

**N. R.G. 27291/2020**



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI ROMA  
III SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del Lavoro, dott. Amalia Savignano, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Nella causa di lavoro iscritta al Ruolo Generale degli Affari Contenziosi per l'anno 2020  
al n. 27291, decisa all'udienza del 21.9.2021 e vertente

**TRA**

**RICORRENTE**

**E**

**RESISTENTE**



Oggetto: **impugnativa licenziamento.**

Conclusioni: i procuratori delle parti concludevano nei termini di cui agli atti introduttivi che, per quella parte, qui debbono intendersi integralmente richiamati.

### FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 9.10.2020, si è rivolto al Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro, chiedendo che nei confronti della convenuta fossero accolte le seguenti domande: *“1) Dichiarare la nullità del licenziamento intimato in data 22-5-2020 per violazione dell'art. l'art. 80 del c.d. Decreto Rilancio del 19-5-2020 n. 34, o comunque per violazione dei criteri di correttezza e buona fede anche con riferimento alla precedente normativa ed a quanto era emerso per la prosecuzione del blocco dei licenziamenti e per l'effetto ai sensi dell'art. 18, 1° comma, ordinare la reintegra nel posto di lavoro ex art 18, 1° comma l. n. 300 del 1970 nonché condannare la soc. convenuta, in p.l.r.p.t, al risarcimento del danno subito dalla ricorrente, stabilendo un'indennità in misura pari all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €. 1623,42 per 14 mensilità, maturata dal giorno del licenziamento (22/05/2020) oltre ferie e incidenza sul TFR sino a quello dell'effettiva reintegrazione; 2) In via gradata e subordinata al precedente capitolo delle conclusioni, dichiarare la nullità del licenziamento intimato in data 22-5-2020 per violazione dell'art. l'art. 80 del c.d. Decreto Rilancio del 19-5-2020 n. 34, o comunque per violazione dei criteri di correttezza e buona fede anche con riferimento alla precedente normativa ed a quanto era emerso per la prosecuzione del blocco dei licenziamenti e per l'effetto dichiarare che il rapporto di lavoro prosegue con diritto del lavoratore a percepire tutte le mensilità fino a valida risoluzione del rapporto di lavoro*



*sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto di €. 1623,42) per 14 mensilità maturata dal giorno del licenziamento (22/05/2020) sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre incidenza su ferie e TFR; 3) in via graduata e subordinata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento e per l'effetto, ai sensi dell'art. 3 e 9 D. lgs 4-3-2015 n. 23, condannare la soc. convenuta ad un indennizzo secondo quanto stabilito dalle norme indicate in misura non inferiore a n. 2 mensilità di retribuzione da calcolare sulla base di €. 1.632,42 per 14 mensilità o nella diversa somma stabilita dall'Ill.mo Giudice, anche tenendo conto di quanto disposto dalla Corte Costituzionale. Riconoscimento della rivalutazione dal sorgere dei crediti al soddisfo e interessi su somme rivalutate (art. 429 c.p.c.)”.*

Si costituiva in giudizio la \_\_\_\_\_, chiedendo: *“in via preliminare, accertare e dichiarare l'inammissibilità e/o improponibilità delle domande azionate da controparte; sempre in via preliminare, accertare e dichiarare l'intervenuta cessazione della materia del contendere con riferimento alle domande inerenti la reintegra in servizio e il pagamento delle indennità; nel merito, accertato che il rapporto di lavoro si è esaurito e concluso, respingere il ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto per tutte le causali di cui in narrativa e conseguentemente assolvere la resistente da ogni avversaria pretesa, rigettando integralmente le domande e richieste di parte ricorrente; in subordine, nelle denegata ipotesi di accoglimento delle richieste avverse, liquidare in favore della controparte la somma che risulterà di giustizia all'esito del procedimento; in relazione al licenziamento e sempre in subordine, nelle denegata ipotesi di accoglimento delle richieste avverse, limitare a 2 mensilità l'indennità dovuta nei confronti del ricorrente, deducendo dall'eventuale indennità risarcitoria posta eventualmente a carico della resistente, quanto il ricorrente ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione o accettando di essere reintegrato in servizio, o, quanto ha percepito a titolo di indennità correlate al licenziamento e alla mancata occupazione”.*



All'udienza del 21.9.2021, svolta con modalità di trattazione scritta, ai sensi dell'art. 221, comma 4, D.L. 34/2020, conv. con L. 77/2020, acquisite le note di entrambe le parti, la causa veniva decisa con la presente sentenza di accoglimento (per quanto di ragione) del ricorso, sulla base delle seguenti motivazioni.

\*\*\*\*\*

Il                    è stato licenziato con lettera datata 18.5.2020, consegnatagli a mani in data 22.5.2020 (v. doc. 4 della produzione di parte ricorrente). Nella predetta missiva, in cui il licenziamento è espressamente qualificato *“per giustificato motivo oggettivo”*, si legge: *“Con la presente ci duole comunicarLe la cessazione del rapporto di lavoro in essere con la scrivente società con effetto dalla data della presente. La decisione è conseguenza diretta della riduzione del fatturato dovuta alla contrazione dell'attività per effetto del COVID-19”*.

L'art. 46 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 ha previsto: *“1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non 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”*.

Il suddetto termine di sessanta giorni (non modificato dalla legge di conversione, la n. 27 del 24 aprile 2020), avuto riguardo alla data di entrata in vigore del decreto legge, scadeva quindi il 15 maggio 2020.



Tale termine è stato tuttavia oggetto di proroga, con il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, che all'art. 80, comma 1, ha tra l'altro previsto: *“All'art. 46 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti motivazioni: a) al comma 1, le parole '60 giorni' sono sostituite dalle seguenti: 'cinque mesi'.*

Se è vero quindi che il termine di sessanta giorni previsto dall'originario decreto legge 18/2020 scadeva il 15 maggio 2021 e che il successivo decreto legge 34/2020 è entrato in vigore il 19 maggio 2021, non può certo concludersi per la validità dei licenziamenti irrogati entro tale breve lasso di tempo, avuto riguardo all'efficacia retroattiva della citata disposizione dell'art. 80, che, limitandosi a sostituire il termine originario di 60 giorni con quello di cinque mesi, ha tenuto ferma la decorrenza del divieto di licenziamento dalla data di entrata in vigore del primo decreto legge.

Anche se tale conclusione sembra contrastare con la natura giuridica della nullità, quale vizio genetico di un atto, posto che alla data di predisposizione della lettera di licenziamento il divieto non era più vigente ed ancora non era stata adottata la norma con efficacia retroattiva di proroga dello stesso (sicché dovrebbe propendersi più per l'inquadrabilità degli atti di recesso adottati tra il 16 ed il 18 maggio nella categoria della sopravvenuta inefficacia), nel caso in esame tale problematica, relativa al corretto inquadramento giuridico del vizio da cui sarebbe affetto il provvedimento di licenziamento, è comunque superata dal fatto che, al di là della data di adozione del provvedimento di licenziamento (la missiva reca la data del 18.5.2020), esso è stato consegnato al lavoratore solo in data 22.5.2020 (come evincibile dal doc. 4 prodotto dalla parte ricorrente). Considerato, infatti, che il licenziamento ha natura di atto unilaterale recettizio e come tale, ai sensi dell'art. 1334 c.c., produce effetto dal momento in cui perviene a conoscenza del destinatario, non può che concludersi per il perfezionamento degli effetti dell'atto di recesso datoriale nel momento in cui era già entrato in vigore il decreto legge contenente la proroga del termine di efficacia del divieto di licenziamento.



Per completezza è bene evidenziare che nel caso in esame non ricorre alcuna delle ipotesi di esclusione dell'applicazione delle preclusioni e sospensioni in tema di licenziamenti previste dalla normativa emergenziale, essendo peraltro pacifica la mancata cessazione dell'attività da parte della società resistente.

Tanto premesso, il licenziamento in esame non può che essere ritenuto nullo per contrarietà a norma imperativa, ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c., richiamato dall'art. 1324 c.c. per gli atti negoziali unilaterali, dandosi seguito al pacifico orientamento espresso dalla Suprema Corte, in ordine all'inquadrabilità tra le nullità previste dalla legge delle ipotesi determinate da contrarietà a norma imperativa (v. Cass. 24157/2015; Cass. 12108/2018).

Considerato che il ricorrente è stato assunto dalla resistente nel 2017, la violazione del divieto in questione impone l'applicazione dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015, facente espresso riferimento *“agli altri casi di nullità previsti dalla legge”*.

Segue pertanto l'ordine alla società resistente di procedere alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Tale statuizione non può infatti essere preclusa dalla circostanza che la ██████████, in data 29.12.2020, abbia inviato al lavoratore lettera con *“oggetto: Reintegrazione nel posto di lavoro”*, del seguente tenore: *“La invitiamo con la presente a volersi presentare il giorno 07/01/2021, onde procedere alla Sua reintegrazione nel posto di lavoro. La reintegrazione manterrà lo stesso livello e mansioni. ... Le rammentiamo che, in caso di mancata presentazione nel termine inderogabile di 30 giorni dal ricevimento della presente, Lei verrà considerato a tutti gli effetti dimissionario”* (v. doc. 2 della produzione di parte resistente); lettera questa poi riscontrata dal lavoratore in data 7.1.2021 (v. doc. 3), con missiva di contestazione della validità ed efficacia della revoca del licenziamento.

Giova a questo punto richiamarsi la normativa in tema di revoca del licenziamento.

Già con l'art. 80, D.L. 34/2020 (cd. Decreto Rilancio) era stato aggiunto, dopo il comma 1 dell'art. 46 del D.L. 18/2020, il comma 1-bis, contenente la seguente previsione: *“Il*



*datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro”.*

Con l'art. 14, comma 4, del Decreto cd. Agosto (D.L. 104/2020), tale possibilità di revoca è stata estesa e generalizzata nei seguenti termini: *“Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro”.*

In forza di tali disposizioni, il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza, avesse proceduto a licenziare per giustificato motivo oggettivo, avrebbe potuto, in deroga alle previsioni contenute nel comma 10 dell'art 18 della legge n. 300/1970 e dunque senza alcun limite temporale, revocare il licenziamento e porre il lavoratore in integrazione salariale COVID-19, a partire dal giorno in cui il provvedimento aveva avuto efficacia. Il tutto, senza alcun onere o sanzione.





Nella legge 126/2020, che ha convertito, con modificazioni, il decreto Agosto (D.L. n. 104/2020), è stato però eliminato il comma 4 dell'art. 14 in tema di revoca dei licenziamenti intimati in violazione del divieto (previsto fino al 31 gennaio 2021, come da proroga prevista dall'art. 12 del decreto Ristori).

Ne consegue che, successivamente all'entrata in vigore di tale legge (ovvero dal 14.10.2020), la revoca dei licenziamenti non può che essere operata nel rispetto del comma 10 dell'art. 18 St. Lav. (e, per i rapporti, come quello in esame, instaurati dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015, nel rispetto dell'art. 5 D. Lgs. cit.); sicché la revoca disposta dalla società resistente solo in data 29.12.2020 (ben oltre il termine di 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnativa del licenziamento) è da ritenere assolutamente tardiva e dunque inefficace. Il rapporto di lavoro in questione non può intendersi quindi già ripristinato, essendo piuttosto necessaria una specifica statuizione in tal senso.

Tanto chiarito, può in ogni caso ritenersi che la missiva indirizzata dalla resistente al ricorrente integri comunque una proposta di assunzione, non condizionata peraltro alla rinuncia alle pretese di carattere retributivo e contributivo legate alla ricostituzione ex tunc del rapporto.

Ne consegue che il rifiuto da parte del lavoratore di accettare detta proposta (che non avrebbe fatto venir meno il diritto al risarcimento del danno derivante dal licenziamento e quindi alle retribuzioni maturate dal recesso alla data di stipula del nuovo contratto di lavoro) ben configura una violazione dell'obbligo del creditore di attivarsi affinché venga ridotto il danno cagionatogli dal debitore (v. art. 1227, comma 2, c.c.). Da quanto spettante a titolo di risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui è stata accertata la nullità, ai sensi del comma 2 dell'art. 5 D. Lgs. 23/2015, va quindi detratto, a titolo di *aliunde percipiendum* quanto il ricorrente avrebbe potuto percepire a seguito dell'adesione della proposta datoriale di ricostruzione del rapporto.

Considerato quindi che, pur non essendo stata fornita dalla parte resistente la prova della data esatta di ricezione da parte del ricorrente della missiva del 29.12.2020 (v. doc. 2), il





lavoratore vi ha dato riscontro in data 7.1.2021 (data entro cui, tra l'altro, la società gli aveva intimato di riprendere servizio). Ne consegue che la statuizione di condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria non può che arrestarsi a tale seconda data. La società va quindi condannata a pagare al ricorrente un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino al 7.1.2021, oltre rivalutazione ed interessi dalla maturazione delle singole mensilità al saldo e con relativa regolarizzazione contributiva.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando, così provvede:

1. Dichiara la nullità del licenziamento impugnato;
2. Per l'effetto ordina alla società resistente la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro;
3. Condanna altresì la resistente a pagare al ricorrente un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino al 7.1.2021, oltre rivalutazione ed interessi dalla maturazione delle singole mensilità al saldo e con relativa regolarizzazione contributiva;
4. Condanna infine la resistente a rifondere al ricorrente le spese di lite, da distrarsi in favore dei procuratori; spese che si liquidano in euro 3.393,00, oltre rimborso forfetario spese generali, IVA e CPA.

Roma, 21.9.2021.

Il Giudice del Lavoro  
Dott. Amalia Savignano

