



PROCURA GENERALE

della Corte di Cassazione

SEZIONE LAVORO

Pubblica udienza del 14/05/2024

Ricorso RG n. 22910/2022

Rel. Cons. BOGHETICH ELENA

Ricorrente:

(difensore domiciliatario - _____, solo difensore - _____ S.P.A.)

Intimato:

Controricorrente:

(difensore domiciliatario - _____)

Memoria recante le conclusioni del P.M.

IL PUBBLICO MINISTERO

Visto il ricorso relativo al procedimento iscritto al R.G. n. 22910/2022

letti gli atti,

formula le seguenti osservazioni:

L'impugnazione è infondata.

Con quattro motivi di ricorso il ricorrente chiede che sia accertato: a) violazione e falsa applicazione di norme di diritto di cui all'art.360 co.1 n.3, con riferimento all'art.46 d.l.

n.18/2020, per avere la sentenza ritenuto applicabile la normativa eccezionale in parola anche alla categoria dei dirigenti, a cui non è stata espressamente estesa dalla legge; b) violazione e falsa applicazione di norme di diritto di cui all'art.360 co.1 n.3, con riferimento all'art.1, comma 305, legge n.178/2020, per avere la sentenza ritenuto applicabile al caso di specie la normativa appena richiamata nonostante la stessa non fosse ancora entrata in vigore al momento del licenziamento del ricorrente; c) violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato con riferimento all'art.112 cpc in quanto *il giudice deve pronunciare su tutta la domanda e non oltre i limiti di essa*, perché nella decisione impugnata la Corte d'appello ha applicato la tutela ex art.18, co.1 legge n.300/1970, pur non essendo la reintegra stata oggetto di domanda in giudizio; d) violazione e falsa applicazione di norme di diritto di cui all'art.360, co.1 n.3 cpc con riferimento all'art.46 cit., nonché all'art.1418 cc per avere la sentenza collegato alla disciplina civilistica in parola l'applicazione "a cascata" delle tutele ex art.18, co.1 legge n.300/1970.

E' infondato il terzo motivo di legittimità. Si osserva al riguardo che in conformità ai principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità, con riferimento alla corretta individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla cognizione del giudice, occorre come noto che egli abbia riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, senza essere invece tenuto a uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali esse sono contenute (cfr. ad es. Cass. n. 21087 del 19/10/2015 e Cass. n. 26159 del 12/12/2014 e Cass. n. 23794 del 14/11/2011).

Nel presente caso di specie, nonostante il tenore letterale delle espressioni utilizzate nelle conclusioni rassegnate nel ricorso introduttivo del giudizio e quindi delle domande reiterate davanti al giudice di appello, si evince con sufficiente chiarezza dal complessivo contenuto di tale atto, come le rivendicazioni avanzate dal relativamente alle conseguenze della violazione delle norme che imponevano il divieto di licenziamento, fossero ricollegate direttamente e autonomamente a ogni conseguenza in termini ripristinatori del rapporto del cui recesso la parte ha lamentato la nullità, senza con ciò che fosse necessario fornire ulteriori requisiti utili all'applicazione delle conseguenze per la reintegra ex art.18 cit.

La domanda contenuta negli atti introduttivi del giudizio era diretta a ottenere la declaratoria di nullità/illegittimità del licenziamento e la condanna al ripristino del rapporto e/o alla reintegrazione dello stesso con condanna del lavoratore al

pagamento delle retribuzioni maturate, pertanto proprio in forza di quanto detto e del principio per cui il tenore della domanda si ricava dal complesso del ricorso e di quanto in esso contenuto, nel caso che ci occupa è più che evidente la volontà del
di ottenere l'annullamento del recesso con conseguente reintegra nel posto di lavoro già occupato. Per questi motivi non si ravvisa alcuna violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato.

Gli ulteriori motivi di ricorso possono essere trattati congiuntamente per ragioni di connessione.

La questione giuridica che agita la presente controversia è l'applicabilità del divieto di licenziamento previsto dalla normativa emergenziale introdotta per contrastare la pandemia da Covid 19 (artt. 46 del DL n.81/2020 "Cura Italia" e 8 del DL n.41/2021 "Sostegni") anche alla categoria dei dirigenti, non espressamente inclusa tra i destinatari della disposizione. L'art. 46 del "Cura Italia" aveva disposto che per un periodo di 60 giorni (decorrenti dal 17 marzo 2020 fossero preclusi l'avvio di procedure collettive di riduzione del personale ex artt. 4, 5 e 24 L. 223/1991 e, inoltre, il recesso datoriale – a prescindere dalle dimensioni occupazionali – riconducibile ad un "giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966". La misura è stata protratta per ulteriori cinque mesi con il DL 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "Decreto Rilancio") poi ulteriormente prorogato per via di alcuni ulteriori interventi normativi di proroga della moratoria fino al decreto Sostegni che ci occupa.

Al riguardo, si osserva.

Questo Ufficio conosce il contrasto giurisprudenziale attualmente esistente tra i giudici di merito in ordine all'estensione anche ai dirigenti del divieto di licenziamento, che sembrerebbe riferito dalle disposizioni in oggetto soltanto alle altre categorie di lavoratori, tuttavia ritiene maggiormente conforme alla ratio stessa del blocco, l'interpretazione proposta dall'odierno controricorrente che per il rigetto del ricorso presuppone l'estensione del blocco anche alla figura dirigenziale, così come affermato dalla sentenza della corte di appello, nei confronti della quale è stato proposto ricorso per cassazione.

Tale convincimento si giustifica per le diverse ragioni che qui si espongono sinteticamente: a) la ragione del blocco sarebbe da ravvisarsi nell'esigenza di ordine pubblico di attenuare in via provvisoria le conseguenze economiche negative della pandemia, evitando così ripercussioni su tutta l'occupazione, compresi i dirigenti che sono i più esposti a tale rischio in quanto, in caso di licenziamento, essi risultano

tutelati in misura più attenuata rispetto alle altre categorie di lavoratori; b) non è vero che la loro esclusione dal blocco dei licenziamenti si pone in perfetta simmetria con l'esclusione dei predetti dall'accesso agli ammortizzatori sociali previsti dalla stessa normativa, poiché essi hanno accesso ad alcuni ammortizzatori sociali: come è stato anche evidenziato dall'INPS nel noto messaggio n.4464 del 26.11.2020, peraltro richiamato in sentenza, in presenza degli altri presupposti di legge anche i dirigenti possono per esempio accedere alla NASPI; inoltre essi non sono esclusi (ovvero non vi sono ragioni di ritenerli esclusi) dall'accesso ai trattamenti di cassa integrazione guadagni della legge di bilancio 2021 (in forza di quanto previsto dall'art.1, comma 305 della legge n.178/2020) essendo tale disposizione rivolta indiscriminatamente a tutti i lavoratori in forza al 1 gennaio 2021; c) non convince la tecnica interpretativa che si basa sul riferimento contenuto nell'art.46 alle disposizioni in materia di licenziamenti e in particolare all'art. 3 della legge n.604/1966, che secondo coloro che optano per la tesi della esclusione, comporterebbe il necessario richiamo anche all'art.10 (non richiamato) della medesima legge che riferendosi all'ambito di applicabilità della disciplina in materia di licenziamenti esclude i dirigenti. Tali argomentazioni non consentono di giungere alle conclusioni poc'anzi dette, secondo un'interpretazione sistematica e più vicina al significato letterale delle parole. La normativa infatti fa richiamo all'art.3 delle legge n.604/1966 (*"Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*) che individua genericamente la tipologia di licenziamento economico senza alcuna distinzione tra categorie; mentre la specificazione contenuta nel successivo art.10 (*"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"*), concerne l'applicabilità della disciplina sui licenziamenti e si pone in collegamento con la norma precedente ma non con quella di cui all'art. 46, che con la sua formulazione ha fatto semplicemente il richiamo alla tipologia di licenziamento a cui si riferisce e non ai destinatari (... *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. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.*). Si ritiene inoltre che l'esclusione contenuta

dall'art.10 non potrebbe nemmeno essere “recuperata” attraverso il duplice riferimento normativo come già detto o ragionando secondo i principi generali che escludono dai licenziamenti i dirigenti, poiché come è noto tale posizione appare nel suo complesso superata in parallelismo col superamento dell’accezione di dirigente come alter ego dell’imprenditore, di cui a breve si dirà. Quindi, il riferimento esplicito della definizione delle tipologie di licenziamento investite dal blocco – alla nozione legale del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (di cui all’articolo 3 della legge n. 604 del 1966) – non è volta ad assoggettarlo anche alla disciplina limitativa per questo prevista (dalla legge n. 604 del 1966), entro i limiti stabiliti contestualmente (dall’articolo 10, che per quel che qui interessa riguarda, peraltro, soltanto la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali – recata dalla legge agli articoli 5-8, appunto – e non già le altre disposizioni della stessa legge da essa non richiamate: dalla definizione di giustificato motivo (anche) oggettivo (di cui all’art. 3, L. n. 604/1966) – per quel che qui interessa – alla stessa “sussistenza di un giustificato motivo, in forza del principio generale di cui all’articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604”, che si applica “*pur se si tratta del licenziamento di un dirigente*” (così testualmente, Cass. civ. 17 aprile 2015, n. 7899).

Non rileva, pertanto, la circostanza che la disciplina limitativa dei licenziamenti (legge 604 del 1966) trova applicazione soltanto ad operai, impiegati e quadri (articolo 10, cit. perché essa è diretta invece, soltanto a individuare – sulla base della motivazione della intimazione –una delle tipologie di licenziamento investite dal blocco, a prescindere dalla loro legittimità.; d) accedendo a un’accezione costituzionalmente ed eurounitariamente orientata della figura del dirigente che vede il superamento della risalente concezione di *alter ego* dell’imprenditore (limitato oramai soltanto ai vertici dei consigli di amministrazione delle grandi imprese) risulta discriminatorio escludere tale categoria dalla suddetta previsione emergenziale di favore, valendo quindi per tali figure le stesse ragioni di tutela economica e sociale che sono alla base dei licenziamenti per GMO espressamente esclusi dalla normativa emergenziale. Vanno considerati pertanto, sia i riferimenti agli obblighi di solidarietà sociale espressi dagli artt. 2 e 4 della Costituzione, sia le considerazioni espresse dalla Corte di Giustizia che, investita a suo tempo del tema concernente la sottoposizione dei dirigenti alla disciplina legale dei licenziamenti collettivi di cui all’art.24 della legge n.223/1991, valida ovviamente per i settori in cui incide la normativa europea, con la sentenza resa nel giudizio tra Commissione c/ Repubblica Italiana del 13 febbraio 2014-in causa C596/12,

EU:C:2014:77 ha manifestato forti dubbi sulla differenziazione fatta dall'ordinamento italiano tra il dirigente e un non dirigente, stigmatizzando la possibilità di operare discriminazioni tra diverse categorie di lavoratori ai fini delle tutele garantite dall'ordinamento europeo. Peraltro, sul piano dei licenziamenti collettivi la distinzione risulta ad oggi eliminata dall'inserimento del comma 1-quinquies all'art. 24 della L. n. 223/1991, che ha esteso la procedura del licenziamento collettivo anche ai dirigenti. Alla luce delle superiori considerazioni deve ritenersi che non permanga alcuna ragione oggettiva che giustifichi l'esclusione dei dirigenti dal blocco generalizzato dei licenziamenti, frutto di una situazione emergenziale del tutto eccezionale che ha investito tutte le categorie di lavoratori e che esplicita il suo collegamento con l'esigenza di ordine pubblico in forza del combinato disposto di cui ai commi 1-3 della legge n.300/1970.

E' infine infondata la censura di violazione di legge perché la disposizione emergenziale di cui si discute non sarebbe ancora entrata in vigore al momento del licenziamento irrogato al . Il DL 17 marzo 2020 n.18, cd Cura Italia, al momento della comminazione del recesso, avvenuto con lettera in data 29.4.2020, consegnata al dirigente il 6.5.2020, era evidentemente già entrato in vigore e dunque le misure ivi previste con l'art. 46, di cui oggi si tratta, potevano correttamente essere invocate dalla parte che ne ha preteso l'applicazione.

Si ritiene infine infondato ogni profilo di incostituzionalità della disposizione così come proposto dai ricorrenti, laddove non siano accolti i motivi di ricorso tenuto conto dei principi costituzionali invocati invece a sostegno della disposizione che ci occupa e sopra richiamati che giustificano la temporanea limitazione della libertà di iniziativa economica di cui all'art.41 della Costituzione, e che al contempo garantiscono l'attuazione del principio di eguaglianza dovendo ritenersi, per le ragioni già esposte, che la norma in parola esclude qualsiasi discriminazione tra lavoratori.

Va pertanto respinto il ricorso

PER QUESTI MOTIVI

Chiede che la Corte di Cassazione respinga il ricorso

Roma, 23.4.2024

Per il Procuratore Generale
(Olga Pirone)