

Tribunale di Milano
Ord. 2 luglio 2021, n. 17628

a cura di **Angelo Zambelli**
Co-Managing Partner
Grimaldi Studio Legale
Greta Valentina Villa
Senior Associate
Grimaldi Studio Legale

La revoca dei licenziamenti non impedisce il licenziamento collettivo dei dirigenti

Il Tribunale meneghino, con l'ordinanza n. 17628 pubblicata il 2 luglio 2021, ha statuito la nullità per contrasto con la normativa emergenziale sul divieto di licenziamenti collettivi del recesso intimato nei confronti di un dirigente da parte di un datore di lavoro che, in un ristretto arco temporale (6 settimane), aveva proceduto alla soppressione di ulteriori 5 posizioni dirigenziali, salvo poi revocare 4 dei suddetti licenziamenti e ricondurre la cessazione di tali rapporti nell'alveo di altrettante risoluzioni consensuali.

Il Tribunale ha ritenuto in ogni caso integrata la fattispecie di licenziamento collettivo, in contrasto con la vigente disciplina che ne vieta l'avvio, ritenendo l'intervenuta revoca di gran parte dei precedenti recessi irrilevante poiché, in linea con la nozione di licenziamento collettivo affermata dalla Corte di Giustizia, il datore di lavoro ha comunque apertamente manifestato l'intenzione di porre fine a quei rapporti di lavoro, decidendo così per la reintegrazione del dirigente illegittimamente estromesso.

Il fatto

Con ricorso *c.d.* Fornero^[1] dinanzi al Tribunale di Milano, un dirigente ha convenuto in giudizio il proprio ex datore di lavoro al fine di veder accertata la nullità del licenziamento, comunicatogli con lettera del 24 febbraio 2021 per soppressione della posizione lavorativa, in quanto intimato «in violazione del divieto di licenziamenti collettivi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. n. 223/1991 e individuali per motivo oggettivo, quali di-

Il Tribunale di Milano torna a pronunciarsi, seppur in relazione ad una fattispecie peculiare, in tema di applicazione ai rapporti dirigenziali del divieto di licenziamenti per motivi "economici" originariamente introdotto dall'art. 46 D.L. 18/2020 (Cura Italia) e più volte prorogato. Il presente contributo, partendo dalla sentenza in commento, ripercorre sinteticamente le recenti disposizioni di legge che hanno introdotto il blocco temporaneo dei licenziamenti collettivi ed individuali per motivi oggettivi come misura congiunturale per fronteggiare l'emergenza pandemica e la relativa applicabilità, così come riscontrata nelle corti di merito, di tale divieto alla categoria dirigenziale

sposti dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020 e confermati dall'art. 1, commi 309-310, L. 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».

A sostegno delle proprie argomentazioni, il dirigente ha dedotto che tra il mese di gennaio ed il mese di febbraio 2021 la società, sulla scorta degli stessi presupposti oggettivi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento per recedere dal suo rapporto di lavoro, avesse proceduto al licenziamento di altri cinque dirigenti.

Alla luce di tali ulteriori licenziamenti in un così limitato arco temporale e considerata l'identità di motivazione a questi sottesa (consistita per tutti i sei *manager* nella soppressione dei ruoli ai quali erano addetti), il dirigente ha dedotto la necessaria riconducibilità del proprio licenziamento nella sfera dei licenziamenti collettivi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. 223/1991, l'avvio dei quali era, come noto, vietato dalla normativa emergenziale in vigore.

La Società replicava indicando che soltanto una delle precedenti cinque cessazioni era riconducibile

1. Il dirigente ha adito il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, con ricorso ex art. 1, comma 48, L. 92/2012.

ad un licenziamento in quanto gli altri recessi erano stati tutti revocati, con conseguente ripristino dei relativi rapporti, successivamente conclusi a seguito di risoluzione consensuale.

Il lasso di tempo intercorso tra l'originario licenziamento, revocato, e l'effettiva cessazione del rapporto per risoluzione consensuale, secondo la ricostruzione della Società, rendeva evidente che le cessazioni erano avvenute per risoluzione consensuale e non per licenziamento, così che dal 4 gennaio 2021 al 30 aprile 2021 si erano verificati solo due licenziamenti e non sei come sostenuto dal dirigente.

Muovendo dal tenore letterale dell'art. 24, primo comma, della Legge 223/1991^[2] che prevede l'applicabilità della disciplina relativa ai licenziamenti collettivi a tutti i licenziamenti irrogati nel medesimo arco temporale e che siano riconducibili alla stessa riduzione o trasformazione, il Tribunale ha (correttamente) ritenuto fondato il ricorso del dirigente, ritenendo fosse indubbia l'applicabilità al caso di specie della disciplina in parola.

La Società, ha proseguito il Tribunale, ha infatti licenziato sei dirigenti (pacificamente superando il limite di cinque licenziamenti imposto dall'art. 24, L. 223/1991) sulla base delle medesime motivazioni e dei medesimi presupposti – le lettere di licenziamento risultavano infatti di contenuto pressoché identico – nell'arco di sei settimane (dal 4 gennaio 2021 al 24 febbraio 2021), con buona pace dell'applicabilità della disciplina sulle procedure collettive.

Quanto alle revoche di quattro dei sei licenziamenti complessivamente irrogati che, secondo il datore di lavoro, avrebbero dovuto sconfessare il superamento della soglia imposta dall'art. 24 L. 223/1991, il Tribunale ne ha chiarito l'assoluta irrilevanza richiamando all'uopo la nozione di licenziamento collettivo indicata dalla giurisprudenza di legittimità, la quale da tempo ritiene che *«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 riferi-*

mento 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. 2 agosto 2012, n. 13884).

Considerato il principio appena richiamato, il Tribunale di Milano, nell'ordinanza n. 17628/2021 in commento, ha correttamente ritenuto il requisito numerico 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»* e pacificamente integrata la fattispecie di licenziamento collettivo.

Conseguentemente, il Giudice ha dichiarato la nullità del licenziamento irrogato nei confronti del dirigente per aperto contrasto con la normativa, di carattere imperativo e di ordine pubblico, stabilita dall'art. 46 del D.L. 18/2020 e successive proroghe e l'applicabilità alla fattispecie della disciplina di cui all'art. 18, comma primo della Legge 300/1970, disponendo la reintegrazione del lavoratore.

Sintetica panoramica del quadro normativo emergenziale di riferimento

Il divieto di licenziamenti collettivi (ed individuali per motivi oggettivi) che la sentenza in commento ha posto alla base della reintegrazione del dirigente, dura ormai, per molte imprese, da quasi un anno e mezzo e ciò nonostante i numerosi dubbi circa la tenuta costituzionale di tale divieto in relazione all'art. 41 Cost.

2. L'articolo 24, comma 1, della Legge 223/1991 dispone infatti 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»*.

Ripercorrendo velocemente l'evoluzione del divieto di licenziamento per motivi "economici" più longevo d'Europa, originariamente introdotto dall'art. 46 del D.L. "Cura Italia" (D.L. 18/2020), va ricordato come, inizialmente, il "blocco" sarebbe dovuto durare per soli 60 giorni.

Sin dalla sua introduzione, il divieto era generalizzato ed incondizionato, riguardando tutte le aziende a prescindere dal settore di appartenenza o dalla fruizione degli ammortizzatori sociali e sanzionato con la radicale nullità del recesso intimato. Una prima proroga della sua efficacia temporale è intervenuta con il D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio) il quale, lasciandone invariata la disciplina generalizzata, ha portato il termine di 60 giorni a cinque mesi (ossia fino al 17 agosto 2020)³. La seconda proroga del divieto contenuta nel D.L. 104/2020 ("Decreto Agosto"), palese frutto di un compromesso politico tra le forze di Governo (da un lato, chi intendeva lasciare immutato fino a fine anno il divieto generalizzato di licenziamento introdotto dai precedenti Decreti e dall'altro coloro i quali propendevano, invece, per uno "sblocco" graduale e scaglionato nel tempo dei licenziamenti), oltre a estendere il divieto di licenziamenti collettivi ed individuali per motivi oggettivi sino al 31 dicembre 2020, per come formulata, sembrava segnare il passaggio dal divieto generalizzato ad applicazione uniforme, ad un divieto che differenziava i destinatari in correlazione con l'utilizzo degli ammortizzatori sociali speciali (ovvero dell'esonero contributivo) introdotti dalla legislazione emergenziale.

Successivamente esteso dal D.L. 137/2020 il divieto di licenziamento riacquisiva una formulazione chiara e definita - senza più alcun margine di incertezza interpretativa - venendo prorogato dapprima fino al 31 gennaio 2021 e, successivamente, ad opera della Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), fino al 31 marzo 2021.

Il recente Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) ha previsto due diversi termini finali del blocco dei licenzia-

menti: il 30 giugno 2021 per i datori di lavoro che usufruiscono delle integrazioni salariali ordinarie (imprese industriali manifatturiere, di trasporti, edili, ecc.); ed il 31 ottobre 2021 per le imprese che accedono agli altri strumenti di integrazione salariale (CIG in deroga, assegno ordinario del FIS o dei Fondi di solidarietà bilaterali, CISOA). Il successivo Decreto Sostegni *bis* (D.L. 73/2021, poi integrato dal D.L. 99/2021), scongiurando un'ulteriore proroga del blocco che *rumors* davano sino al 28 agosto 2021, ha introdotto ulteriori ipotesi di sospensione dei licenziamenti per quei datori di lavoro che si avvalgono della CIGO o della CIGS con esonero dal pagamento del contributo addizionale⁴.

Nel corso di oltre un anno di pandemia e del relativo divieto per i datori di lavoro di avviare le procedure di licenziamenti collettivi previste dagli artt. 4, 5 e 24 della Legge n. 223 del 1991 nonché di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604 del 1966, restano esclusi dal divieto i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche in caso di fallimento o di messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività), quelli che riguardano il personale già impiegato nell'appalto che sia riassunto, a seguito del subentro, dal nuovo appaltatore nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro incentivate da un accordo collettivo aziendale stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ulteriori ipotesi di esclusione dal blocco da ritenersi ontologicamente esulanti dall'ambito applicativo del divieto di legge sono i licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), quelli intimati per superamento del periodo di comporto e quelli per mancato superamento del periodo di prova.

Interpretazioni non sempre uniformi hanno invece interessato l'esclusione dal divieto dei licenziamenti intimati per sopravvenuta inidoneità fisica del

3. L'art. 46 D.L. 18/2020 disponeva, a seguito della prima proroga, che «[...] 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 [...] 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».

4. Per una più approfondita disamina delle ultime novità legislative sia consentito rinviare a A. Zambelli, "Divieto di licenziamento, la proroga per alcune imprese e settori in Gazzetta Ufficiale" in Guida al Lavoro, 16 luglio 2021, n. 30.

lavoratore^[5] e, soprattutto, l'applicabilità del “blocco” al licenziamento individuale per motivi oggettivi del dirigente.

I precedenti giurisprudenziali

Le Corti di merito sull'applicabilità del “blocco” ai dirigenti

Se, infatti, è pacifica l'applicabilità ai dirigenti della normativa sui licenziamenti collettivi (ed il relativo perdurante divieto), lo stesso non può dirsi per i licenziamenti individuali per motivi oggettivi ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604 del 1966 che nell'ultimo anno hanno visto susseguirsi, quantomeno inizialmente, sentenze di segno opposto.

Aveva suscitato disappunto l'ordinanza del Tribunale di Roma del 26 febbraio 2021^[6] con cui era stata disposta la reintegrazione di un dirigente licenziato il 23 luglio 2020 per soppressione della posizione in quanto, secondo la ricostruzione del giudice romano, il “blocco” andava interpretato nel senso di vietare i licenziamenti “economici” individuali anche per i dirigenti.

Il giudicante aveva sorprendentemente ritenuto di interpretare la *ratio* del divieto di licenziamento, che sarebbe stata ispirata a un criterio di solidarietà sociale, nel senso di evitare che le conseguenze economiche della pandemia si traducevano nella soppressione immediata di posti di lavoro, riverberandosi negativamente sui lavoratori stessi, arrivando a ritenere che il riferimento della normativa emergenziale all'art. 3 L. 604/1966 (inapplicabile ai dirigenti per volontà dello stesso legislatore – artt. 2 e 10 L. 604/1966) fosse unicamente volto ad identificare la natura ostativa della ragione posta alla base del recesso e non, invece, a delimitarne l'ambito soggettivo di applicazione.

Difficilmente condivisibile per precisa scelta del legislatore, tale interpretazione è stata successivamente “ribaltata” con un deciso *revirement* dal medesimo

Tribunale di Roma che con sentenza del 19 aprile 2021^[7], pronunciandosi sul licenziamento di un dirigente intimato in data 6 maggio 2020 ne ha dichiarato la legittimità e, con puntuale e condivisibile argomentazione, ha statuito che il divieto di licenziamenti introdotto dal D.L. Cura Italia e plurimamente prorogato non si applica ai dirigenti.

Il Tribunale romano, con tale decisione, ha infatti ritenuto pacifica, sulla base di un'interpretazione sistematica, l'esclusione dei dirigenti dal divieto, osservando che il “blocco” dei licenziamenti è stato accompagnato da una generalizzata possibilità per tutte le aziende di fruire degli ammortizzatori sociali.

Correttamente, il Tribunale capitolino ha sottolineato che la “simmetria” tra blocco e ammortizzatori sociali (a carico della collettività e non della singola impresa) rende il sistema ragionevole e legittimo a livello costituzionale: l'impossibilità temporanea del datore di lavoro di esercitare il diritto di recesso è controbilanciata dalla possibilità di accedere agli ammortizzatori sociali con sgravio dei costi del lavoro.

Tale binomio non opera nei confronti dei dirigenti, esclusi dai trattamenti di integrazione salariale e la cui inclusione nel blocco comporterebbe l'irragionevole risultato per cui l'(elevato) costo ricadrebbe unicamente sulle imprese, pur in presenza di legittimi motivi di recesso.

A chiudere il cerchio nello stesso senso è intervenuto recentemente anche il Tribunale di Milano che, con ordinanza del 17 giugno 2021^[8], ha rigettato la ricostruzione del dirigente-ricorrente secondo cui il licenziamento intimatogli sarebbe stato nullo per violazione della normativa emergenziale che prevede il blocco dei licenziamenti ex art. 46 D.L. 18/2020.

Il Tribunale meneghino, ripercorrendo le argomentazioni già affermate dal Tribunale di Roma, ha ribadito non solo che l'art. 46 del D.L. Cura Italia riconduce espressamente nel divieto di recesso i licenziamenti per “giustificato motivo oggettivo” previsto

5. Aveva destato interesse la sentenza d'inizio d'anno del Tribunale di Ravenna (7 gennaio 2021) che aveva sancito la nullità di un licenziamento, intimato per sopravvenuta inidoneità fisica permanente del lavoratore alla mansione. Nonostante la condivisibile prospettiva datoriale secondo cui il licenziamento nulla avesse a che vedere con ragioni economiche od organizzative, ovvero in qualsiasi modo riconducibili all'emergenza da Covid-19, la corte ravennate aveva ritenuto che tale tipologia di recesso rientrasse pacificamente nel novero dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e, in quanto tale, fosse comunque preclusa dalla normativa emergenziale.

6. Tribunale di Roma, 26 febbraio 2021, estensore Dario Conte.

7. Tribunale di Roma, sentenza 19 aprile 2021, n. 3605, estensore Massimo Pagliarini.

8. Tribunale di Milano, ordinanza 17 giugno 2021, estensore Franco Caroleo.

dall'art. 3, Legge 604/1966 inapplicabile ai dirigenti per espressa volontà legislativa (articolo 10 della medesima legge), ma altresì che il dato letterale dell'art. 46 è coerente con la *ratio* della normativa che affianca al "blocco" la fruizione di ammortizzatori sociali, comportando una condivisibile "simmetria" tra divieto e soccorso alla collettività generale.

A tale interpretazione il Tribunale di Milano ne affianca di ulteriori, la prima, di carattere storico, procedendo ad un parallelismo con il divieto di licenziamenti post-bellico (d.lg.lgt 21 agosto 1945 n. 523; d.lg.lgt 9 novembre 1945, n. 788; d.lg.lgt. 8 febbraio 1946, n. 50) dal quale erano esclusi i dirigenti proprio per la loro specialità categoriale e la seconda ripercorrendo l'evoluzione della normativa emergenziale che pur avendone avuto occasione, mai ha inciso minimamente sulla normativa relativa ai licenziamenti individuali.

Sottolinea infatti il Tribunale lombardo che, da un lato, il legislatore, pur avendo potuto più volte modi-

ficare tale norma (sia in sede di legge di conversione del D.L. Cura Italia, L. 77/2020, sia in sede di D.L. 34/2020), ha ritenuto di lasciare immutato il punto in discussione e, dall'altro, lì dove ha voluto, il legislatore ha esteso la portata del "blocco" anche ai dirigenti chiaramente rivolgendo la preclusione dei licenziamenti collettivi anche a tale categoria. La diversità di trattamento prevista a seconda che il licenziamento del dirigente sia di tipo individuale o collettivo non violerebbe poi, secondo la ricostruzione del Tribunale di Milano, il canone di ragionevolezza di cui all'art. 3 della Carta Costituzionale trattandosi di due fattispecie ben distinte e bastando tale differenza a giustificare una loro differente regolamentazione. Non vi sarebbe poi alcuna violazione del medesimo art. 3 della Costituzione nemmeno considerando il diverso trattamento riservato ai dirigenti rispetto agli altri lavoratori in considerazione della diversità di situazioni lavorative di fatto e di diritto tra le due categorie. ●