



PROCURA GENERALE
della Corte di Cassazione

Sezione Lavoro
Udienza 14 maggio 2024 – n. 6 del ruolo
ricorso n. r.g. 5677/2023

Pres. Dott. A.Manna

Rel. Dott.F.Panariello

rappresentata e difesa dagli avv.

;

rappresentato e difeso dall'avv. **- ricorrente -** ;

- controricorrente –

Conclusioni del P.M.

L'AVVOCATA GENERALE

Rita Sanlorenzo

Sul ricorso ex art. 360 c.p.c. di _____ per la cassazione della sentenza n. 339/2023 pronunciata *inter partes* dalla Corte di appello di Roma, pubblicata il 31.1.2023;

Richiamati gli atti di cui al fascicolo per la compiuta ricostruzione della vicenda processuale e per la individuazione delle specifiche ragioni di ricorso;

Osserva:



1-Con tre motivi di ricorso, la Società ricorrente chiede che la Corte di cassazione voglia annullare la decisione della Corte d'appello di Roma, che in riforma di quanto statuito dal Tribunale della stessa città, ha dichiarato la nullità del licenziamento intimato a _____ il 31 agosto 2020, e per l'effetto ha condannato la società al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto pari as euro 22.745,00 lordi mensili, dalla data dell'intimato licenziamento sino a quello successivamente irrogato il 30 luglio 2021.

La Corte d'appello, in accoglimento dell'appello, ha ritenuto che anche nei confronti del lavoratore ricorrente, dipendente della _____ con la qualifica di dirigente, dovesse trovare applicazione la norma (art. 14 del d.l. n. 104 del 2020 e successive proroghe) che imponeva ai datori di lavoro il cd. "blocco dei licenziamenti" in pendenza dell'emergenza da COVID-19.

La ricorrente censura la pronuncia in oggetto, denunciando il vizio di violazione di legge in relazione alla norma richiamata, nonché agli art. 12 e 14 delle Preleggi, avendo i Giudici d'appello erroneamente incluso nella disciplina richiamata anche i rapporti di lavoro dirigenziali cui si applica di regola il regime legale di licenziamento "ad nutum".

Ad avviso di questo Ufficio la doglianza non è fondata, dovendosi condividere sul punto la decisione della Corte d'appello.

E' pacifico che la normativa emergenziale introdotta per contrastare la pandemia da Covid 19 (artt. 46 del DL n.81/2020 "Cura Italia" e 14 del d.l. n. 104 del 14 agosto 2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 126/2020, norma applicabile *ratione temporis*) nell'introdurre la specifica disciplina con cui si vietavano i licenziamenti non ha incluso espressamente la categoria dei dirigenti 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 del d.l. n. 104 già citato, che ha sostanzialmente confermato letteralmente l'ambito del blocco almeno per ciò che qui rileva.

Questo Ufficio, pur consapevole del 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, ovvero 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 nei confronti di 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 il 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 comma1-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.

Si ritiene inoltre infondato ogni profilo di incostituzionalità della disposizione così come proposto dalla ricorrente, 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.

Parimenti infondato risulta il secondo motivo, che censura la decisione per avere ritenuto la nullità dell'intimato licenziamento, pur in assenza di esplicita previsione di legge. Ad avviso di questo Ufficio, la conclusione assunta dal Collegio è del tutto condivisibile, in considerazione del fatto che il recesso dal rapporto di lavoro è stato operato in violazione di norma



inderogabile che seppure temporaneamente sottraeva al datore di lavoro il potere di procedervi.

Né può trovare accoglimento l'ultimo dei motivi formulati, con cui viene denunciata la pretesa violazione dell'art. 112 c.p.c., perché con esso la ricorrente evidenzia non l'omessa pronuncia su un capo specifico di domanda, ma la prospettata erroneità della valutazione a proposito della mancata contestazione da parte della società della deduzione concernente l'importo del trattamento economico.

P.Q.M.

chiede che la Corte di cassazione rigetti il ricorso.

Roma, 23 aprile 2024.

L'Avvocata Generale
Rita Sanlorenzo

