

# TRIBUNALE DI ROMA – Ordinanza 26 febbraio 2021

Con ricorso ex art. 1, co. 48, legge n. 92/2012 pervenuto il 14/12/2020 (...) conveniva qui in giudizio la (...) con la quale aveva avuto un rapporto di lavoro subordinato dal 1/1/2018, ma giuridicamente decorrente dal 1/1/2010 per eventi traslativi, dal 2013 dirigente, impugnando il licenziamento intimatogli con lettera del 23/7/2020 per motivi oggettivi (in sintesi, soppressione della sua posizione di Credit manager, decisa in ragione di riorganizzazione conseguente a calo dell'attività aziendale a sua volta conseguente alla pandemia Covid-19, con accentramento della posizione in capo all'"Economic Planning & Budgeting Director").

A fondamento dell'impugnazione deduceva (in sintesi, e nel ritenuto potenziale ordine di gravità del vizio):

a) violazione dell'art. 46 del d.l. n. 18/2020 conv. in legge n. 27/2020, e dell'art. 80 del d.l. n. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020, che andavano interpretati nel senso di vietare i licenziamenti per motivi oggettivi (economici) anche per i dirigenti. Egli era peraltro un dirigente solo formalmente (cd. pseudodirigenza); ciò rendeva applicabile l'art. 18, co. 1 cit.;

b) ingiustificatezza per insussistenza/inconsistenza della ragione addotta, posto che: i) la motivazione era solo apparente, in violazione dell'art. 39, co. 1, del CCNL dirigenti del Terziario applicato al rapporto di lavoro; ii) non c'era stata alcuna riorganizzazione che non consistesse tautologicamente nel suo licenziamento; iii) egli era il dirigente col minor costo; iv) nel corso del 2020 la società aveva assunto vari lavoratori ed elargito MBO subito dopo il suo licenziamento; v) la sua funzione come "credit manager" era quella di supervisionare l'attività del personale (11 unità) che si occupava di recupero crediti nelle unità di Roma e Rimini, e tale attività era semmai destinata a crescere, e stava in effetti crescendo per effetto della pandemia; vi) non era vero che le sue funzioni fossero state accentrate in capo all'"Economic Planning & Budgeting Director".

Si doveva poi del mancato computo dell'indennità di mancato preavviso nel TFR, in violazione dell'art. 39, co. 13 del CCNL.

Chiedeva quindi (in sintesi):

1) dichiararsi nullo/inefficace il licenziamento intimatogli con le conseguente di cui all'art. 18, co. 1, della legge n. 300/70 c.m. dalla legge n. 92/2012 o, in subordine, con quelle di diritto comune;

2) in subordine, dichiararsi il suo diritto all'indennità supplementare prevista dall'art. 39 cit., nella misura massima o di giustizia;

3) in ogni caso, condannarsi la convenuta al pagamento in suo favore, se del caso anche a titolo risarcitorio, della differenza sul TFR pari a € 6.014,12.

(...) ritualmente citata, restava contumace.

La causa, istruita nei limiti della prescritta indispensabilità per documenti, è stata decisa come segue.

La domanda attorea principale appare fondata e merita accoglimento per quanto di ragione.

L'attore è stato licenziato per motivi oggettivi di natura economica in vigenza dell'art. 46 del d.l. n. 18/2020 conv. in legge n. 27/2020 c.m. dall'art. 80 del d.l. n. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020, quest'ultimo entrato in vigore il 19/7/2020.

L'originario art. 46, entrato in vigore il 17/3/2020, ha "precluso" (ossia vietato) per 60 giorni (ossia fino al 16/5/2020): a) di avviare procedure di licenziamento collettivo ex artt. 4, 5 e 24 legge n. 223/91; b) di procedure in quelle pendenti; c) di licenziare per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66 "indipendentemente dal numero dei dipendenti".

La legge di conversione n. 27/2020 ha fatto eccezione, dal 30/04/2020, per il caso di riassunzione in forza di clausole sociali.

L'art. 80 del d.l. n. 34/2020, entrato in vigore il 17/5/2020, per quanto qui interessa, ha esteso la portata temporale dell'art. 46 da 60 giorni a 5 mesi.

Il giudicante ritiene che, malgrado il loro riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66, che potrebbe far pensare altrimenti, in rapporto all'ambito di applicazione della legge n. 604 quale definito dal relativo art. 10, le disposizioni sopra richiamate debbano ritenersi applicabili anche i dirigenti, per le seguenti ragioni:

1) la "ratio" del "blocco" appare essere evidentemente quella, in un certo senso di ordine pubblico, di evitare in via provvisoria che le pressoché generalizzate conseguenze economiche della pandemia si traducano nella soppressione immediata di posti di lavoro. C'è in un certo senso una **compressione temporanea di una libertà/diritto fondati su Cost. 41/1**, tendenzialmente destinata a trovare contemperamento in misure di sostegno alle imprese, ed ispirata ad un criterio di solidarietà sociale ex Cost. 2, e 4; non lasciare che il danno pandemico si scarichi sistematicamente ed automaticamente sui lavoratori. **Tale esigenza è certo comune ai dirigenti che anzi sono più esposti a tale rischio stante la maggiore elasticità del loro regime contrattualcollettivo di preservazione dai licenziamenti arbitrari** (cd. giustificata) rispetto a quello posto dall'art. 3 cit. (ex pluris, tra le più recenti, Cass. 34736/2019). Tale circostanza già pone "in limine" un problema di ragionevolezza della loro esclusione in rapporto a Cost. 3; problema rafforzato (si direbbe "raddoppiato") dal fatto che essi sono invece protetti in caso di licenziamento collettivo (art. 24, co. 1, legge n. 223/91 nel testo novellato dall'art. 16, co. 1, lett. a, legge n.161/2014). Insomma, se è difficile capire perché i dirigenti dovrebbero essere esclusi da un "blocco" dei licenziamenti chiaramente improntato al criterio della preclusione della giustificazione economica, ancor meno risulta comprensibile perché il divieto dovrebbe operare per costoro in caso di licenziamento collettivo e non in caso di licenziamento individuale, a differenza degli altri lavoratori. Il primo divieto, anzi, già offre un dato significativo del fatto che il legislatore non abbia in realtà inteso fondare una distinzione basata sullo "status" del lavoro dirigenziale e sulla particolarità di esso.

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;

2) l'art. 3 della legge n. 604/66 definisce (per quanto qui occupa) il concetto di giustificato motivo oggettivo già enunciato in via generale "in limine" dal relativo articolo 1.

La "giustificata oggettiva" ne condivide sostanzialmente la natura in una forma attenuata nel rigore (e quindi con un ambito di legittimazione al recesso più ampio), ma non dell'essenza, posto che essa attiene comunque "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso" (come dice l'art. 3). Ciò consente di ritenere che il riferimento della legge all'art. 3 miri 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; funzione che, se il legislatore avesse inteso perseguire, si sarebbe presumibilmente tradotta in una diversa tecnica normativa (soggettiva e non tipologica).

Tale lettura appare dunque preferibile, se del caso per via costituzionalmente orientata.

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 dì 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.

La misura mensile risulta pari a € 6.946,42 (€ 5.954,07 + 992,35 per i ratei delle due mensilità aggiuntive). Il dato 7.253,63 non risulta rinvenibile nel conteggio 11).

Gli altri motivi di impugnazione restano assorbiti, come la domanda subordinata sul punto.

Dalla nullità del recesso segue che il rapporto è ancora in corso sicché nulla spetta per TFR.

Le spese, liquidate come da dispositivo in base al dm n. 55/2014, seguono la soccombenza.

***P.Q.M.***

Visto l'art. 1, co. 49 della legge n. 92/2012:

a) dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 23 luglio 2020. Per l'effetto: ordina alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, e condanna la medesima al risarcimento del danno, in misura pari all'ultima reintegrazione globale di fatto maturata dal dì del licenziamento alla reintegrazione (base conglobata mensile pari a € 6.946,42), oltre alla rivalutazione istat ed agli interessi legali delle singole scadenze al soddisfo; oltre al versamento agli enti competenti dei contributi previdenziali ed assistenziali;

b) condanna la società convenuta alla rifusione, in favore del ricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in € 270,00 per spese ed € 4.000,00 per compensi, oltre S.F., Iva e Cpa.