Roma e di Milano) e ancora non ha ricevuto definitiva sistemazione presso la S.C..

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sull'appello proposto da _____ con ricorso depositato il 23.9.2021 avverso la sentenza del Tribunale del Lavoro di Roma n. 3605/2021 del 19.4.2021 nei confronti del _____, così provvede:

- In totale accoglimento dell'appello e in totale riforma dell'impugnata sentenza, dichiara la nullità del licenziamento intimato _____ il 29.4.2020 e, per l'effetto, ordina alla appellata la reintegrazione dello stesso nel posto di lavoro e la condanna al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni globali di fatto che avrebbe percepito fra il licenziamento e la reintegrazione, sulla base di euro _____ mensili, nonché al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali;
- Compensa fra le parti le spese di lite del doppio grado.

Così deciso in Roma, il 15 giugno 2022.

Il Giudice estensore

Maria Giulia Cosentino

Il Presidente

Vito Francesco Nettis

