



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA
V SEZIONE LAVORO**

composta da

dr. Stefano Scarafoni

dr.ssa Maria Antonia Garzia

dr. Fabio Eligio Anzilotti Nitto de' Rossi

Presidente rel.

Consigliere

Consigliere

All'esito dell'udienza di discussione e della camera di consiglio del 20 gennaio 2023 pronuncia la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di reclamo iscritta al n. 3008/2022

TRA

rappresentato e difeso dall'avv. Mario Paone ed elettivamente domiciliato in Gaeta, Lungomare Caboto Vico 15 n. 2;

RECLAMANTE

E

S.p.a. rappresentata e difesa dagli avv.ti Cesare Andrea Pozzoli, Angelo Chietto e Francesco Sibani ed elettivamente domiciliata in Roma, Via F. Denza 15 (studio avv. Nicola Pagnotta);

RECLAMATA

OGGETTO: reclamo ex articolo 1, commi 58 e seguenti, della legge n. 92/2012 avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Roma n. 8722/2022 del 25 ottobre 2022.

CONCLUSIONI RECLAMANTE:

In via principale:

- riconoscere e dichiarare il licenziamento comminato al ricorrente nullo, illegittimo, inefficace, discriminatorio, arbitrario, sorretto da motivo illecito determinante o annullarlo, per effetto delle sopraesposte motivazioni;

- conseguentemente, condannare l' rappresentante pro tempore, alla reintegra del dott. di lavoro;

SpA, in persona del legale nel proprio posto



dipendenze di società del Gruppo predetto con assegnazione, a partire dal gennaio del 2002, del ruolo dirigenziale.

Rappresenta di essere stato distaccato, negli ultimi mesi dell'anno 2014, presso la società farmaceutica ()

S.p.a. e di essere stato nominato Responsabile del personale del sito di Santa Palomba, pur trattandosi, in realtà, dell'instaurazione di un rapporto di lavoro di fatto con detta ultima società, rapporto poi formalizzato all'inizio dell'anno 2015 con lettera di assunzione del 1° gennaio 2015.

Allega che, in occasione del passaggio alle dipendenze di (), avrebbe subito un demansionamento, stante la limitata autonomia rivestita nel nuovo ruolo ed il basso potere decisionale, e che un ulteriore progressivo svuotamento della capacità decisoria avrebbe subito in occasione di un grave infortunio subito il 19 maggio 2019, a seguito del quale veniva rimosso dalla dipendenza diretta del Direttore del personale () a posto alle dipendenze di un collega di pari grado.

Allega di essere stato convocato in data 31 agosto 2020 presso la sede di Roma della società () ove gli veniva consegnata una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, proprio delle categorie non dirigenziali.

Deduce che il licenziamento era posto in essere nell'ambito di un complessivo disegno di ridimensionamento del personale che avrebbe coinvolto decine di dipendenti a tutti i livelli e che l' () poneva in essere pur in presenza del blocco dei licenziamenti conseguente alla pandemia da COVID-19.

In diritto, deduce sulla nullità del licenziamento intimato in violazione della normativa sul licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 223/1991 nonché del divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo in pendenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 introdotto dall'articolo 46 del d.l. 18/2020, divieto successivamente prorogato dalla legge 178/2020 (legge di bilancio dell'anno 2021) sino al 31 marzo 2021.

Deduce, inoltre, sulla nullità del licenziamento stante l'applicabilità anche alla categoria dei dirigenti del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo secondo la normativa emanata in pendenza dell'emergenza epidemiologica ai sensi dell'articolo 46 del d.l. 18/2020 e successivamente prorogata.

Deduce, ancora sulla nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e/o arbitrario e/o sorretto da motivo illecito determinante.

Argomenta, da ultimo, sul diritto al risarcimento del danno subito a causa del demansionamento e del mobbing.

Tanto premesso, conclude come in epigrafe.

Si costituisce in giudizio () p.a. (già () S.p.a.) contestando in fatto ed in diritto quanto allegato da parte ricorrente e concludendo perché il ricorso sia dichiarato inammissibile e, comunque, respinto.

La fase sommaria è istruita con produzione di documenti.

All'esito, con ordinanza del 15 ottobre 2021, il giudice accoglie la domanda principale del ricorso e, per l'effetto, dichiara la nullità del licenziamento intimato con lettera datata 31 agosto 2020 condannando () S.p.a. alla reintegrazione del ricorrente () nel posto di lavoro ea al risarcimento del danno pari



all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre accessori di legge e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Dichiara inammissibile, invece, la domanda di risarcimento di tutti i danni derivanti dal demansionamento professionale e dalla condotta mobbizzante posta in essere dall'.....

Avverso la suddetta ordinanza propone opposizione ex articolo 1, comma 51, della legge n. 92/2012 S.p.a. chiedendo la revoca del predetto provvedimento ed il rigetto di tutte le domande proposte dal con l'atto introduttivo del giudizio.

Si costituisce chiedendo il rigetto dell'opposizione e riproponendo integralmente le domanda avanzate con il ricorso introduttivo.

Nel giudizio di opposizione è stata assunta prova testimoniale.

2. Con la sentenza impugnata, a definizione della fase di opposizione, il giudice del lavoro del Tribunale di Roma ha accolto integralmente l'opposizione di andando in diverso avviso, rispetto al giudice della fase sommaria, sull'ambito di applicazione del c.d. blocco dei licenziamenti previsto dal decreto n. 18/2020 e successivamente prorogato dal d.l. 104/2020.

Il giudice della fase di opposizione, richiamando un suo precedente, afferma che il dato letterale e lo spirito della legge non permette di ritenere che il blocco sia esteso anche ai dirigenti.

Sotto il profilo letterale, osserva che il richiamo al giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3 della legge 604/1966 pacificamente porta ad escludere i dirigenti dall'applicabilità del blocco.

Sotto il profilo della *ratio*, osserva che l'esclusione risulta coerente con la previsione emergenziale che accompagna il blocco con una pressoché generalizzata possibilità per le aziende, anche quelle piccole, di ricorrere agli ammortizzatori sociali.

In sostanza, per far fronte ad una emergenza sanitaria ed economica senza precedenti, il sistema avrebbe previsto la simmetria tra il blocco dei licenziamenti e il soccorso della collettività generale, simmetria che, però, non sussiste per i dirigenti, esclusi dall'accesso agli ammortizzatori sociali.

Ciò determinerebbe che della categoria dei dirigenti dovrebbe necessariamente farsene carico il datore di lavoro, pur in presenza di motivi tali da configurare l'ipotesi di giustificatezza del licenziamento, e ciò potrebbe determinare un profilo di incoerenza costituzionale.

Ritiene, poi, non irragionevole che il legislatore abbia previsto il blocco delle procedure di licenziamento collettivo, che coinvolgono anche i dirigenti, mentre dall'altra parte il dirigente sarebbe soggetto al licenziamento individuale: al riguardo, evidenzia che la diversità delle due fattispecie è tale da giustificare una diversità di trattamento.

La sentenza, poi, dà conto della diversa posizione assunta da questa Corte al riguardo dell'estensione del blocco dei licenziamenti anche ai dirigenti e si fa carico di argomentare in senso contrario.

Conclude, da ultimo, evidenziando che l'eccezionalità della disposizione non consente una sua estensione ad altre ipotesi non espressamente previste.



3. Avverso tale capo della decisione è rivolto il primo motivo di reclamo di [redacted] che lamenta l'erronea, insufficiente ed omessa motivazione e, in ogni caso, la violazione della normativa emanata in pendenza dell'emergenza da COVID-19 introdotta dall'articolo 46 del d.l. 18/2020 successivamente prorogato. Tale essendo il punto principale dell'odierna controversia, appare necessario procedere ad una sua immediata disamina. Questa Corte non condivide l'opzione interpretativa del primo giudice, pur espressa puntualmente con dovizia di argomentazioni, per le motivazioni che seguono.

4. Appare, prima di tutto, indispensabile premettere il quadro normativo. L'articolo 46, comma 1, del d.l. 18/2020, convertito con modificazioni dalla legge 27/2020, prevede quanto segue:
“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 cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non 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](#).”.

Successivamente, il c.d. blocco dei licenziamenti è stato prorogato dall'articolo 14 del d.l. 104 del 14 agosto 2020, convertito con modificazioni dalla legge 126/2020, che ha lasciato immutato il testo del divieto introducendo delle condizionalità per l'operatività dello stesso.

Il testo dell'articolo, applicabile al licenziamento oggetto di causa *ratione temporis*, è il seguente:

“1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli [articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#) e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.
2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'[articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#),



e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

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

5.Fatta tale premessa sul quadro normativo applicabile, ritiene questo Collegio di aderire al precedente di questa Corte (C.d.A. Roma n. 2712/2022) che ha affermato che *<<il riferimento al “giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della legge n. 604/66”, inserito subito dopo avere disciplinato il blocco dei licenziamenti collettivi, sia la tecnica normativa prescelta per alludere alla disciplina dei licenziamenti individuali per motivazioni economiche: è un modo insomma per identificare la natura della ragione posta a fondamento del recesso e non un modo per delimitare la platea soggettiva di applicazione del divieto, obiettivo che – se davvero perseguito, e lo si esclude -poteva raggiungersi con indicazioni molto più chiare>>* (negli stessi termini, Tribunale di Milano, 10 novembre 2021; Tribunale Roma 26 febbraio 2021).

La sentenza impugnata, ed anche le difese della società odierna reclamata, si fondano, sostanzialmente, sull’interpretazione letterale della disposizione dell’articolo 14, comma 2, del d.l. 104/2020 che richiama il giustificato motivo oggettivo di cui all’articolo 3 della legge 604/1966, pacificamente non applicabile ai dirigenti.

Le stesse, però, non si fanno carico di risolvere l’antinomia derivante dalla circostanza che, a seguire l’interpretazione letterale, il blocco dei licenziamenti opererebbe per quei dirigenti coinvolti in procedure di licenziamento collettivo e non per quelli interessati da licenziamenti individuali per ragioni economiche.

La ricostruzione letterale porterebbe a concludere che siano bloccati i licenziamenti, sia individuali ex articolo 3 legge 604/1966 sia quelli collettivi, per operai, impiegati e quadri, nonché quelli collettivi che interessano i dirigenti, mentre gli unici non soggetti al blocco sarebbero i licenziamenti individuali di questi ultimi per ragioni economiche. Tale ricostruzione appare evidentemente priva di qualsiasi logica.

In primo luogo la stessa contraddice il presupposto da cui muove l’impugnata sentenza – pienamente condiviso nelle difese della società reclamata - che il blocco dei licenziamenti sia sorretto dal binomio *“divieto di licenziamento/costo del lavoro a*



carico della collettività” (pag. 5 dell’impugnata sentenza) perché, nel caso del blocco derivante dalla procedura di licenziamento collettivo, il costo del dirigente, non soggetto alla disciplina della cassa integrazione, rimarrebbe a carico del datore di lavoro, con ciò smentendo l’affermata *ratio* della normativa emergenziale.

In secondo luogo, non convince l’affermazione che il diverso trattamento tra le due ipotesi deriverebbe dalla diversità tra le due fattispecie del licenziamento collettivo e di quello individuale (pag. 6 della sentenza).

La diversità della procedura non sembra avere alcun rilievo rispetto ad un provvedimento eccezionale assunto, come rilevato dalla sentenza impugnata, in un momento di straordinaria crisi sociale ed economica causata da un fattore del tutto imprevedibile quale la pandemia da COVID-19.

Afferma parte reclamata che l’inclusione dei dirigenti nel blocco dei licenziamenti collettivi sarebbe il portato della disciplina normativa europea che ha comportato l’estensione della procedura di cui alla legge 223/1991 anche a questi ultimi.

Orbene, se l’estensione della disciplina di cui all’articolo 24 della legge 223/1991 anche ai dirigenti è certamente un portato della normativa comunitaria, tale circostanza non riveste alcun rilievo rispetto al blocco dei licenziamenti imposto dalla normativa emergenziale, che è vicenda del tutto estranea allo svolgimento della procedura di licenziamento collettivo.

In sostanza, è pienamente condivisibile quanto affermato che *«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 (cd. giustificatazza) rispetto a quello posto dall'art. 3 cit. (ex pluris, tra le più recenti, Cass. 34736/2019, 9665/2019). 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'artt.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;>> (Tribunale Roma, 26 febbraio 2021).

D'altronde, come correttamente evidenziato nel già richiamato precedente di questa Corte, la simmetria fra blocco dei licenziamenti e accesso agli ammortizzatori sociali penalizzerebbe i dirigenti due volte, poiché li escluderebbe da entrambe le provvidenze tese ad attenuare i gravi effetti economici dell'epidemia (C.d.A. 2712/2022).

6. Le evidenti contraddizioni emergenti dal dato letterale delle disposizioni in precedenza richiamate impongono, quindi, una lettura costituzionalmente orientata delle stesse, né – contrariamente a quanto sostenuto dalla società reclamata – quest'ultima dovrebbe transitare necessariamente attraverso la preventiva remissione della questione alla Corte Costituzionale che, al contrario, si afferma doverosa solamente nelle situazioni in cui la lettera della legge è chiara e l'univoca interpretazione fa insorgere il dubbio di non manifesta infondatezza della costituzionalità della norma.

Quando, invece, come nel caso di specie, è possibile un'interpretazione alternativa, comunque ascrivibile ad una delle possibili opzioni ricavabili dalla lettera della legge, il giudice è obbligato ad adottare la lettura che appaia conforme al dettato costituzionale.

Nel caso di specie, l'unica lettura costituzionalmente orientata applicabile alla fattispecie è quella in precedenza indicata, ispirata ad un criterio di solidarietà sociale e di equa distribuzione degli oneri derivanti dalla crisi: la collettività ha assunto, tramite la cassa integrazione, il peso economico del lavoro dipendente non dirigenziale (assolutamente preponderante in termini economici), oltre al peso dell'erogazione di una serie di altri benefici al mondo delle imprese (sotto forma di temporanea sospensione di oneri fiscali e previdenziali), a fronte dei quali i datori di lavoro hanno subito una temporanea generalizzata restrizione della facoltà di licenziamento, estesa anche ai dirigenti, con il conseguente onere a loro carico del peso economico di questi ultimi.

7. Come già detto in precedenza, la disciplina applicabile alla fattispecie è quella dell'articolo 14 del d.l. 104/2020 che pone alcune condizionalità al blocco dei licenziamenti.

In particolare, la disposizione prevede che la facoltà di licenziamento sia preclusa, con conseguente operatività del blocco dei licenziamenti, *“Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto”*. La previsione dell'inibizione della facoltà di licenziamento ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale costituisce una condizione per l'esercizio della predetta facoltà.

Nella sostanza il legislatore prevede che il datore di lavoro non possa procedere ad alcun licenziamento se, prima, non ha fruito di tutte le provvidenze previste dalla legge



per la tutela dell'occupazione, ma la disposizione non stabilisce alcun rapporto fra la suddetta fruizione e l'identificazione dell'ambito di estensione del recesso.

Sul punto vale la pena di osservare che la società reclamata non ha nemmeno allegato di avere utilizzato integralmente i trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica.

L'articolo 14 del d.l. 104/2020 prevede, inoltre, che la preclusione non trovi applicazione ai licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa ed a quelli intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa. Si tratta di esclusioni al blocco dei licenziamenti che appaiono fisiologiche, vertendosi in ipotesi di cessazione definitiva dell'attività produttiva che impediscono la continuazione del rapporto di lavoro.

Vi è, poi, un'ulteriore ipotesi di esclusione dal blocco dei licenziamenti che si concretizza nei casi *“di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.”*.

Quest'ultima ipotesi è molto interessante ai fini del presente giudizio perché sulla stessa è intervenuto l'Inps che, nel messaggio n. 4464 del 26.11.2020, 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”*.

Se il blocco dei licenziamenti, come sostenuto dalla società reclamata, non producesse effetto nei confronti dei dirigenti, non si comprenderebbe perché gli stessi possano essere interessati dagli accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto e, soprattutto, perché l'Inps dovrebbe intervenire in loro favore con il pagamento della NASPI, trattamento normalmente escluso per coloro che si dimettono volontariamente dall'impiego e che, invece, nella previsione di legge trova applicazione proprio in ragione dello speciale strumento approntato per il superamento del blocco dei licenziamenti.

8. Alla luce delle precedenti considerazioni si ritiene, quindi, che il blocco dei licenziamenti, inizialmente previsto dalla legislazione emergenziale di cui all'articolo 46 del d.l. 18/2020 e successivamente prorogato dall'articolo 14 del d.l. 104/2020 (norma, quest'ultima, direttamente applicabile alla presente vicenda), sia esteso anche al personale che riveste funzioni dirigenziali.

Tali conclusioni assorbono le ulteriori questioni proposte dal reclamante riguardanti:

- a) la motivazione illogica ed apparente per non avere il Tribunale di Roma accertato la violazione da parte dell'_____ della normativa sul licenziamento collettivo;
- b) l'erronea e comunque insufficiente motivazione per non avere il giudice di primo grado riconosciuto la qualità di pseudo – dirigente (quadro) del _____, con conseguente applicazione della normativa sul blocco dei licenziamenti;
- c) l'omessa motivazione per non avere il giudicante accertato il mancato riconoscimento al ricorrente dell'anzianità



aziendale convenzionale almeno pari a 18 anni che gli avrebbe conferito il diritto alla liquidazione del corretto preavviso nella misura di 12 mesi.
Sui suddetti motivi di reclamo questa Corte, quindi, non si deve pronunciare in quanto assorbiti.

9. Non è assorbito, invece, il motivo di reclamo relativo al capo della decisione che ha ritenuto inammissibili le domande di risarcimento del danno per demansionamento e mobbing e all'indennità di trasferta.

Il suddetto capo della decisione merita di essere confermato.

L'articolo 1, comma 47, della legge 92/2012 prevede che il rito disciplinato dai successivi commi da 48 a 68 (c.d. rito Fornero) si applica alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi di cui all'articolo 18 della legge 300/1970 *"anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*.

Il successivo comma 48 prevede, poi, che *"con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi"*.

Appare evidente, *prima facie*, che le domande di demansionamento, mobbing e indennità di trasferta non attengano a questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro rilevanti ai fini del recesso, né siano fondate sugli identici fatti costitutivi del licenziamento.

In proposito, la Corte di Cassazione ha ritenuto che, proposta domanda di impugnativa del licenziamento secondo il rito di cui all'articolo 1, comma 48, legge 92/2012, sia ammissibile la domanda subordinata di pagamento del t.f.r. e dell'indennità di preavviso, in quanto nascenti dalla cessazione del rapporto, e quindi fondate su fatti costitutivi già dedotti (Cass. 17091/2016). Ha altresì ritenuto che, in caso di impugnativa di licenziamento discriminatorio, sia ammissibile la domanda subordinata di difetto di giusta causa o ingiustificatezza del recesso datoriale, in quanto fondate sul comune presupposto della vicenda estintiva del rapporto (Cass. 17107/2016). Ha, inoltre, affermato che rientra nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1, comma 47, della citata legge anche la domanda proposta nei confronti di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro, di cui si chiede di accertare la effettiva titolarità del rapporto, sicché, una volta azionata dal lavoratore una impugnativa di licenziamento postulando l'applicabilità delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto, il procedimento speciale deve trovare ingresso a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni, senza che la veste formale assunta dalle relazioni giuridiche tra le parti ne possa precludere l'accesso (Cass. 17775/2016; conformi Cass. 21959/2018 e Cass. 29889/2019). Ha anche ritenuto che il tenore letterale dell'art. 1, comma 47, della legge n. 92 del 2012 - nella parte in cui estende l'applicazione del rito speciale per l'impugnativa dei licenziamenti alle ipotesi in cui debbano essere "risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro" - deponga chiaramente nel senso di ricomprendere anche le controversie che presuppongono la necessità di accertamento della natura subordinata del rapporto (nella specie, quale conseguenza della nullità dei contratti a progetto ovvero dell'accertamento della reale natura del rapporto formalmente configurato come



autonomo, in relazione ad allontanamento del lavoratore disposto dall'azienda dopo la scadenza dell'ultimo contratto), senza che rilevi l'eventuale mancanza di "copertura contrattuale" (Cass. 186/2019).

La domanda di risarcimento per demansionamento, mobbing e indennità di trasferta esorbita, all'evidenza, dai limiti interpretativi definiti dalla Suprema Corte, sicché sul punto la pronuncia reclamata merita piena conferma.

10.L'accertata applicabilità del blocco dei licenziamenti, previsto dalla normativa emergenziale, anche ai dipendenti con qualifica di dirigente, impone la verifica delle conseguenze dell'illegittimità del disposto licenziamento.

Trattandosi di norme di carattere imperativo, dettate dalla necessità di tutela del lavoro dipendente in un momento di eccezionale gravità, la loro violazione dà luogo a nullità del licenziamento ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 18 della legge 300/1970 (essendo stato assunto il ~ in data antecedente alla promulgazione del d.lgs. 23/2015), con conseguente reintegrazione dell'odierno reclamante nel posto di lavoro e risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per il medesimo periodo.

Tuttavia, si deve dare conto che all'udienza del 20 gennaio 2023, in cui la causa è stata trattenuta in decisione, la difesa della società reclamata ha prodotto la sentenza del Tribunale di Roma, del 16 gennaio 2023, che ha respinto l'impugnazione di

avverso il nuovo licenziamento intimatogli da . per giusta causa il 30 luglio 2021 (mentre era in corso la fase sommaria del presente giudizio, introdotta con il ricorso iscritto il 3 marzo 2021).

Al riguardo, osserva questa Corte che il secondo licenziamento preclude la possibilità di emettere la pronuncia di reintegrazione nel posto di lavoro.

L'accertata nullità del primo licenziamento, intimato in data 31 agosto 2020 – antecedente rispetto al secondo - comporta, invece, la piena ricostituzione del rapporto *ex tunc* con il pagamento dell'indennità risarcitoria, pari alla retribuzione globale di fatto di € 22.745,00 lordi (importo non contestato dalla società reclamata), dalla data del licenziamento del 31 agosto 2020 fino alla data del successivo licenziamento intervenuto in data 30 luglio 2021, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

11.La parziale riforma della sentenza del primo grado impone a questa Corte di procedere d'ufficio alla revisione delle spese di lite di entrambi i gradi del giudizio.

Sul punto si ritiene di condividere l'osservazione del giudice di prime cure sull'opportunità dell'integrale compensazione, mancando un indirizzo di legittimità sulla questione oggetto di causa ed essendo le risposte della giurisprudenza di merito non univoche.

P.q.m.

In parziale accoglimento del reclamo proposto da ed in parziale riforma dell'impugnata sentenza, confermata nel resto, dichiara la nullità del



