

n. 300, ordinare a [REDACTED] [REDACTED] di reintegrare immediatamente l' nel suo posto di lavoro, nonché condannare [REDACTED] al risarcimento del danno in suo favore stabilendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 9.768,05 mensili (o alla diversa misura ritenuta di giustizia), dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; in subordine, ai sensi dell'art. 18 comma 5° della legge 20/5/1970, n. 300, un'indennità determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 9.768,05 mensili, oltre interessi e rivalutazione monetaria; e) in subordine alle domande di cui ai precedenti punti a), b), c) e d), accertare e dichiarare che il licenziamento intimato all' [REDACTED] è illegittimo perché non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, e per l'effetto condannare [REDACTED] a corrispondere al Ricorrente, ai sensi dell'art. 18 comma 5° della legge 20/5/1970, n. 300, un'indennità determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 9.768,05 mensili, oltre interessi e rivalutazione monetaria; f) in subordine alle domande di cui ai precedenti punti a), b), c), d) ed e), accertare e dichiarare che il licenziamento intimato all' [REDACTED] è illegittimo per violazione della procedura di cui all'art. 7 L. n. 604/66 e, per l'effetto, condannare xxxxxxxxxx a corrispondere al Ricorrente, ai sensi



dell'art. 18 comma 6° della legge 20/5/1970, n. 300, un'indennità determinata tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro euro 9.768,05 mensili, oltre interessi e rivalutazione monetaria; In via subordinata, previa ogni declaratoria del caso:

2) in caso di mancato accoglimento della domanda di accertamento di cui al punto 1), in ogni caso: a) dichiarare la nullità del licenziamento per violazione dell'art. 46 D.L. n. 18/2020, come modificato dal D.L. n. 34/2020 e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 18 comma 1° della legge 20/5/1970, n. 300, ordinare a xxxxxxxxxxxx di reintegrare immediatamente nel suo posto di lavoro, nonché condannare xxxxxxxxxxxx al risarcimento del danno in suo favore stabilendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 9.768,05 mensili (o alla diversa misura ritenuta di giustizia), dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; b) in subordine alle domande di cui al punto 2- a), accertare e dichiarare che il licenziamento intimato all' è stato determinato da un motivo discriminatorio determinante e/o accettarne la nullità per mancato raggiungimento dei requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 18 comma 1° della legge 20/5/1970, n. 300, ordinare a xxxxxxxxxxxx di reintegrare immediatamente l' nel suo posto di lavoro, nonché condannare xxxxxxxxxxxx al risarcimento del



danno in suo favore stabilendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 9.768,05 mensili (o alla diversa misura ritenuta di giustizia), dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; c) in subordine alle domande di cui al punto 2-a) e 2-b), accertare e dichiarare che il licenziamento intimato all' _____ è illegittimo per violazione della procedura ex artt. 4 e 24 L. n. 223/91, e per l'effetto condannare xxxxxxxxxx a corrispondere al Ricorrente, ai sensi dell'art. 24 co. 1 quinquies L. n. 223/1991, un'indennità determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro euro 9.768,0 mensili, oltre interessi e rivalutazione monetaria; d) in subordine alle domande di cui al punto 2-a), 2-b) e 2-c), accertare e dichiarare che il licenziamento intimato all' _____ è illegittimo per insussistenza di giustificatezza, e per l'effetto, ai sensi dell'art. 19 del CCNL Dirigenti Industria, condannare xxxxxxxxxx al risarcimento del danno in suo favore, stabilendo una indennità supplementare tra un minimo di 18 e un massimo di 24 mensilità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 9.768,05 mensili. In ogni caso con il favore delle spese di lite, oltre spese generali al 15% e rimborso del C.U.

Si è costituita in giudizio la xxxxxxxxxx chiedendo il rigetto delle domande.



Le domande formulate dal ricorrente finalizzate ad accertare la nullità del licenziamento impugnato sono fondate e meritano di essere accolte.

Dalla documentazione prodotta si evince che in data 5 agosto 2020 al è stata consegnata una lettera di licenziamento dal seguente contenuto: “Come a Lei noto, ad inizio 2020 xxxxxxxxxx con un’operazione societaria ha incorporato la società . Questo ha comportato importanti modifiche organizzative che hanno coinvolto direttamente anche Lei che ora è assegnato in staff alla Direzione ‘Servizi Territoriali’. Tuttavia, nel contempo, a seguito della nota emergenza epidemiologica da Covid 19 che, come noto, ha interessato soprattutto il Nord Italia, la Scrivente ha visto sensibilmente ridursi il proprio budget di entrata, rendendosi pertanto necessaria e improcrastinabile l’attivazione di una serie di iniziative finalizzate ad un contenimento dei costi aziendali per una più utile gestione dell’impresa, imposto anche dalla natura pubblica della Scrivente. In tal senso, oltre ad una riduzione consistente degli acquisti ed al rinvio di investimenti già previsti, la Scrivente si vede costretta ad intervenire anche per ridurre i costi del personale, limitando drasticamente le trasferte del personale e intervenendo sulla stessa forza lavoro. In particolare, nell’ottica della predetta politica di contenimento dei costi e di garanzia della tenuta del livello di competitività, la Scrivente intende sopprimere alcune posizioni dei lavoratori maggiormente costose, la cui risoluzione del rapporto di lavoro abbia il minimo impatto sociale. In tal senso, è stata individuata la Sua figura posto che, nel giro di dodici mesi, Lei, al compimento del 67esimo anno



di età, raggiungerà l'età anagrafica fissata dalla legge per l'ottenimento della pensione di vecchiaia, percependo i relativi emolumenti e, potendo contare sull'indennità sostitutiva del preavviso". Appare evidente dalla lettura della motivazione che non si tratta di un recesso ad nutum, bensì di un licenziamento motivato da ragioni economiche: la scelta del ricorrente come lavoratore da licenziare è dipesa in modo chiaro dalla circostanza che lo stesso avrebbe conseguito a breve i requisiti per l'ottenimento della pensione di vecchiaia.

Il recesso che ci occupa è affetto da molteplici profili di invalidità.

In via preliminare va osservato che il divieto di licenziamento durante il periodo emergenziale è applicabile anche alla categoria dei dirigenti.

L'interpretazione secondo cui il divieto di licenziamento non si applicherebbe ai dirigenti non può ragionevolmente trovare riscontro in una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 14 D.L. 104/2020. Infatti si ritiene che la sospensione dei licenziamenti prevista dalla normativa emergenziale debba essere applicata anche nel caso di licenziamento economico individuale e non solo alla ipotesi di licenziamento collettivo dei dirigenti. Il richiamo da parte della normativa emergenziale all'articolo 3 della legge n. 604 del 1966 per identificare la tipologia di licenziamento investito dal blocco, ovvero il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è diretto soltanto ad individuare sulla base della motivazione della intimazione di recesso la tipologia di licenziamento investito dal divieto, ossia il licenziamento per motivi oggettivi.



Non rileva, pertanto, la circostanza che la disciplina dei licenziamenti (L. n. 604 del 1966) trovi applicazione soltanto ad operai, impiegati e quadri (art. 10, cit.), essendo l'intento del legislatore durante la pandemia quello di vietare tutti i licenziamenti "economici". Non a caso il richiamo specifico effettuato dall'art. 14 L. 104/2020 è al solo art. 3 e non indistintamente alla Legge n. 604/1966.

Peraltro occorre osservare che i dirigenti sono, comunque, pacificamente soggetti alla disciplina legale dei licenziamenti collettivi (art. 24 L. n. 223/1991, nel testo ora vigente). Appare, quindi, illogica l'esclusione del licenziamento economico individuale del dirigente dal campo d'applicazione del blocco al tempo del Covid-19 nel quale risulta, invece, incluso il licenziamento collettivo del dirigente. Tale conclusione è ulteriormente supportata dall'applicazione anche in favore dei dirigenti del regime sanzionatorio della tutela reale (art. 18, commi 1-3, dello Statuto dei lavoratori), comminato per il licenziamento affetto da nullità perché contrario a norma imperativa in quanto intimato in violazione, appunto, del divieto. Non può essere infine trascurato il principio secondo cui "il recesso del datore di lavoro richiede, pur trattandosi del licenziamento di un dirigente, la sussistenza di un giustificato motivo, in forza del principio generale di cui all'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604" (Cass. 17.4.2015, n. 7899). Difatti la giustificatezza oggettiva, di fonte contrattuale che integra la giustificazione oggettiva dei licenziamenti di dirigenti, è in rapporto di continenza rispetto al meno ampio giustificato motivo oggettivo. Di conseguenza, la esclusione dal blocco dei licenziamenti economici individuali



dei dirigenti sulla base della ricordata suggestione testuale (rinvio all'articolo 3 legge 604 del 1966) risulterebbe incoerente con il canone ermeneutico. La stessa differenziazione di trattamento risulterebbe, peraltro, incoerente con una lettura costituzionalmente orientata della disciplina in relazione al principio di uguaglianza, anche sotto il profilo della ragionevolezza. Del resto, secondo principi di diritto ormai consolidati, la Corte di Cassazione, in numerose pronunce, proprio prendendo spunto dalla particolare condizione del dirigente, aveva dato atto della "possibilità di discipline difformi in relazione alla diversa qualità e alla varietà di tipi del lavoro", ma aveva soggiunto "sempreché si tratti di situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale, con riguardo ad altri apprezzabili interessi e comunque non vengano superati i limiti di ragionevolezza" (Cfr. sentenze n. 101 del 1975, n. 146 del 1971, n. 150 del 1967). In questo senso, si condividono le argomentazioni di una pronuncia del Tribunale di Roma secondo cui " la ratio del blocco appare essere evidentemente quella, in un certo senso di ordine pubblico, di evitare in via provvisoria che le pressoché generalizzate conseguenze economiche della pandemia si traducano nella soppressione immediata di posti di lavoro. C'è in un certo senso una compressione temporanea di una libertà/diritto fondati su Cost. 41/1, tendenzialmente destinata a trovare contemperamento in misure di sostegno alle imprese, ed ispirata ad un criterio di solidarietà sociale ex Cost 2 e 4: non lasciare che il danno pandemico si scarichi sistematicamente ed automaticamente sui lavoratori. Tale esigenza è certo comune ai dirigenti che



anzi sono più esposti a tale rischio stante la maggiore elasticità del loro regime contrattualcollettivo di preservazione dai licenziamenti arbitrari. In senso conforme, c'è chi sostiene, altresì, che "l'esclusione dei dirigenti dal blocco dei licenziamenti individuali probabilmente non può essere ritenuta scontata (...)". Tale circostanza già pone 'in limine' un problema di ragionevolezza della loro esclusione in rapporto a Cost. 3; problema rafforzato (si direbbe 'raddoppiato') dal fatto che essi sono invece protetti in caso di licenziamento collettivo (art. 24, co. 1, legge n. 223/91 nel testo novellato dall'art. 16, co. 1, lett. a), legge n. 161/2014). Insomma, se è difficile capire perché i dirigenti dovrebbero essere esclusi da un 'blocco' dei licenziamenti chiaramente improntato al criterio della preclusione della giustificazione economica, ancor meno risulta comprensibile perché il divieto dovrebbe operare per costoro in caso di licenziamento collettivo e non in caso di licenziamento individuale, a differenza degli altri lavoratori. Il primo divieto, anzi, già offre un dato significativo del fatto che il legislatore non abbia in realtà inteso fondare una distinzione basata sullo 'status' del lavoro dirigenziale e sulla particolarità di esso. Né appare comprensibile come una 'ratio' di diversificazione possa fondarsi in sé sul diverso regime generale di giustificazione del recesso, posto che la 'preclusione' mira proprio ad impedire licenziamenti agevolmente passibili di essere ritenuti altrimenti resi legittimi da difficoltà economiche rese pressoché generalizzate da un contesto di carattere eccezionale. L'art. 3 della legge n. 604/66 definisce il concetto di giustificato motivo oggettivo già



enunciato in via generale 'in limine' dal relativo articolo 1. La 'giustificatezza oggettiva' ne condivide sostanzialmente la natura in una forma più attenuata nel rigore (e quindi con un ambito di legittimazione al recesso più ampio), ma non nell'essenza, posto che essa attiene comunque 'ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso' (come dice l'art. 3). Ciò consente di ritenere che il riferimento della legge all'art. 3 miri ad identificare la natura della ragione impassibile di essere posta a fondamento del recesso, e non a delimitare l'ambito soggettivo di applicazione del divieto; funzione che, se il legislatore avesse inteso perseguire, si sarebbe presumibilmente tradotta in una diversa tecnica normativa (soggettiva e non tipologica). Tale lettura appare dunque preferibile, se del caso per via costituzionalmente orientata. In mancanza di diversa revisione specifica, deve trovare applicazione l'art. 18 co. 1, della legge n. 300/70 c.c., della legge n. 92/2012, trattandosi di sicura nullità virtuale secondo l'art. 1418, co. 1, c.c., trattandosi di disposizione imperativa che vieta il recesso" (Trib. Roma, ordinanza del 26 febbraio 2021).

Non convince inoltre la tesi secondo cui, poiché al dirigente non si applicano le norme in materia di prestazioni indennitarie covid, il licenziamento esulerebbe dal blocco. Riguardo ai lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020, si precisa infatti che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 305, della medesima legge, i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA previsti dalla legge



di bilancio 2021 trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della legge n. 178/2020). Nella disposizione citata si fa riferimento ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro al 1 gennaio 2021 senza alcuna delimitazione soggettiva: pertanto non vi è alcun sbarramento normativo alla possibilità per un dirigente di avvalersi di tale tutela previdenziale. Peraltro se si opta per la tesi secondo cui il legislatore non ha esteso gli ammortizzatori sociali a favore del dirigente nel periodo della pandemia, non si comprende la ragione per cui si debba scaricare sullo stesso gli effetti economici della situazione emergenziale. Inoltre non si comprende il motivo per cui, nel caso di licenziamento collettivo, si applica il blocco dei licenziamenti anche nei confronti del dirigente, mentre non lo si applica nel caso di licenziamento del singolo. È ovvio che anche in questo ultimo caso il datore di lavoro in assenza di ammortizzatori sociali finisce per sopportare l'onere economico del costo del dirigente.

Nel caso in esame, abbracciando la tesi della convenuta, sussisterebbe, quindi, un'evidente disparità di trattamento non solo tra dirigenti, sulla base della tipologia di licenziamento, ma anche tra lavoratori in base alla categoria di appartenenza. In sostanza il fatto che le aziende possano beneficiare della Cassa integrazione anche in deroga per bilanciare il blocco dei licenziamenti, come principale giustificazione a favore dell'esclusione del dirigente dal blocco, appare illogico sotto il profilo ermeneutico. Ragionando in questo modo



simmetrico che postula la applicazione del blocco solo se si può accedere agli ammortizzatori sociali, si perviene alla conseguenza di penalizzare i dirigenti due volte: la prima trattandoli in modo diverso rispetto agli altri lavoratori dipendenti oggettivamente più tutelati; la seconda escludendoli da un ammortizzatore sociale come la Cassa in deroga che è stata estesa a tutti i lavoratori, indipendentemente dal numero di addetti o del settore di appartenenza. In definitiva, una gestione degli armonizzatori sociali, in deroga alla precedente normativa, durante la pandemia senza aver ricompreso i dirigenti tra i beneficiari, si tradurrebbe in una evidente disparità di trattamento per gli stessi.

Del resto, nel messaggio n. 4464 del 26.11.2020, l'INPS ha chiarito che "anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpI". Da ciò deriva la possibilità di includere anche i dirigenti negli accordi collettivi stipulati con le OO.SS., accordi che vietano imperativamente ogni possibilità di licenziare, anche per i dirigenti. E difatti la resistente ha stipulato molteplici accordi nel periodo immediatamente successivo al licenziamento del : infatti la xxxxxxxxxx ha sottoscritto un accordo aziendale ai sensi dell'art. 1, comma 311, Legge di Bilancio del 2021 (cfr. doc. 23 fascicolo di parte resistente), ossia in forza della disciplina emergenziale sul divieto di licenziamento per ragioni economiche, per "consentire l'esodo dei dirigenti che intendano aderire al presente accordo"



(cfr. lett. D delle premesse dell'accordo). La predetta disposizione di legge, com'è noto, prevede che: "Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 [ossia il divieto di licenziamento] non si applicano ... 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". Orbene, la resistente ha stipulato un accordo con le OO.SS. solo e soltanto per le posizioni dei dirigenti, che fa esplicito riferimento alla normativa in tema di divieto di licenziamenti nel periodo emergenziale. In sostanza la società convenuta nel formalizzare tali accordi ha confermato che il predetto divieto di licenziamento si applica anche al personale con qualifica dirigenziale. Nell'accordo ci sono molteplici riferimenti alla normativa in materia di divieto di licenziamenti per ragioni oggettive: "la Legge di Bilancio del 2021 n. 178 del 30 dicembre 2020 ha prorogato il divieto di licenziamento al 31.03.2021"; "l'art. 1, comma 311 della L. 178 del 30 dicembre 2020 disciplina, tra le eccezioni al divieto di licenziamento, l'ipotesi 'di accordo collettivo aziendale'"; "resta inteso che l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono al presente Accordo è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo"; "in caso di proroga della normativa vigente sopracitata di cui ai punti E ed F delle premesse, la durata del presente accordo collettivo si intenderà estesa all'ulteriore periodo stabilito dal



legislatore, ma in ogni caso non oltre il termine ultimo del 30.06.2021". Per le ragioni esplicitate il licenziamento del ricorrente, inquadrato formalmente come dirigente, appare nullo.

Ciò premesso in linea generale, il licenziamento appare ugualmente nullo qualora si opti nel senso della inapplicabilità della normativa emergenziale al licenziamento del dirigente, in quanto dall'esame del materiale probatorio acquisito si può ben desumere che il [redacted] ha operato in concreto nel corso degli anni come 'pseudo-dirigente'. Sul punto va osservato che [redacted], secondo la condivisibile giurisprudenza della Corte di Cassazione, "la qualifica di dirigente spetta soltanto al prestatore di lavoro che, come 'alter ego' dell'imprenditore, sia preposto alla direzione dell'intera organizzazione aziendale ovvero ad una branca o settore autonomo di essa, e sia investito di attribuzioni che, per la loro ampiezza e per i poteri di iniziativa e di discrezionalità che comportano, gli consentono, sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche del datore di lavoro, di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda, assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello (cd. Dirigente apicale); da questa figura si differenzia quella dell'impiegato con funzioni direttive, che è preposto ad un singolo ramo di servizio, ufficio o reparto e che svolge la sua attività sotto il controllo dell'imprenditore o di un dirigente, con poteri di iniziativa circoscritti e con corrispondente limitazione di responsabilità (cd. pseudo-dirigente). Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i Direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi



a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.”.

Orbene, dall'analisi del materiale probatorio acquisito agli atti si ritiene che il [redacted] non ha mai adottato, con un ampio margine di autonomia e discrezionalità e una vasta latitudine operativa, scelte strategiche e operative che coinvolgano l'intera attività aziendale o un suo comparto dotato di autonomia produttiva. La resistente, infatti, non ha contestato in modo specifico la gran parte dei fatti dedotti dal ricorrente, sicché gli stessi devono ritenersi pacifici in applicazione del principio di non contestazione.

Con riferimento al periodo 1° dicembre 2009 – 31 gennaio 2014, la resistente non ha contestato (punti 5 e 6, pagg. 5 e 6 della memoria difensiva) le circostanze secondo cui il [redacted], in qualità di Account Manager, ha operato sotto il potere etero-direttivo e il controllo di un altro dirigente (dott. [redacted]) e successivamente da aprile 2013 addirittura sotto un Quadro (dott. [redacted]), che a loro volta dovevano rispondere a un dirigente (dott. [redacted]), che a sua volta doveva rispondere al Direttore Generale (dott. [redacted]); non ha coordinato neppure una risorsa; ha svolto mansioni di Account Manager di natura prettamente commerciale; non ha mai avuto autonomia decisionale, tant'è che ogni offerta che si discostava dal listino prezzi della xxxxxxxxxx doveva essere sottoposta all'autorizzazione del suo responsabile, dott. [redacted]; che, a partire dall'aprile 2013, l'istante è stato assoggettato al potere etero-direttivo di un



quadro e che a partire da aprile 2013 doveva ottenere l'autorizzazione del suo superiore anche per le offerte in linea con il listino prezzi della xxxxxxxxxx. In ordine a tale periodo, la resistente si è limitata a dedurre una circostanza assolutamente irrilevante al fine di dimostrare il corretto inquadramento del ricorrente, ossia che nello staff era presente un'altra figura dirigenziale, la dott.ssa . Sul punto il ricorrente ha evidenziato, senza alcuna contestazione specifica da parte della resistente, che la stessa dott.ssa è attualmente inquadrata come quadro e continua a svolgere le stesse identiche mansioni di Account Manager all'epoca prestate: ciò rappresenta una ulteriore prova del fatto che le mansioni affidate al ricorrente non erano riconducibili ai compiti propri di una figura dirigenziale. In ordine a tale aspetto, la resistente non ha svolto alcun rilievo specifico.

Con riferimento al periodo 1° febbraio 2014 – 31 dicembre 2019, la xxxxxxxxxx non ha mosso alcuna contestazione (punti 7, 8, 9 e 10, pagg. 6 e 7 della memoria difensiva) ai rilievi contenuti nel ricorso secondo cui il , in qualità di responsabile dell'Area 2, ha operato sotto il potere etero-direttivo e il controllo di un altro dirigente (dott.ssa), che a sua volta doveva riportare al Direttore della Funzione Mercato Camerale o della Direzione Servizi alle Camere di Commercio, che, a sua volta, doveva rispondere al Direttore Generale; non ha mai avuto autonomia decisionale o poteri di firma, tant'è che ogni offerta, in deroga al listino, doveva essere sottoposta all'autorizzazione della sua responsabile, dott.ssa ed alla firma del



Direttore della Funzione o Direzione, se non addirittura alla firma della Direzione Generale e che gli altri dipendenti assegnati nel suo stesso ruolo avevano la qualifica di quadro o addirittura di impiegato di settimo livello. In particolare la resistente ha ammesso che “il potere di approvazione e sottoscrizione delle offerte faceva capo esclusivamente ai procuratori della società ... e quindi, in relazione alle funzioni nell’ambito delle quali operava il ricorrente, al dr. fino al 2015 e al dr. successivamente” (cfr. punto 9, pag. 7 della memoria avversaria). In altri termini, la stessa società ha confermato che il non ha mai avuto un margine di autonomia e discrezionalità molto ampio, non ha mai adottato scelte strategiche e operative che coinvolgessero l'intera attività aziendale o un suo comparto dotato di autonomia produttiva. La resistente, sul punto, non solo non ha dedotto e dimostrato quali sarebbero state le scelte strategiche che sarebbero state adottate dal ricorrente e/o quale sarebbe stato il comparto dotato di autonomia produttiva da lui gestito, ma ha confermato che l’approvazione e la sottoscrizione delle offerte competeva ad altri soggetti. La resistente si è limitata a dedurre che al sarebbe stata affidata “l’Area commerciale di maggiore rilevanza economica e strategica per la società, in quanto rappresentava l’area in cui insistevano le principali camere di commercio che aderivano ad xxxxxxxxxxxx” (cfr. punto 7, pag. 6 della memoria). In disparte la circostanza secondo cui tale circostanza è rimasta del tutto indimostrata (in atti non vi è alcun documento che dimostri tale deduzione), va osservato che



non è affatto sufficiente assegnare a un dipendente la responsabilità formale di un'area affinché lo stesso possa ritenersi legittimamente dirigente. Occorre, infatti, che il dipendente possa concretamente esercitare con ampia autonomia e discrezionalità scelte strategiche e operative con riguardo a un comparto dotato di autonomia produttiva. Invece, dalla documentazione prodotta si evince (cfr. docc. 16, 17, 18, 19, 20 del fascicolo del ricorrente), che tutte le attività del ricorrente erano soggette alla stringente verifica e all'approvazione dei propri superiori (in particolare la dott.ssa). Infatti (cfr. p. 38 del ricorso non contestato dalla resistente), tutti gli altri responsabili d'area (anche per le aree più grandi e più rilevanti di quella affidata al , come ad esempio il Veneto) avevano identici vincoli, poteri e autonomia di quelli del ricorrente ed erano tutti inquadrati come quadri o addirittura come impiegati di settimo livello.

Inoltre non è fondata la osservazione della resistente secondo cui solo il avrebbe avuto rapporti diretti con il dott. . Infatti dalla documentazione prodotta dalla difesa dell'istante alla udienza del 16 settembre 2021 ed acquisita agli atti del giudizio, si evince che prima di trasmettere mail al dott. il doveva comunque confrontarsi prima con la sua responsabile, dott.ssa e che anche gli altri responsabili d'area potevano scrivere direttamente al dott. ..

Con riferimento al periodo 1° gennaio – 5 agosto 2020, la convenuta non ha affatto contestato ed anzi ha confermato (punto 12, pag. 8 della memoria



difensiva) che il _____, in qualità di addetto allo staff della Direzione Servizi Territoriali, ha operato sotto il potere direttivo ed il controllo di un altro dirigente (dott. _____), che a sua volta doveva rispondere al Direttore Generale; non ha gestito e/o coordinato alcuna risorsa; non ha mai avuto autonomia decisionale; aveva compiti operativi, finalizzati ad adeguare la struttura accorpata alle procedure già in uso nella compagine aziendale. La resistente ha difeso il proprio operato sulla base del semplice dato che “la struttura di staff al responsabile – dr. _____ – vedeva la presenza di altre tre figure (oltre quella del ricorrente), ovvero _____, _____ e _____” (cfr. p. 12, pag. 8 della memoria). Tale circostanza, lungi dal poter dimostrare la correttezza dell'inquadramento del _____, attesta al contrario la piena fondatezza delle pretese del ricorrente. Le predette dipendenti, infatti, svolgono attività di natura meramente segretariale: in sostanza, la resistente ha inserito il ricorrente in uno staff composto da sole segretarie, senza avere alcuna autonomia e/o potere gestionale.

In sostanza si può ben affermare che nel corso di tutto il rapporto di lavoro alle dipendenze della convenuta il ricorrente non ha mai ricoperto in azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di autonomia e/o potere decisionale, avendo sempre operato sotto le direttive di altri dirigenti che a loro volta dovevano rispondere ad altri dirigenti; non ha mai avuto ampi poteri direttivi; non è mai stato a capo di importanti servizi o uffici; non ha mai avuto una procura che gli conferisse in modo continuativo poteri di rappresentanza e di



decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda. Peraltro gli altri dipendenti incaricati di svolgere le stesse mansioni dell'istante erano inquadrati come quadri o addirittura come impiegati di settimo livello. E' evidente che la retribuzione riconosciuta al non può rappresentare un elemento, neppure a livello indiziario, che possa legittimare il suo inquadramento come dirigente. L'elemento decisivo, infatti, come risulta dalla stessa declaratoria contenuta nel CCNL Dirigenti Industria, è l'attività concretamente svolta dal lavoratore, non il riconoscimento di natura economica, che potrebbe dipendere anche da fattori di natura diversa come, ad esempio, l'ampia anzianità di servizio maturata nell'ambito del gruppo.

Alla luce delle suddette osservazioni si può ben affermare, pertanto, che il non ha mai svolto mansioni riconducibili alla qualifica di dirigente, bensì è sempre stato un c.d. pseudo-dirigente. Di conseguenza, come ha stabilito la giurisprudenza ormai consolidata della Cassazione, devono trovare applicazione le tutele previste dalla legge per operai, impiegati e quadri: "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" (tra le tante, Cass. Civ. sez. lav., sent. del 2 ottobre 2018, n.



Come già evidenziato, la resistente ha licenziato il ricorrente per ragioni economiche. Alla data del 5 agosto 2020 era in vigore l'art. 46 D.L. n. 18/2020, come modificato dal D.L. n. 34/2020, secondo cui "(...), 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". Posto che il licenziamento è stato intimato in violazione del predetto divieto, il recesso va considerato nullo con applicazione della disciplina sanzionatoria di cui all'art. 18 co. 1 St. Lav.

Nel vagliare le ulteriori doglianze articolate nel ricorso, va osservato, altresì, che il licenziamento appare illegittimo per la insussistenza del requisito della "giustificatezza". La società convenuta si è limitata ad indicare una non meglio definita "sensibile riduzione del proprio budget di entrata" che l'avrebbe indotta ad attuare "una serie di iniziative finalizzate ad un contenimento dei costi aziendali per una più utile gestione dell'impresa" in ragione del quale sarebbe stato previsto di "sopprimere alcune posizioni dei lavoratori maggiormente costose" e, in questo senso, sarebbe "stata individuata la sua figura". In disparte la genericità della motivazione, va evidenziato che a sostegno della asserita sussistenza della ragione oggettiva la resistente si è limitata a richiamare un verbale di assemblea in cui sarebbero state riviste al ribasso le stime di budget (cfr. pag. 21 della memoria e docc. 17 e 18 del fascicolo della



resistente). È evidente che una simile allegazione non solo non è sufficiente a dimostrare la effettiva riduzione delle entrate, l'adozione di non meglio precisate iniziative finalizzate a un contenimento dei costi aziendali, la soppressione della posizione (non si comprende quale) del ma conferma la pretestuosità della motivazione adottata dalla resistente. Se davvero la società resistente avesse registrato una grave crisi finanziaria, avrebbe dovuto allegare altre circostanze e produrre altra documentazione. La resistente ha fornito la prova che nel maggio 2020 si sarebbe tenuta un'assemblea nel corso della quale la stessa xxxxxxxxxx aveva ipotizzato un ribasso delle proprie stime di budget. Non vi è alcuna traccia nella la memoria difensiva di quale fosse la reale situazione economico-finanziaria all'epoca del licenziamento. La resistente in ordine al motivo posto alla base del licenziamento si è limitata ad articolare un unico capitolo di prova del seguente tenore: "vero che l'assemblea di xxxxxxxxxx del 27 maggio 2020, constatava una previsione di riduzione dei ricavi di oltre 13 milioni pur a fronte di un incremento del contributo consortile?" (cfr. p. 13 a pag. 24 della memoria). Ebbene, la xxxxxxxxxx avrebbe dovuto dimostrare l'effettiva riduzione dei ricavi e non di aver previsto l'ipotetica riduzione.

Inoltre, come risulta dalla stessa lettera di licenziamento, al era stata affidata la posizione di addetto allo staff alla Direzione "Servizi Territoriali" solo a inizio 2020. Le scelte organizzative del datore di lavoro devono essere valutate alla stregua dei principi di correttezza e buona fede. Tali principi



impongono di considerare le mansioni rimaste in azienda con riferimento a quelle che da sempre sono state svolte dal ricorrente, senza poter dare alcun rilievo alle eventuali modifiche peggiorative dallo stesso subite negli ultimi mesi. Il datore di lavoro, infatti, non può repentinamente ridurre le attività assegnate ad un lavoratore o spostarlo presso un nuovo ruolo all'interno dell'azienda e poi procedere al suo licenziamento tenendo conto solo delle mansioni residue o della posizione da ultimo assegnata. Al riguardo, la giurisprudenza della Corte di Cassazione è consolidata nello stabilire che "è illegittimo e pretestuoso il licenziamento individuale motivato dal riassetto organizzativo in seguito ad una politica di riduzione dei costi, quando il lavoratore, anteriormente al recesso datoriale, subisce un progressivo ridimensionamento delle proprie mansioni, affidate ad altri lavoratori." (Cfr. Cass., 8.10.2012, n. 17087). Peraltro, nella stessa lettera di licenziamento non si individua neppure quale sarebbe la posizione lavorativa ricoperta dal , atteso che la xxxxxxxxxx si è limitata a dare atto che il ricorrente "ora è assegnato in staff alla Direzione 'Servizi Territoriali'". Anche dalla disamina di tutta la lettera di licenziamento non si comprende quale posizione interna all'azienda sarebbe stata soppressa. La società resistente si è limitata a evidenziare la volontà di "sopprimere alcune posizioni dei lavoratori maggiormente costose", senza specificare in alcun modo quali sarebbero tali posizioni. E' evidente che un datore di lavoro non possa licenziare un dipendente solo perché è "costoso", ma deve spiegare sin dalla lettera di



recesso in che termini si è concretizzato il riassetto organizzativo e in quale modo tale riassetto ha inciso sulla posizione del lavoratore licenziato (Cass. Civ. sez. lav., sent. del 01/07/2016, n.13516). In altri termini, la semplice riduzione dei costi non può essere la causa, ma solo l'effetto del riassetto organizzativo. Nel caso di specie, invece, la convenuta si è limitata a comunicare l'intenzione di "sopprimere alcune posizioni dei lavoratori maggiormente costose", senza però spiegare in alcun modo quale iniziativa di riorganizzazione starebbe alla base di tale provvedimento. Sul punto la Corte di Cassazione ha svolto un ragionamento condivisibile: "Nel presupposto d'una scelta aziendale effettiva e non pretestuosa, in linea di massima (e in estrema sintesi) la soppressione d'una data posizione lavorativa può derivare: a) o da una diversa organizzazione tecnico-produttiva che abbia reso determinate mansioni obsolete o comunque non più necessarie o, ad ogni modo, da abbandonarsi in virtù di insindacabile scelta aziendale; b) oppure dall'esternalizzazione di determinate mansioni (che, pur repute ancora necessarie, vengano però lasciate a personale di imprese esterne); c) o dalla soppressione d'un intero reparto o dalla riduzione del numero dei suoi addetti, rivelatosi sovrabbondante per l'impegno richiesto; d) o ancora da una diversa ripartizione di date mansioni fra il personale in servizio, attuata a fini di più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che, invece di essere assegnate ad un solo dipendente, date mansioni possono essere suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate:



il risultato finale fa emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente” (Cfr. Cass. Civ. sez. lav., sent. del 01/07/2016, n.13516). Ebbene, il licenziamento intimato dalla resistente non rientra in alcuna delle suddette ipotesi, atteso che dalla lettera di recesso non si evince nessuna concreta riorganizzazione e/o volontà, se non quella di licenziare i “lavoratori maggiormente costosi”. La semplice maggior onerosità della retribuzione, come chiarito dalla Corte di Cassazione, non può rappresentare, di per sé, un motivo sufficiente per licenziare un lavoratore. Diversamente opinando, un datore di lavoro potrebbe ipoteticamente aumentare la retribuzione del proprio dipendente, così da poterlo poi licenziare per la maggior onerosità del suo costo retributivo. Inoltre, va evidenziato che la lettera di licenziamento contiene una serie di circostanze non corrispondenti alla realtà che confermano l’evidente pretestuosità dell’iniziativa della convenuta. Innanzitutto, nella lettera di recesso si legge che “a seguito della nota emergenza epidemiologica da Covid 19 che, come noto, ha interessato soprattutto il Nord Italia, la Scrivente ha visto sensibilmente ridursi il proprio budget di entrata”. Sul punto, è sufficiente evidenziare che nell’anno 2020 la xxxxxxxxxx ha incassato ben € 25.500.000,00 dalla liquidazione del . 19 anche in virtù di tale plusvalenza e che il bilancio dell’anno 2020 si è chiuso, come sempre, in attivo. In quest’ottica, appare evidente la pretestuosità del provvedimento datoriale, nella misura in cui al cospetto di un bilancio attivo una società non può giustificare il



licenziamento sulla base di una riduzione del “proprio budget di entrata”. A maggior ragione, tale osservazione vale per le società consortili come la resistente, ove lo scopo aziendale non è quello di ottenere un utile da dividere tra i consorziati. Inoltre, nella lettera di licenziamento la resistente ha specificato l'intenzione di “ridurre i costi del personale, limitando drasticamente le trasferte del personale e intervenendo sulla stessa forza lavoro”. Tuttavia, dopo il licenziamento del ricorrente, la resistente ha effettuato nuove assunzioni (tale circostanza è pacifica in quanto non contestata); ha promosso il dott. nella qualifica di quadro per lo svolgimento della mansione di Responsabile di Area; a ottobre 2020 ha promosso da quadro a dirigente la dott.ssa ; ha promosso altri dipendenti e il costo della loro retribuzione è parimenti aumentato (anche tale circostanza è pacifica in causa, in quanto non contestata). Inoltre nell'autunno 2020 la convenuta, come già evidenziato, ha stipulato una serie di accordi di risoluzione consensuale incentivata con alcuni dipendenti, in virtù dei quali la società convenuta si è impegnata a riconoscere fino a diciotto mensilità della retribuzione globale di fatto. Sotto altro profilo, va aggiunto che la pretestuosità del provvedimento datoriale si evince anche dal fatto che, entro il 30 settembre 2020, la resistente, in qualità di società a controllo pubblico, avrebbe dovuto redigere e trasmettere l'elenco di cui all'art. 25 d.lgs. n. 175/2016. Tale norma è finalizzata a consentire al personale 'in eccedenza' di poter valutare proposte di impiego che possono pervenire anche presso altre società controllate dal medesimo



ente o da altri enti della stessa Regione. L'evidente illegittimità del recesso impugnato si evince anche dal fatto che la società resistente ben avrebbe potuto se davvero si fosse configurata un'ipotesi di eccedenza di personale inserire il ricorrente in tale elenco, consentendogli poi di rioccuparsi. Il licenziamento, dunque, è stato intimato prima del 30 settembre 2020 al mero scopo di non dover inserire il ricorrente all'interno di tale elenco, sottraendosi così all'obbligo di verificare la potenziale ricollocazione del
in altre Società a controllo pubblico. Sul punto, la resistente non ha dedotto alcunché.

Infine il carattere pretestuoso del licenziamento emerge anche dal tenore letterale della missiva di replica trasmessa dal legale della resistente, il quale ha sostenuto che il licenziamento sarebbe stato intimato comunque 'ad nutum' per raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia. Al di là del fatto che, alla data del 5 agosto 2020, il non aveva compiuto i 67 anni d'età e non aveva maturato i requisiti per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia, il tentativo di ricondurre il recesso a una fattispecie diversa, non menzionata in alcun modo nella lettera di licenziamento, conferma la totale insussistenza delle ragioni dedotte alla base del provvedimento espulsivo.

In ogni caso, va altresì osservato che la resistente nel momento in cui ha deciso di addurre una ragione alla base del recesso ha, all'evidenza, optato per un recesso 'motivato' e non ad nutum. Del resto, la resistente non aveva comunque alcun diritto di recedere dal rapporto di lavoro ad nutum, atteso che



alla data del 5 agosto 2020 il ricorrente non aveva maturato i requisiti per accedere al trattamento pensionistico. Sul punto, come ha chiarito la giurisprudenza della Corte di Cassazione: “il caso di osservare come la decisione enunci correttamente i principi di questa Corte che, sulla questione dei termini e delle modalità di risoluzione del rapporto in coincidenza con il raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione di vecchiaia e dell'esistenza o meno del diritto del lavoratore ad un periodo di preavviso, nell'ambito del rapporto di lavoro privatistico, (da ultimo, Cass. n. 521 del 2019) ha più volte statuito che la tipicità e tassatività delle cause d'estinzione del rapporto escludono risoluzioni automatiche al compimento di determinate età ovvero con il raggiungimento di requisiti pensionistici, diversamente da quanto accade nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni in tema di collocamento a riposo d'ufficio, al compimento delle età massime previste dai diversi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche stesse (Cass. n. 14628 del 2010; Cass. n. 26377 del 2008), sicchè, in assenza di un valido atto risolutivo del datore di lavoro, il rapporto prosegue con diritto del lavoratore a percepire le retribuzioni anche successivamente al compimento del sessantacinquesimo anno di età (Cass. n. 9312 del 2014; Cass. n. 3237 del 2003; Cass. n. 3907 del 1999). A ciò consegue che, nel campo dei rapporti di lavoro di natura privatistica, per la risoluzione del rapporto per limiti di età anagrafica del lavoratore, al datore di lavoro è imposto comunque l'obbligo di preavviso (Cass. n. 2339 del 2004; Cass. n. 5576 del 2001; Cass. n. 12890 del 2000;



Cass. n. 10782 del 2000; Cass. n. 6396 del 1995)” (da ultimo, Cass. civ. sez. lav., sent. del 11/09/2020, n.18955; nello stesso senso Cass. civ. sez. lav., sent. del 11/01/2019, n.521, quest’ultima proprio in ordine a un licenziamento intimato a un dirigente cui si applicava il CCNL Dirigenti Industria).

La stessa resistente ammette che il _____, anche al cospetto di un recesso ad nutum, avrebbe avuto “salvo ovviamente il preavviso” (cfr. pag. 10 della memoria difensiva). E se è ovviamente salvo il periodo di preavviso, lo stesso non può certo essere imputato nel calcolo del periodo per raggiungere i requisiti per il trattamento pensionistico di vecchiaia. Del resto, è inevitabile che il recesso possa essere esercitato solo a partire dal momento in cui il lavoratore compie concretamente l’età per il conseguimento della pensione di vecchiaia, non potendosi a tal fine conteggiare il periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Lo stesso art. 22 co. 6 del CCNL Dirigenti Industria statuisce che “le disposizioni del presente articolo [in tema di indennità supplementare], salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria”. Orbene, secondo la stessa disciplina collettiva, al momento dell’intimazione del licenziamento, il dirigente dev’essere già in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria (e non maturarli al momento della data fissata per l’estinzione del rapporto). Peraltro, nel caso di specie, la convenuta ha anche esonerato il ricorrente dal preavviso lavorato. Anche per tale ragione,



appare inconferente il richiamo della resistente all'unica sentenza della Corte di Cassazione che ammette di esercitare il recesso tenendo in considerazione il periodo di preavviso. Al di là del fatto che la pronuncia della Suprema Corte citata è stata ampiamente superata da tutte le numerose sentenze successive, in ogni caso nella fattispecie al vaglio dei Giudici di legittimità il datore di lavoro aveva consentito al dipendente di prestare l'attività lavorativa in costanza di preavviso. La resistente, invece, nel caso che ci occupa ha esonerato il ricorrente dal prestare in servizio il preavviso e ha erogato la relativa indennità sostitutiva.

Tutti gli elementi de quibus muovono inequivocabilmente nel senso della natura discriminatoria del licenziamento de quo, atteso che è stato intimato per ragioni esclusivamente connesse con l'età anagrafica del ricorrente.

In primo luogo, si evidenzia che la discriminazione per ragioni di età emerge espressamente dalla lettera di licenziamento. Nella stessa, infatti, si legge che: "È stata individuata la Sua figura posto che, nel giro di dodici mesi, Lei, al compimento del 67esimo anno di età, raggiungerà l'età anagrafica fissata dalla legge per l'ottenimento della pensione di vecchiaia, percependo i relativi emolumenti e, potendo contare sull'indennità sostitutiva del preavviso". Ebbene, la scelta del lavoratore da licenziare è stata effettuata solo e soltanto sulla base del requisito anagrafico e sulla prossimità alla pensione. Peraltro il progetto di 'svecchiare' il personale alle dipendenze della convenuta è ammesso dalla stessa società nelle promesse dell'accordo sindacale del 9



febbraio 2021 (doc. 23 del fascicolo della resistente), dove al punto C delle premesse si legge che “l’azienda stessa, peraltro, intende favorire un ricambio generazionale in grado di accompagnare al meglio l’evoluzione tecnologica che caratterizza il proprio contesto operativo, vista, in particolare, la necessità di utilizzare contenuti tecnologici costantemente innovativi nello svolgimento della propria attività”. A ciò si aggiunge il tentativo della stessa difesa della convenuta di sostenere che il recesso sarebbe stato esercitato ad nutum per il raggiungimento da parte del _____ dei requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia. Tuttavia, in disparte la considerazione che il ricorrente era ben lontano dal raggiungimento di tali requisiti, va osservato che nella lettera di licenziamento non vi era alcun riferimento ad una simile volontà. Al contrario, la xxxxxxxxxx si è soffermata nella lettera di licenziamento a descrivere le ragioni economiche che avrebbero, ad avviso della società, legittimato un licenziamento di natura oggettiva. Orbene, il fatto stesso che la resistente si adoperi nel tentativo di legittimare il licenziamento per la ‘vecchiaia’ del ricorrente conferma la natura discriminatoria del licenziamento per ragioni d’età. In definitiva, la scelta del lavoratore da licenziare è stata effettuata non in base ad effettive esigenze di riorganizzazione bensì solo e soltanto sulla base dell’età anagrafica del _____ in violazione con il disposto di cui all’art. 15 L. n. 300/70.

Stante la nullità del licenziamento impugnato per tutte le ragioni evidenziate il ricorrente ha diritto ad accedere alle tutele di cui all’art. 18 co. 1 St. Lav.

La



resistente sostiene che, stante l'intervenuto accesso del ricorrente al trattamento pensionistico, egli non potrebbe comunque accedere alla tutela reintegratoria e, tantomeno, esercitare l'opzione che converte la reintegrazione in quindici mensilità della retribuzione globale di fatto.

La tesi di parte resistente non è fondata. Sul punto, è sufficiente evidenziare che in caso di accertamento dell'invalidità del recesso aziendale, il rapporto di lavoro deve considerarsi ricostituito con effetti ex tunc e che il diritto a pensione discende dal verificarsi dei requisiti di età e di contribuzione previsti dalla legge e non si pone di per sé come causa di risoluzione del rapporto di lavoro. Proprio sulla base di tali due principi, la giurisprudenza di legittimità e di merito hanno chiarito che l'accesso del lavoratore al trattamento pensionistico non preclude affatto al Giudice la possibilità di disporre la reintegrazione in servizio. Al più, tale provvedimento inciderà sul diritto del lavoratore a percepire medio tempore il trattamento pensionistico (con onere di restituzione dello stesso), ma non potrà affatto essere ritenuto incompatibile con il sopravvenuto stato di disoccupato del lavoratore.

Sul punto vi sono numerose condivisibili sentenze della Cassazione: "Va ribadito, ad abundantiam, in continuità con quanto affermato da Cass., s.u., 12194/2002, da Cass. 14634/2016, il principio secondo cui il conseguimento della pensione di anzianità non integra... una causa di impossibilità della reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, atteso che la disciplina legale dell'incompatibilità (totale o parziale) tra



trattamento pensionistico e percezione di un reddito da lavoro dipendente si colloca sul diverso piano del rapporto previdenziale (determinando la sospensione dell'erogazione della prestazione pensionistica), ma non comporta l'invalidità del rapporto di lavoro (Cass. 6906/2009); ed invero, il diritto a pensione discende dai verificarsi dei requisiti di età e di contribuzione stabiliti dalla legge e prescinde del tutto dalla disponibilità di energie lavorative da parte dell'assicurato, che abbia anteriormente perduto il posto di lavoro, né si pone di per sé come causa di risoluzione del rapporto di lavoro, sicché le utilità economiche, che il lavoratore illegittimamente licenziato ne ritrae, dipendono da fatti giuridici del tutto estranei al potere di recesso del datore di lavoro, non sono in alcun modo causalmente ricollegabili al licenziamento illegittimamente subito e si sottraggono per tale ragione all'operatività della regola della "compensatio lucri cum damno" (Cass. SSUU n. 12194 del 2002; Cass. 16143/2014, 13871/2007)" (Cass. Civ. sez. lav., sent. del 14/05/2020, n. 8949; nello stesso senso, tra le tante, anche Cass. Civ. sez. lav., sent. del 04/03/2019, n. 6267; Cass. Civ. sez. lav., sent. del 23/07/2018, n.19520; Cass. Civ. sez. lav., sent. del 03/07/2017, n. 16350).

Non appare, invece, convincente la sentenza valorizzata dalla difesa della resistente, la n. 10721 del 2019. Innanzitutto, la fattispecie appare radicalmente diversa nella misura in cui il Giudice di merito aveva accertato non solo l'accesso alla pensione del lavoratore licenziato bensì anche la sua "totale inabilità al lavoro". La Corte di Cassazione, a sostegno della propria



pronuncia, ha richiamato una precedente sentenza, la n. 14426/2000, che risulta essere anteriore all'intervento delle Sezioni Unite, risalente a due anni dopo (nella pronuncia citata, in sede di motivazione, si legge: "Tuttavia la sentenza impugnata mostra di avere accertato che dal novembre 2003 il Fr. (oltre ad essere totalmente inabile) era andato effettivamente in pensione, non essendo così più possibile la reintegra nè il pagamento dell'indennità sostitutiva (cfr. Cass. n. 14426/2000)"). Nel caso specifico, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite con una sentenza che verrà poi richiamata in tutte le pronunce successive di legittimità e di merito ha statuito che "in caso di licenziamento illegittimo del lavoratore, il risarcimento del danno spettante a quest'ultimo a norma dell'art. 18 legge n. 300 del 1970, commisurato alle retribuzioni perse a seguito del licenziamento fino alla riammissione in servizio, non deve essere diminuito degli importi eventualmente ricevuti dall'interessato a titolo di pensione, atteso che il diritto al pensionamento discende dal verificarsi di requisiti di età e contribuzione stabiliti dalla legge, sicché le utilità economiche che il lavoratore ne ritrae, dipendendo da fatti giuridici del tutto estranei al potere di recesso del datore di lavoro, si sottraggono all'operatività della regola della "compensatio lucri cum damno". Tale "compensatio", d'altra parte, non può configurarsi neanche allorché, eccezionalmente, la legge deroghi ai requisiti del pensionamento, anticipando, in relazione alla perdita del posto di lavoro, l'ammissione al trattamento previdenziale, sicché il rapporto fra la retribuzione e la pensione si ponga in termini di alternatività, nè allorché il



medesimo rapporto si ponga invece in termini di soggezione a divieti più o meno estesi di cumulo tra la pensione e la retribuzione, posto che in tali casi la sopravvenuta declaratoria di illegittimità del licenziamento travolge "ex tunc" il diritto al pensionamento e sottopone l'interessato all'azione di ripetizione di indebito da parte del soggetto erogatore della pensione, con la conseguenza che le relative somme non possono configurarsi come un lucro compensabile col danno, e cioè come un effettivo incremento patrimoniale del lavoratore. (Nel caso di specie, la S.C., enunciando il principio di cui in massima e dando anche conto di un contrasto giurisprudenziale esistente in subiecta materia, ha escluso la compensatio in relazione al licenziamento, intimato ad un ferroviere nel contesto di un'operazione di riduzione di personale ed in applicazione del criterio selettivo della maggiore anzianità contributiva recepito in appositi accordi collettivi attuativi dell'art. 59 legge n. 449 del 1997, del quale licenziamento la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva dichiarato l'illegittimità per la mancata osservanza delle procedure di cui alla legge n. 223 del 1991)".

Per tali ragioni il ricorrente, pur avendo avuto accesso al trattamento pensionistico, ha comunque diritto ad accedere alla tutela reintegratoria. La specifica situazione del ricorrente comporterà la restituzione del trattamento pensionistico percepito. È pacifico che il ricorrente ha iniziato a percepire la pensione di vecchiaia a partire dal 1 luglio 2021 e che il ricorrente non ha più prestato alcuna attività lavorativa dopo il licenziamento. Tali circostanze



rilevano sotto il profilo dell'insussistenza di un aliunde perceptum. Appare univoco l'orientamento della Corte di Cassazione secondo cui dall'indennità risarcitoria spettante al lavoratore reintegrato non possa essere detratto il trattamento pensionistico ricevuto. Al riguardo, secondo la Suprema Corte "costituisce ius receptum che, in caso di illegittimo licenziamento del lavoratore, il risarcimento del danno spettantegli a norma della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, commisurato all'importo delle retribuzioni che sarebbero maturate dalla data del licenziamento, non può essere diminuito degli importi che egli abbia eventualmente ricevuto a titolo di pensione, in quanto può considerarsi compensativo del danno arrecatogli con il licenziamento (quale aliunde perceptum) non qualsiasi reddito percepito dal medesimo, bensì solo quello conseguito attraverso l'impiego della medesima capacità lavorativa. Inoltre, il diritto alla pensione discende dal verificarsi dei requisiti a tale fine stabiliti dalla legge, prescinde del tutto dalla disponibilità di energie lavorative da parte dell'assicurato che abbia anteriormente perduto il posto di lavoro e non si pone di per sé quale causa di risoluzione del rapporto di lavoro, sicchè le utilità economiche che il lavoratore illegittimamente licenziato ne ritrae, dipendendo da fatti giuridici del tutto estranei al potere di recesso del datore di lavoro, si sottraggono alla regola della compensatio lucri cum damno (Cass. nn. 2529 e 11758 del 2003, n. 13715 del 2004, n. 13871 del 2007, n. 16143 del 2014)". (Cass. Civ. sez. lav., sent. del 25 settembre 2018, n. 22684; nello stesso senso Cass. Civ. sez. lav., sent. del 27 novembre 2018, n. 30677).



Infine il ricorrente ha diritto a percepire l'indennità risarcitoria in misura integrale senza procedere alla detrazione della indennità sostitutiva del preavviso. Sul punto, occorre richiamare gli insegnamenti della Corte di Cassazione, secondo cui "nel contratto di lavoro a tempo indeterminato il preavviso non ha efficacia reale - che comporta, in mancanza di accordo tra le parti circa la cessazione immediata del rapporto, il diritto alla prosecuzione del rapporto stesso e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine, ma efficacia obbligatoria. Ne consegue che, nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti, a meno che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso; da tanto consegue anche che l'indennità sostitutiva del preavviso, per le ragioni sottese a tale istituto, non assume portata compensativa delle retribuzioni perdute per effetto del recesso, ma costituisce un'indennità di natura retributiva contrattualmente determinata, come tale non suscettibile di riduzione in costanza di un aliunde perceptum" (Cass. civ. sez. lav., sent. del 30/09/2013, n. 22322) In sostanza, in considerazione dell'efficacia obbligatoria del preavviso, nel momento in cui il datore di lavoro decide di esonerare il dipendente dal preavviso lavorato



(sottraendosi così all'obbligo di versare eventuali bonus, aumenti contrattuali ecc. da maturarsi nel corso del periodo di preavviso), l'indennità medesima è neutra e non può essere computata ai fini dell'*aliunde perceptum*. Sull'efficacia obbligatoria del preavviso, l'orientamento della giurisprudenza di legittimità e di merito è ormai unanime: "Al preavviso è indubbiamente da attribuire, secondo il più recente orientamento, un'efficacia obbligatoria con la conseguenza che, nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente (con l'unico obbligo per la parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti), a meno che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso" (tra le moltissime, Cass. civ. sez. lav., sent. del 17/01/2017, n. 985). La Cassazione con la sentenza n. 10836 del 2015 ha condivisibilmente precisato che "l'*aliunde perceptum*, detraibile dall'indennità risarcitoria spettante, ex art. 18 l. n. 300 del 1070, al lavoratore illegittimamente licenziato in regime di tutela reale ed il cui rapporto di lavoro sia stato ricostituito senza soluzione di continuità, consiste in quelle utilità, patrimonialmente valutabili, che derivano al lavoratore in ragione del liberarsi di energie lavorative a causa della perdita del posto di lavoro. Vi rientrano tipicamente, ma non esclusivamente, le retribuzioni percepite in altra attività lavorativa che il lavoratore licenziato avvia potuto



svolgere dopo la estromissione dal posto di lavoro, avendo egli trovato altra occupazione. Quindi non rientrano nell'aliunde perceptum quanto il lavoratore percepisce non già per aver impiegato le sue energie lavorative liberatesi per l'avvenuta estromissione dal posto di lavoro, bensì sulla base della disciplina del rapporto, proprio quale effetto naturale del recesso datoriale e della risoluzione del rapporto di lavoro: il trattamento di fine rapporto ed eventualmente anche l'indennità sostitutiva del preavviso non lavorato; emolumenti questi il cui pagamento da parte del datore di lavoro risulta indebito una volta accertata la illegittimità del licenziamento e ricostituita la continuità del rapporto di lavoro in regime di tutela reale, al pari dell'eventuale trattamento pensionistico (Cass., sez. lav., 23 gennaio 2009, n. 1707; Cass., sez. lav., 16 aprile 2008, n. 9988) o di mobilità (Cass., sez. lav., 28 aprile 2010, n. 10164). Ma il sopravvenuto carattere indebito di tale pagamento non consente al datore, peraltro in grado d'appello, di chiederne la detrazione dall'indennità risarcitoria o la restituzione. La detraibilità, nella specie, dell'indennità sostitutiva del preavviso non è configurabile perché non si tratta di aliunde perceptum nel senso sopra precisato; neppure la restituzione è configurabile come domanda nuova in appello, ammissibile solo se si tratta di restituzioni che dipendono dall'avvenuta esecuzione della sentenza di primo grado (Cass., sez. II, 9 ottobre 2012, n. 17227)".



In conclusione il _____ ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro e a percepire l'indennità risarcitoria in misura piena (retribuzione globale di fatto di Euro 9.768,05) con gli accessori, senza alcun tipo di detrazione.

Le domande devono essere accolte così come precisato nel dispositivo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono il principio della soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da _____, con ricorso depositato il 23.03.2021, nei confronti della "xxxxxxxxxx

”,

così provvede:

1) accoglie le domande e, per l'effetto, dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente con nota del 5.08.2020; condanna, di conseguenza, la società resistente a reintegrare il ricorrente nel suo posto di lavoro ed a corrispondergli una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto pari ad Euro 9.768,05 dalla data del licenziamento sino a quello dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;



2) condanna la società resistente al pagamento, in favore dell'istante, delle spese processuali, che liquida in complessivi Euro 12.000,00, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15%;

3) fissa per il deposito della motivazione il termine di 60 giorni a far tempo da oggi.

Milano, 10.11.2021

Il Giudice

(Luigi Paziienza)





Firmato Da: SEMINARA ELISA Emesso Da: ArubaPEC per CA di firma qualificata Serial#: 4803905eb9021c35273b8eff318ca72 - Firmato Da: PAZIENZA LUIGI Emesso Da: Namirial CA Firma Qualificata Serial#: 608a07c0f4bfcd9