

ORDINANZA DI RIMESSIONE ALLA CORTE COSTITUZIONALE

avente ad oggetto l'art. 12 comma 10 del decreto legge 28 ottobre 2020 n. 137, convertito dalla legge 18.12.2020 n. 176, per contrasto con l'art. 3 della Costituzione.

PREMESSO CHE

- con sentenza n. 3372, pubblicata il 7.10.2022, il giudice del lavoro del Tribunale di Catania rigettava l'opposizione ex art.1, comma 51, legge n. 92/2012 proposta da _____ confermando l'ordinanza resa all'esito della fase sommaria, con la quale era stata respinta l'impugnativa del licenziamento intimato da _____ il 18.01.2021;

- _____ al tempo direttore generale di _____ era stato licenziato dalla società datrice di lavoro, con motivazione attinente a ragioni di riorganizzazione e razionalizzazione della struttura aziendale;

- il predetto impugnava il licenziamento, deducendone la nullità in quanto intimato in costanza del c.d. "blocco dei licenziamenti", disposto, *ratione temporis*, dall'art. 12, co. 10, del d.l. 137 del 28.10.2020 e chiedeva la reintegrazione nel posto di lavoro, con condanna della società al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione; deduceva altresì la nullità del recesso per violazione del principio di continuità aziendale di cui all'art. 2112 c.c., chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro con condanna della società al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione o, in subordine, la condanna della società al pagamento delle indennità supplementari previste dal vigente CCNL per l'ipotesi di mancanza di giustificatezza del licenziamento; impugnava, in ogni caso, il licenziamento per difetto del carattere di giustificatezza;

- il Tribunale di Catania rigettava l'impugnativa, ritenendo non applicabile alla categoria dei dirigenti la disciplina prevista dalla L.604/1966 ed escludendo



della platea dei destinatari ai soli operai, impiegati e quadri e con esclusione dei dirigenti;

- il reclamante, per il caso di mancato accoglimento della proposta interpretazione del divieto di cui al comma 10 dell'art. 12 d.l. n. 137/2020, solleva dubbi (già precedentemente sollevati e ritenuti infondati nel primo grado del giudizio) sulla legittimità costituzionale della disposizione normativa, allegando il contrasto con l'art. 3 della Costituzione, per difetto di ragionevolezza, della scelta legislativa di prevedere l'esclusione dei dirigenti dal divieto di licenziamenti individuali, determinati da *“ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*, pur essendo i medesimi dirigenti inclusi nel divieto di licenziamenti collettivi, determinati da *“riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”* (art. 24 L.223/1991);

RITENUTO CHE

- l'art. 12 d.l. n. 137/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 176/2020, rubricato *“Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga. Disposizioni in materia di licenziamento. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per datori di lavoro che non richiedono trattamenti di cassa integrazione”*, ai commi 9 e 10, con riferimento alla materia dei licenziamenti, dispone:

“9. Fino al 31 gennaio 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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 di appalto.

10. Fino alla stessa data di cui al comma 9, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15



luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge”;

- nei confronti del reclamante è stato intimato un licenziamento individuale motivato con riferimento a ragioni di riorganizzazione aziendale (soppressione della posizione dirigenziale di direttore generale) e il recesso è avvenuto il 18 gennaio 2021, nella vigenza della disposizione normativa sopra riportata;

- la norma, con riferimento al divieto di licenziamento individuale, fa testuale richiamo al recesso “per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604” ovvero a una disciplina non applicabile ai dirigenti, per l’espressa esclusione ricavabile, *a contrario*, dall’art. 10 della stessa legge, restando i dirigenti assoggettati al regime codicistico del recesso *ad nutum* (art. 2118 c.c.) e alla tutela “convenzionale”, che prescrive, quale sanzione del difetto di “giustificatezza” del licenziamento, l’obbligo a carico del datore di lavoro di corrispondere una determinata indennità (c.d. supplementare);

- la nozione di “giustificatezza” prevista dai contratti collettivi per la legittimità del licenziamento dei dirigenti non coincide con quella di “*giustificato motivo oggettivo*” ex art. 3 L. n. 604/1966, discostandosene sia sotto il profilo soggettivo che sotto il profilo oggettivo, essendo essa “*ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base ad elementi oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione*” (Cass. 9665/2019); il giudice, al fine di ritenere giustificato il licenziamento del dirigente, è chiamato a valutare unicamente la non pretestuosità e la non arbitrarietà del recesso datoriale, il quale trova la sua giustificatezza “*da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in virtù delle mansioni affidate e, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda*” (Cass. 27199/2018);



- la diversa disciplina dei licenziamenti collettivi riguarda anche i dirigenti, cui è stata espressamente estesa con la modifica dell'iniziale formulazione dell'art. 24 legge 223/1991 ad opera dell'art. 16 della legge 30 ottobre 2014, n. 161, adottata dopo che l'Italia è stata sanzionata, con la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 13 febbraio 2014 (in causa C-596/12 promossa dalla Commissione Europea), per essersi resa inadempiente agli obblighi previsti dalla direttiva n. 98/59/CE del Consiglio del 20/07/1998;

- l'art. 12 d.l. n. 137/2020, nel vietare temporaneamente al comma 9 il licenziamento collettivo di tutte le categorie legali di lavoratori, compresi, per le ragioni appena dette, i dirigenti, e nell'escludere, invece, al comma 10, i dirigenti dal divieto temporaneo di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, mediante il richiamo formale a una disciplina dei licenziamenti ad essi non applicabile, manifesta - come rilevato anche dalla Suprema Corte di Cassazione, con le recenti ordinanze n. 15025/2024 e n. 15030/2024, pubblicate il 29.5.2024, relativamente all'analoga disciplina emergenziale contenuta rispettivamente nell'art. 14 del d.l. 104/2020 e nell'art. 46 del precedente d.l. 18/2020 - un palese difetto di "simmetria", che non appare ragionevole e che non è superabile sulla base di un'esegesi costituzionalmente orientata della norma;

- tale modalità interpretativa richiede, infatti, la possibilità per l'interprete di optare, fra più soluzioni astrattamente possibili, per quella che renda la norma conforme a Costituzione (C. Cost. n. 456 del 1989), mentre il dato letterale dell'espresso richiamo al recesso "*per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604*" costituisce "*un elemento testuale dal quale non è possibile prescindere (art. 12 disp. prel.c.c.), atteso il c.d. primato del criterio ermeneutico letterale che, per il suo carattere di oggettività e per il suo naturale obiettivo di ricerca del senso normativo maggiormente riconoscibile e palese, rappresenta il criterio cardine nella interpretazione della legge e concorre alla definizione in termini di certezza della fattispecie regolata*



(Cass. sez. un. n. 23051 del 2022 in tema di fattispecie tributaria, ma con affermazioni di principio di valenza generale)” - così Cass. ult. cit.;

- per il consolidato orientamento interpretativo della giurisprudenza di legittimità, che costituisce “diritto vivente”, la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo contenuta nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 non si applica ai dirigenti, per cui, come rilevato dalla Corte di Cassazione nelle ordinanze del 14 maggio 2024, con riferimento ai licenziamenti individuali dei dirigenti *“la legislazione dell'emergenza pandemica presenta una vera e propria lacuna normativa, che tuttavia non è possibile colmare mediante l'applicazione analogica”*, atteso che *il c.d. blocco dei licenziamenti rappresenta un'eccezione – sia pure temporanea – ai normali poteri datoriali (art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604; art. 2118 c.c.), che trovano il loro fondamento e la loro giustificazione nel c.d. rischio di impresa e, in ultima analisi, nell'art. 41 co. 1 Cost.* e che l'art. 14 delle Preleggi fa divieto di applicazione analogica delle norme eccezionali;

- con riguardo alla *ratio* del divieto temporaneo dei licenziamenti - che appare quella di salvaguardare, benché temporaneamente, i posti di lavoro a rischio di soppressione a causa della crisi sociale ed economica straordinaria conseguente alla pandemia da Covid 19 - non si apprezza alcuna differenza fra licenziamento collettivo e quello individuale e, anzi, il “sacrificio” imposto da tale divieto al datore di lavoro è sicuramente più gravoso nel caso di sussistenza dei presupposti giustificativi del licenziamento collettivo piuttosto che in quello di licenziamento individuale del singolo dirigente;

- alla luce delle superiori considerazioni, con riguardo alla denunciata irragionevolezza della rilevata asimmetria normativa - non superabile mediante un'interpretazione costituzionalmente orientata per i limiti della consolidata interpretazione del “diritto vivente” -, può concludersi per la non manifesta infondatezza della questione sollevata in relazione alla violazione dell'art. 3 della Costituzione ad opera dell'art. 12 comma 10 d.l. 137/2020, nella parte in cui non



prevede il divieto temporaneo di procedere al licenziamento individuale del dirigente per ragioni oggettive;

- la questione è rilevante ai fini della decisione del primo motivo di appello, al cui eventuale accoglimento dovrebbe conseguire la tutela reintegratoria c.d. forte per il reclamante, ai sensi del primo comma dell'art. 18 legge 300/1970 come modificata dalla legge 92/2012;

P.Q.M.

visto l'art. 23 della legge n. 83/1957:

1) dichiara rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 12 comma 10 del decreto legge 28 ottobre 2020 n. 137, convertito con modificazioni dalla legge 18.12.2020 n. 176, per contrasto con l'art. 3 Cost.;

2) ordina l'immediata trasmissione di tutti gli atti di causa alla Corte Costituzionale;

3) dispone che, a cura della cancelleria, la presente ordinanza sia notificata al Presidente del Consiglio dei Ministri, nonché comunicata ai Presidenti delle due Camere del Parlamento.

4) sospende il giudizio.

Si comunichi alle parti.

Così deciso in Catania, nella camera di consiglio della sezione lavoro, all'esito dell'udienza del 16 gennaio 2025

La Presidente
dott.ssa Elvira Maltese

