



TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO
SEZIONE LAVORO
ORDINANZA EX ART. 1, CO. 49, LEGGE 92/2012

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Julie Martini, nel procedimento *ex art.* 1, co. 47 ss., Legge 92/2012 iscritto al n. **2680/2021** RGL pendente

Tra

[REDACTED] ([REDACTED]), rappresentato e difeso dagli Avv.ti [REDACTED] [REDACTED] come da procura in atti

contro

[REDACTED] in liquidazione ([REDACTED]), in persona del liquidatore e legale rappresentante *pro tempore*, con sede in [REDACTED], rappresentata e difesa dagli avv.ti [REDACTED] [REDACTED] come da procura in atti;

letti gli atti,

esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta in data 29 giugno 2021,

osserva,

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato in data 31.3.2021, [REDACTED] assunto dalla società convenuta in data 5.6.2017 con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato e inquadramento nella categoria di dirigente in forza del CCNL Dirigenti Commercio, ha convenuto in giudizio [REDACTED] in liquidazione per l'accertamento della nullità del licenziamento intimatogli dalla società con lettera del 24.2.2021 in violazione del divieto dei licenziamenti collettivi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. n. 223/1991 e individuali per motivo oggettivo, quali disposti dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020 e confermati dall'art. 1, commi 309-310, L. n. 178/2020, nonché riconfermati dall'art. 8 del D.L. n. 41/2021, con richiesta al giudice della tutela di cui all'art. 18, primo comma, l. 300/1970.

In via subordinata, il ricorrente ha domandato l'accertamento della nullità, invalidità, illegittimità e ingiustificatezza del licenziamento intimato al ricorrente, sia per non essere stata attivata la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 sia per l'insussistenza del giustificato



motivo oggettivo del recesso datoriale, con conseguente condanna della società resistente al pagamento nei suoi confronti una indennità risarcitoria determinata nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto mensile ed in via ulteriormente subordinata, ha chiesto di condannare la società resistente al pagamento nei confronti del ricorrente di una indennità supplementare nella misura massima di 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto mensile. Si è ritualmente costituita in giudizio [REDACTED], in liquidazione contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso e chiedendone l'integrale rigetto.

A seguito della concessione di rinvii per la pendenza di trattative tra le parti, all'udienza del 29.6.2021, il Giudice, preso atto del fallimento del tentativo di conciliazione, ha invitato le parti alla discussione ed all'esito si è riservato.

*

Si sintetizzano di seguito le circostanze in fatto di rilievo ai fini della decisione.

Con comunicazione del 24 febbraio 2021, [REDACTED] in liquidazione ha intimato al [REDACTED] il licenziamento per motivo oggettivo «[...] la nostra Società sta affrontando una complessa situazione, a fronte di una progressiva ed assai marcata oggettiva riduzione dei volumi di attività e del fatturato.

Nell'ambito di una necessaria revisione dei costi di gestione, indifferibile in un'ottica di contenimento degli stessi, anche in considerazione della procedura di liquidazione in corso, la Società ha deciso di sopprimere, nell'ambito della propria organizzazione, il ruolo di [REDACTED] [REDACTED]” da Lei attualmente ricoperto in qualità di dirigente, in quanto non più necessario e funzionale all'attuale organizzazione, né economicamente giustificabile stante gli oneri ad esso connessi e, pertanto, in esubero strutturale.

Stante quanto sopra le comunichiamo la risoluzione del Suo rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2118 c.c. e dell'art. 39 CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, che produrrà effetti una volta spirato il suo preavviso contrattuale (...) » (doc. 13 di parte ricorrente).

Con lettera del 5 marzo 2021, inviata a mezzo pec alla Società, nonché a mezzo raccomandata al liquidatore, il [REDACTED] ha impugnato il licenziamento continuando a prestare servizio durante il periodo di preavviso.

Il ricorrente ha dedotto che, tra il mese di gennaio e il mese di febbraio 2021, sulla scorta degli stessi presupposti oggettivi a cui la Società ha fatto riferimento per recedere dal contratto di lavoro del [REDACTED], la stessa ha comminato il licenziamento per ragioni oggettive anche ai seguenti dirigenti:

[REDACTED] il 4.1.2021 (doc. 15 di parte ricorrente);



██████████ il 4.1.2021 (doc. 16 di parte ricorrente);

██████████ il 4.1.2021 (doc. 17 di parte ricorrente);

██████████ il 24.2.2021 (doc. 18 di parte ricorrente);

██████████ il 22.2.2021 (doc. 19 di parte ricorrente).

Alla luce di tali licenziamenti, il ricorrente, ha dedotto la riconducibilità del proprio licenziamento nella sfera dei licenziamenti collettivi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. 223/1991, considerando che nello stesso periodo (dal 4.1.2021 al 24.2.2021) sono stati licenziati altri 5 dirigenti della Società. Evidenziando come tutti i licenziamenti, compreso il proprio, siano stati intimati nell'arco temporale di sei settimane circa con la stessa motivazione della soppressione dei ruoli ai quali i sei manager erano addetti.

La società convenuta ha replicato come segue *“nel periodo gennaio- aprile 2021 sono cessati, oltre a quello del dirigente, altri 5 rapporti di lavoro dirigenziali, di cui ben 4 per via di risoluzione consensuale, a fronte di un incentivo economico, e soltanto uno con licenziamento (...)”* precisando che *“i 3 licenziamenti dei signori ██████████ sono stati irrogati il 5 gennaio 2021 con effetto immediato, salvo poi revoca dei licenziamenti, ripristino del rapporto di lavoro e successiva risoluzione consensuale, ratificata in sede protetta, settimane dopo ovvero in data 31 gennaio 2021. Quanto poi al licenziamento del ██████████, lo stesso era stato licenziato in data 22 febbraio 2021, vi è poi stata una revoca del recesso, un ripristino del rapporto e successiva cessazione per risoluzione consensuale a distanza di due mesi, ovvero con efficacia dal 30 aprile 2021. Pertanto, è di tutta evidenza, considerato anche il lasso di tempo intercorso tra l'originario licenziamento, revocato, e l'effettiva cessazione del rapporto per risoluzione consensuale, avvenuta settimane dopo, che quelle cessazioni sono avvenute per risoluzione consensuale e non per licenziamento. Pertanto, alla luce di quanto sopra, nel periodo dal 5 gennaio al 30 aprile 2021 si sono verificati, tecnicamente, soltanto 2 licenziamenti e non 6 come invocato dal ricorrente”* (p. 12 della memoria difensiva).

Nel merito, il ricorso è fondato e meritevole di accoglimento per le seguenti ragioni di diritto.

La difesa di parte ricorrente ha impugnato il licenziamento eccependone, in via principale, la nullità per violazione dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020, e successive integrazioni, sotto un duplice profilo, per l'inosservanza sia del divieto dei licenziamenti collettivi sia del divieto dei licenziamenti individuali per motivo oggettivo in pendenza di pandemia.

La predetta norma di legge, al primo periodo del primo comma, dispone che *“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 è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020”.

Divieto che, come visto, è stato confermato dalla normativa emergenziale successiva (art. 80 D.L. 34/2020, art. 14 D.L. 104/2020, art. 12 D.L. 137/2020) e, senza soluzione di continuità, sino alla data del 24 febbraio 2021 in cui il ricorrente è stato licenziato.

In particolare, per quel che in questa sede interessa, l’art. 1, comma 309, della L. 178/2020 ha confermato il blocco dei licenziamenti che ricadono nella sfera di applicazione della L. 223/1991 “Fino al 31 marzo 2021”.

È pacifico, in quanto ammesso dalla stessa società, oltre che documentalmente provato, che tra il 4.1.2021 ed il 24.2.2021 la ██████████ in liquidazione abbia intimato il licenziamento, sulla base delle medesime ragioni oggettive, oltre che al ricorrente, anche ai seguenti dirigenti:

- ██████████ il 4.1.2021 (doc. 15 di parte ricorrente);
- ██████████ il 4.1.2021 (doc. 16 di parte ricorrente);
- ██████████ il 4.1.2021 (doc. 17 di parte ricorrente);
- ██████████ il 24.2.2021 (doc. 18 di parte ricorrente);
- ██████████ il 22.2.2021 (doc. 19 di parte ricorrente).

La circostanza che sia intervenuta successivamente la revoca per quattro dei sei licenziamenti è del tutto irrilevante.

Infatti, l’art. 24 della L. 223/1991 è chiaro nello statuire che “ Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”.

Il tenore letterale della norma non lascia spazio ad alcuna diversa interpretazione.

Non può mettersi in dubbio che la società ██████████ in liquidazione tra il 4 gennaio 2021 ed il 24 febbraio 2021 abbia licenziato sei dirigenti con le medesime motivazioni e sulla base dei medesimi presupposti.

Le lettere di licenziamento prodotte in atti, di contenuto pressoché identico, comunicano “la risoluzione del rapporto di lavoro” (cfr. docc. 13, da 15 a 19 allegati al ricorso).



Ciò posto, la successiva revoca di quattro dei sei licenziamenti è del tutto irrilevante ed è inidonea a impedire l'integrazione, nel caso in esame, della fattispecie di licenziamento collettivo.

Così come inconferente è la giurisprudenza richiamata dalla difesa della società convenuta.

Come osservato dalla giurisprudenza di legittimità in relazione alla nozione di licenziamento collettivo *“merita di essere ricordata l'affermazione della Corte di giustizia (sent. 27.1.2005, C - 188/03), secondo cui l'evento qualificabile come licenziamento va inteso con riferimento alla volontà del datore di lavoro di porre fine ai rapporti di lavoro, e ciò tanto per la rilevanza che assume la lettera della direttiva (che fa riferimento a licenziamenti soltanto "previsti" - art. 2, n. 1 e alla notifica di "ogni progetto di licenziamento collettivo": art. 3, n. 4 e n. 1), che la sua funzione (che è quella di limitare e ridurre la dismissione dei rapporti di lavoro: art. 2, n. 2). Va, quindi, conclusivamente affermato che, ove il datore di lavoro, che occupi più di quindici dipendenti, intenda effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 24, è tenuto all'osservanza delle procedure previste dalla legge stessa, mentre resta irrilevante, ai fini della configurazione della fattispecie del licenziamento collettivo, che il numero dei licenziamenti attuati, a conclusione delle procedure medesime, sia eventualmente inferiore, nè è ammissibile, ove non siano osservate le procedure previste, una conversione del licenziamento collettivo in licenziamento individuale plurimo”* (Cass. Civ. n. 13884 del 2012).

Giusto il principio su richiamato, nel caso di specie, deve rilevarsi che il requisito numerico è stato raggiunto a monte quando la società ha adottato i sei licenziamenti nell'arco temporale di sei settimane circa manifestando apertamente la propria volontà di porre fine ai rapporti di lavoro.

Ciò è sufficiente per ritenere che i licenziamenti dei sei dirigenti abbiano integrato la fattispecie di licenziamento collettivo.

L'accertata sussistenza di un licenziamento collettivo da parte della società [REDACTED] [REDACTED] in liquidazione si pone in netto contrasto con la disciplina del blocco dei licenziamenti collettivi di cui all'art. 46 del D.L. n. 18/2020, primo periodo del primo comma, il cui carattere imperativo e di ordine pubblico non può mettersi in dubbio.

La suddetta norma sancisce infatti il divieto (*“è precluso”*) di avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223, divieto posto a tutela di fondamentali interessi sociali tesi alla tenuta del *“contratto sociale”* stesso minacciata dall'emergenza causata dal COVID – 19 e diretta proprio a proibire il licenziamento.

Dal carattere imperativo e di ordine pubblico della disciplina del blocco dei licenziamenti collettivi, consegue che la violazione di tale divieto comporta la nullità dei licenziamenti adottati in contrasto con la regola e, quindi, l'applicazione della sanzione ripristinatoria di cui all'art. 18, 1° comma, L.



n. 300/1970, (nullità del licenziamento “*perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge*”), derivando la nullità espressamente dall’art. 1418 c.c. applicabile anche ai licenziamenti in forza del richiamo di cui all’art. 1324 c.c.

Quanto alle questioni di pregiudizialità e di costituzionalità dedotte dalla società resistente, il giudicante ritiene che, in ragione delle peculiarità del rito e della necessaria speditezza che deve caratterizzare la presente fase sommaria, non sussistano elementi tali da introdurre, in questa sede, questioni di rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia dell’Unione Europea né di legittimità costituzionale della normativa sul blocco dei licenziamenti collettivi di cui all’art. 46 del D.L. n. 18/2020, anche tenuto conto della durata temporanea del blocco.

Per tutte le suesposte ragioni il ricorso è fondato e merita accoglimento.

La fondatezza del motivo di ricorso relativo alla nullità del licenziamento intimato al [REDACTED] per violazione del blocco dei licenziamenti collettivi è assorbente rispetto alle ulteriori censure.

*

Quanto al risarcimento del danno, occorre rilevare che, nel caso di specie, è pacifico che il ricorrente stia ancora lavorando presso la società in pendenza del periodo di preavviso, con percezione dello stipendio.

Detta circostanza rileva nella misura in cui la quantificazione del risarcimento del danno, al quale deve essere condannato il datore di lavoro per il licenziamento di cui è stata accertata la nullità, non sarà pari “*all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione*”, atteso che, attualmente, non vi è stata alcuna effettiva interruzione nello svolgimento del lavoro del [REDACTED]

Ne consegue che il danno, al cui risarcimento la [REDACTED] in liquidazione va condannata, non potrà che essere quello previsto dall’art. 18, secondo comma, ultima parte della L. n. 300/1970, ai sensi del quale “*in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto*”.

L’ultima retribuzione globale di fatto percepita dal [REDACTED] prima del licenziamento si evince dalla busta paga del mese di gennaio 2021 (doc. 22 di parte ricorrente), sicché la base per il calcolo delle cinque mensilità deve essere così calcolata euro 12.500,00x14:12=14.583,33, e quindi, la società resistente deve essere condannata al risarcimento del danno in favore del ricorrente per la somma complessiva di euro 72.916,66 (pari ad euro 14.583,33x5).

Le spese di giudizio sono liquidate secondo il principio della soccombenza con la conseguenza che la resistente sarà tenuta a rifondere al ricorrente le spese di lite nella misura liquidata in dispositivo, tenuto conto del valore della causa e della natura del procedimento.

P.Q.M.



Il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, ogni altra domanda, eccezione o istanza disattesa o assorbita, così provvede:

- 1) **accerta e dichiara** la nullità del licenziamento intimato dalla società [REDACTED] [REDACTED] in liquidazione al [REDACTED];
- 2) **condanna** la società resistente a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ed a versare al [REDACTED] un'indennità risarcitoria pari ad euro 72.916,66;
- 3) **condanna** il ricorrente a rifondere alla resistente le spese processuali del presente giudizio liquidate in € 8.600,00 per compensi oltre 15% per spese forfettarie *ex art. 2 DM 55/2014*, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.

Così deciso in Milano, in data 1 luglio 2021.

Il Giudice del lavoro
Julie Martini

