

RG 5636 2021



TRIBUNALE DI ROMA  
III SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott.ssa Sigismina Rossi, a scioglimento di riserva, a seguito di trattazione scritta ai sensi dell'art.221 DL n.34/2020, conv. In L.n.77/2020, emette la seguente

ORDINANZA

Nel procedimento iscritto al n.RG5636 2021 , tra

(avv. .

E

(avv.ti

[[[[]]]]

Con ricorso depositato il 3.3.2021 e regolarmente notificato, \_\_\_\_\_, dirigente di \_\_\_\_\_, proponeva impugnazione ex art.1 c.48 L.92/2012 avverso il licenziamento intimato dalla resistente in data 31.8.2021 per giustificato motivo oggettivo; spiegava di avere lavorato dal 1996 al 2014 per società del gruppo \_\_\_\_\_ di essere stato formalmente distaccato alla odierna resistente nel 2014, di avere preso possesso del proprio ufficio e delle nuove funzioni presso la sede di Santa Palomba -Pomezia il 15.9.2014, mentre la formalizzazione del passaggio avveniva il 1.1.2015 con pieno riconoscimento dell'anzianità pregressa; lamentava che nel ruolo assegnato da settembre 2014 le sue funzioni erano state ridimensionate in quanto era stata sottratta la gestione dell'area commerciale, compensata con la supervisione HR di un plant di produzione di materie prime sito in Aprilia; evidenziava che la sua posizione era stata equiparata a quella di un quadro; infatti veniva posto alle dipendenze di \_\_\_\_\_ a sua volta dirigente, mentre in precedenza era stato alle dipendenze di \_\_\_\_\_, Direttore HR del comparto farmaceutico sia per l'Italia che per l'estero; evidenziava l'esistenza di una fattispecie di mobbing o bossing o straining, che proseguiva con il nuovo direttore dott. \_\_\_\_\_ era stato quindi licenziato dopo avere ricevuto una lettera di trasferimento; eccepiva la nullità del licenziamento in quanto in violazione della normativa sui licenziamenti collettivi e dell'art.46 DL 180/20; deduceva che era stato posto in essere un licenziamento collettivo mascherato; rilevava che la sua posizione di pseudo dirigente o di quadro doveva essere tutelata ex L.604/66; circa il blocco dei licenziamenti richiamava giurisprudenza e dottrina nonché circolari dell'Inps; eccepiva che si tratta di licenziamento discriminatorio in quanto vi era stato tra l'altro un chiaro intento di indurre al



Accoglimento totale n. cronol. 96447/2021 del 16/10/2021  
RG n. 5636/2021

pensionamento sulla base del criterio dell'età ; evidenziava il mancato riconoscimento della anzianità aziendale convenzionale, chiedeva il riconoscimento dell'indennità supplementare e l'indennità di trasferimento, oltre che il risarcimento dei danni ;concludeva: "In via principale - in accoglimento della domanda così come sopra formulata, riconoscere e dichiarare il licenziamento comminato al ricorrente con lettera recante due distinte date (31 agosto 2020 in alto nell'intestazione e 31 ottobre 2020 accanto allo spazio per la sottoscrizione per ricevuta) nullo, illegittimo, inefficace, discriminatorio, arbitrario, sorretto da motivo illecito determinate e comunque ingiustificato, o annullarlo, per effetto delle causali tutte di cui alle superiori premesse; - per l'effetto, emettere ordinanza provvisoriamente esecutiva di condanna de' SpA, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegra del ricorrente nel proprio posto di lavoro; - condannare SpA in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo, accessori di legge, interessi legali e rivalutazione; - condannare SpA al pagamento integrale del bonus ad obiettivi annuale (MBO) relativo all'anno 2020. In via subordinata: - riconosciuta l'anzianità aziendale convenzionale del ricorrente quale superiore a 15 anni di servizio, condannare al pagamento dell'integrazione del dovuto preavviso di licenziamento sino ai previsti 12 mesi della retribuzione globale di fatto (CCNL dirigenti aziende produttrici di beni e servizi), comprensiva della retribuzione fissa e variabile e degli altri compensi di carattere continuativo, delle spettanze per ferie e delle mensilità aggiuntive, nonché della valorizzazione di tutti i benefit aziendali; - stante l'assenza di giustificatazza del licenziamento de quo, condannare al pagamento dell'indennità supplementare massima di cui all'art. 19 del CCNL dirigenti aziende produttrici di beni e servizi, pari a 24 mesi; In ogni caso, - condannare SpA, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento del danno patrimoniale da demansionamento professionale, del danno scaturente dalla perdita di "identità professionale", del danno biologico, del danno morale, del danno all'immagine del ricorrente. Quanto sopra anche in considerazione dello stato di lesione dell'integrità psicofisica conseguente all'illegittima e discriminatoria e mobbizzante condotta da anni posta in essere dall' quale culminata nel dedotto licenziamento illegittimo e privo di fondamento alcuno, nella misura che risulterà in corso di causa o in quella che si riterrà di giustizia, anche equitativamente determinata; - stante la tardività della comunicazione di trasferimento del ricorrente dalla sede di Santa Palomba a quella di Roma, rispetto al dovuto preavviso contrattuale di mesi quattro, condannare al versamento della dovuta indennità di trasferta sino alla scadenza del previsto termine di mesi quattro, oltre al riconoscimento dell'indennità contrattuale "una tantum", pari a tre mensilità e mezzo di retribuzione, oltre alle previste spese accessorie. Oltre interessi e rivalutazione monetaria".

Si costituiva in giudizio parte resistente, la quale contestava la ricostruzione in fatto e in diritto di parte ricorrente ed evidenziava che vi era stata da parte del nuovo Pharma Chief Human Resources e



Accoglimento totale n. cronol. 96447/2021 del 16/10/2021  
RG n. 5636/2021

Organization Officer l'intento di riorganizzare e semplificare per rendere più efficiente le funzioni della società; aveva creato un team, aveva avviato una serie di progetti, aveva dato il suo contributo nel processo selettivo volto all'assunzione di alcune risorse strategiche; il 14.7.2020 era stato comunicato al ricorrente il trasferimento presso la nuova sede di Roma in considerazione della chiusura della sede di Santa Palomba, e nel frattempo, nell'ambito della riorganizzazione della funzione HR, la società aveva deliberato la soppressione della posizione lavorativa del ricorrente; le funzioni del ricorrente erano state ripartite tra [redacted], e un altro dipendente; deduceva l'inesistenza di una procedura di licenziamento collettivo in quanto i dipendenti, ai quali aveva fatto riferimento il ricorrente, avevano risolto consensualmente il rapporto; deduceva inoltre che il ricorrente aveva sempre svolto mansioni dirigenziali ed eccepiva l'incompatibilità delle sue domande con il rito "Fornero"; eccepiva l'inammissibilità della normativa sul blocco dei licenziamenti; richiamava dottrina e giurisprudenza sul punto; deduceva che i fatti posti a fondamento del licenziamento sono oggettivi e non contestati; quanto all'anzianità, deduceva che il rapporto con il precedente datore di lavoro era cessato e che il ricorrente aveva ottenuto il TFR; contestava le altre domande; contestava l'utilizzabilità delle registrazioni in quanto ottenute illegittimamente; concludeva quindi chiedendo dichiararsi inammissibili le domande e rigettarsi le stesse.

A seguito di istruttoria documentale [redacted], disposta la trattazione scritta ai sensi dell'art.221 DL n.34/2020, conv. In L.n.77/2020, che consente lo svolgimento delle udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti, mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, viste le note delle parti, la causa è stata trattenuta in riserva.

Il ricorrente è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo in data 31.8.2020; al ricorrente, quale responsabile della Direzione Risorse umane delle sedi di Santa Palomba e Aprilia, è stato comunicato che, a seguito di un processo di riorganizzazione e razionalizzazione, la sede di Santa Palomba sarebbe stata chiusa entro il mese di ottobre successivo, che le risorse delle altre sedi sarebbero state assorbite da una nuova struttura centralizzata [redacted], che le funzioni già a lui assegnate sarebbero state svolte dallo Chief HRO Officer dott. [redacted] e in parte redistribuite tra altri addetti, per lo più inquadrati come quadri direttivi.

Il ricorrente è sempre stato formalmente inquadrato come dirigente, sebbene lo stesso lamenti uno svuotamento progressivo delle sue funzioni.

La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi n. 604 del 1966 e st.lav. non è applicabile, ai sensi della prima delle leggi citate, ai dirigenti convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente. (v. per tutte Cass., Sentenza n. 23894 del 02/10/2018).

L'art. 46 (Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo) del DL 17.3.2020 n.18, conv. In L.n.27/2020, anche a seguito delle modifiche apportate dal DL



Accoglimento totale n. cronol. 96447/2021 del 16/10/2021  
RG n. 5636/2021

34/2020, conv. In L.77/2020, per la parte che qui interessa, ha previsto che “ 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 e' precluso per cinque mesi 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 puo' 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.”

Con l'art. 14 DL 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126 (Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo), per quel che qui interessa, è stato previsto che “1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto 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. 2. Alle condizioni di cui al comma 1, 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.”

Alla data del 14.8.2020, così come alla data del licenziamento di \_\_\_\_\_ era ancora in vigore il cosiddetto blocco dei licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo, sia pure condizionato alla fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid 19 ovvero in alternativa all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

Il ricorrente ha sollevato in primo luogo l'eccezione di nullità del licenziamento sotto plurimi profili, sia in quanto vi sarebbe stata la violazione del blocco con riferimento ai licenziamenti collettivi, mascherati invece con accordi di risoluzione consensuale, sia in quanto la sua posizione sarebbe stata marginalizzata e ridotta al rango di pseudo- dirigente, con il conseguente assoggettamento alla disciplina dei licenziamenti ex L.604/66 e St.Lav., sia in quanto le norme sul blocco dei licenziamenti sarebbero suscettibili di applicazione diretta anche al dirigente.

Su quest'ultimo punto, che appare dirimente, sono intervenute pronunce di segno diverso; le stesse sono note alle parti in quanto versate in atti.



## Accoglimento totale n. cronol. 96447/2021 del 16/10/2021 RG n. 5636/2021

A parere di questo giudicante, la tesi dell'applicabilità della normativa sul blocco dei licenziamenti anche ai dirigenti è condivisibile (v. in particolare Ord. Trib. Roma 26.2.2021 , est. Conte) e pertanto può dichiararsi, per quanto si dirà, la nullità del ricorso in applicazione del principio della "ragione più liquida", per esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio valorizzate dall'art. 111 Cost. (v. per tutte Cass. Sentenza n. 17214 del 19/08/2016 Sez. U, Ordinanza n. 23542 del 18/11/2015).

E invero, va evidenziato innanzitutto che le norme richiamate prevedono il divieto del licenziamento in primo luogo con riferimento alle procedure di licenziamento collettivo ex L.223/91.

L'art.16 c.1 lett.a) della legge n.161/2014 , a modifica dell'art.24 c.1 L.223/91 , prevede: " 1. All'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, primo periodo, dopo le parole: «più di quindici dipendenti» sono inserite le seguenti: «, compresi i dirigenti,»".

Pertanto, il blocco dei licenziamenti collettivi riguarda senza alcun dubbio anche il personale con qualifica dirigenziale.

Per ciò che concerne invece il licenziamento individuale del dirigente - come allo stato deve ritenersi quello intervenuto nella fattispecie in esame- si osserva quanto segue.

La lettera della norma, che fa riferimento alla "facolta' di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604", ha fatto ritenere in un primo momento che i dirigenti, esclusi come già detto dalla disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi n. 604 del 1966 e st.lav., non fossero ricompresi in tale previsione.

Deve però evidenziarsi, da un lato, che non troverebbe una spiegazione la differenza di trattamento che scaturirebbe dall'accogliere tale soluzione, dall'altro, che il riferimento al giustificato motivo oggettivo, sebbene completato dal riferimento ad una legge non applicabile ai dirigenti, non deve necessariamente essere inteso come richiamo complessivo alla legge 604/66.

Come già argomentato nel provvedimento citato ( Trib. Roma est. Conte), "l'art.3 della legge 604/66 definisce (per quanto qui occupa) il concetto di giustificato motivo oggettivo già enunciato in via generale "in limine" dal relativo art.1. La "giustificatezza 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 nell'essenza , posto che essa attiene comunque a "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" ; secondo tale condivisibile pronuncia , la norma in questione mira quindi a individuare solo la "natura della ragione" posta a fondamento del recesso (che l'esclusione dell'art.10 L.604/66 non investe) e non a delimitare l'ambito soggettivo di applicazione del divieto.

Tale interpretazione della norma consente quindi di superare l'altrimenti mancato raccordo tra le due previsioni, l'una relativa ai licenziamenti collettivi- che ricomprende i dirigenti- , l'altra, relativa ai licenziamenti individuali, che altrimenti non li ricomprenderebbe.



Accoglimento totale n. cronol. 96447/2021 del 16/10/2021  
RG n. 5636/2021

Infine, deve evidenziarsi che il comma 3 dell'art.14 del DL 104/2020 conv. in L.126/2020 prevede ancora : “Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, ((nei casi)) in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo ((2112 del codice civile, o)) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori e' comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.”

L'estensione generalizzata della possibilità di accedere alla prestazione NASPI, per i lavoratori che aderiscono agli accordi di cui in norma, offre ulteriori elementi per ritenere che la tutela derivante dal blocco dei licenziamenti riguardi anche i dirigenti (tale interpretazione è stata peraltro avallata dall'Inps- v. circolare in atti n.4464/2020).

Deve concludersi quindi che il licenziamento del ricorrente sia stato intimato in un momento in cui il potere di recesso datoriale era impedito dal blocco di cui all'art.14 DL 104/2020, conv. In L.126/20, con conseguente violazione di una norma imperativa; pertanto deve accogliersi la domanda principale e dichiararsi la nullità del licenziamento ex art.18 c.1 legge 300/70, così come modificato dalla legge 92/2012, trattandosi di “nullità virtuale” ex art.1418 c.1 CC.

Deve quindi ordinarsi a parte resistente di reintegrare il ricorrente e condannarsi la stessa al pagamento del risarcimento come per legge.

Le domande relative a risarcimento danni per demansionamento e mobbing e all'indennità di trasferta non sono ammissibili in questo giudizio, assoggettato al rito speciale “Fornero” essendo stata proposta come domanda principale quella ex art.18 L.300/70.

Le spese sono poste a carico di parte soccombente.

P.Q.M.

Visto l'art.1 c.48 e ssg. L.92/2012:

- 1) Accoglie la domanda principale del ricorso e per l'effetto dichiara la nullità del licenziamento intimato con lettera datata 31.8.2020 e condanna parte resistente alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre versamento dei



Accoglimento totale n. cronol. 96447/2021 del 16/10/2021  
RG n. 5636/2021

contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo, oltre interessi e rivalutazione come per legge;

- 2) Dichiara inammissibili le domande poste nel paragrafo "in ogni caso";
- 3) Condanna parte resistente alla rifusione delle spese di lite, che liquida in favore di parte ricorrente nella misura di \_\_\_\_\_ per compensi professionali, oltre 15%, IVA e CAP come per legge.

SI COMUNICHI.

Roma 15.10.2021

Il Giudice

Dott. S.Rossi

