



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Tommaso Maria Gualano ha pronunciato. la
seguinte **SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **325/2023** promossa da:

Alfa

Parte ricorrente

contro

AB, con il patrocinio dell'avv. RUSCONI FABIO e dell'avv. RUSCONI MASSIMO,
elettivamente domiciliato in VIA DELLA CONDOTTA 12 FIRENZE presso il difensore avv.
RUSCONI FABIO

Parte ricorrente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso ai sensi dell'art. 1, comma 51, legge n. 92/2012 la Alfa s.n.c ha proposto opposizione avverso l'ordinanza emessa da questo Tribunale in data 30 dicembre 2022 che aveva accolto il ricorso proposto da AB avverso il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato nei suoi confronti con lettera del 13 ottobre 2021. In particolare, l'ordinanza aveva dichiarato la nullità del licenziamento suddetto in quanto adottato in violazione di espresso divieto di legge (art. 8, comma 10, d.l. n. 41/2021) ed aveva ordinato la reintegra del lavoratore e la corresponsione in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.493,46) dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione.

Con l'opposizione, la ricorrente ha chiesto *“rigettare la domanda attorea perché infondata, in fatto ed in diritto, per le ragioni di cui in narrativa, con vittoria di compensi professionali e spese di lite”*, previa ammissione delle formulate istanze istruttorie.

In particolare, la società opponente ha censurato il *decisum* adottato in fase sommaria sulla scorta dei seguenti motivi:

- la disciplina del ‘blocco dei licenziamenti’ per motivi oggettivi nei confronti dei lavoratori in Cassa integrazione c.d. Covid in forza del Decreto Sostegni sarebbe incostituzionale per violazione dell’art. 41 Cost., in quanto il divieto di recesso unilaterale era stato previsto sino al 31 ottobre 2021, mentre l’ammortizzatore sociale ad esso correlato aveva una durata massima di 28 settimane, scadendo il 13 ottobre 2021: mancherebbe un ragionevole bilanciamento tra tutela della salute e libertà di iniziativa economica privata;
- non sarebbe corretta l’interpretazione della disciplina del divieto di licenziamento per motivi oggettivi accolta dal giudice della fase sommaria in quanto il legislatore avrebbe soltanto vietato al datore di lavoro di procedere alla risoluzione del rapporto prima del 31.10.2021, e non avrebbe invece precluso di compiere le valutazioni al fondo di tale scelta organizzativa sulla scorta di esigenze di natura oggettiva sorte prima di tale data;
- inoltre, il licenziamento non sarebbe stato intimato in violazione del blocco legislativo, in quanto dalla lettera inoltrata al lavoratore il 13 ottobre 2021 si desumerebbe univocamente la decorrenza del recesso dal 1 novembre 2021, quando nessuna preclusione era più vigente: la lettera non era idonea a determinare un immediato effetto risolutivo, che era invece subordinato all’avverarsi della condizione dello spirare del blocco legale dei licenziamenti il 31 ottobre;
- ad ogni modo, il licenziamento sarebbe del tutto legittimo in quanto irrogato per sussistenti motivi di natura oggettiva legati all’organizzazione aziendale e non per ragioni di natura ritorsiva come sostenuto dal lavoratore.

Costituitosi con memoria tempestivamente depositata, AB ha chiesto il rigetto dell’opposizione avversaria e la conferma dell’ordinanza opposta, o, in subordine, l’accoglimento delle domande formulate in ipotesi sin dall’introduzione della fase sommaria (modificate in virtù della sopravvenuta risoluzione del rapporto di lavoro susseguente alla sua ricostituzione in ottemperanza all’ordinanza del 30.12.2022).

In particolare, l’opposto ha contestato le argomentazioni della Alfa, rilevando come il licenziamento avrebbe prodotto i propri effetti sin dal momento in cui era stato portato a

conoscenza del lavoratore destinatario, in quanto atto unilaterale recettizio: dunque, sarebbe illegittimo perché intimato il 13 ottobre 2021, prima della cessazione del blocco dei licenziamenti. Inoltre, il resistente ha dedotto la nullità del licenziamento per ritorsività; infine, ne ha contestato la legittimità per carenza del giustificato motivo oggettivo, non evincibile dalla lettera di licenziamento, ed in quanto, comunque, altri dipendenti avrebbero dovuto essere licenziati in via prioritaria in quanto il resistente aveva maggiore anzianità e maggiori carichi familiari di cui tener conto.

La causa, istruita documentalmente, è stata decisa all'esito della discussione all'udienza del 20 settembre 2023.

Sulla eccezione di illegittimità costituzionale dell'art. 8, comma 10, d.l. 41/2021 sollevata da parte ricorrente

In via preliminare occorre esaminare l'eccezione sollevata da Alfa s.n.c., reiterativa di quella proposta in fase sommaria, con cui parte ricorrente ha tacciato di incostituzionalità l'art. 8, comma 10, d.l. 41/2021 (c.d. "Decreto Sostegni"), norma che, sino al 31 ottobre 2021, ha imposto il divieto di procedere a licenziamento per giustificato motivo oggettivo a tutti i datori di lavoro che avessero usufruito dell'ammortizzatore sociale della Cassa Integrazione "Covid", concessa in forza dell'art. 8, comma 2, del citato "Decreto Sostegni". A parere dell'opponente la disposizione censurata si porrebbe in contrasto con l'art. 41 Cost. nella parte in cui, avendo impedito ai datori di lavoro di assumere provvedimenti espulsivi per giustificato motivo oggettivo in un periodo più lungo di quello per cui era prevista la possibilità di accedere alla Cassa integrazione "Covid", comporterebbe un ingiusto sacrificio per la libera attività d'impresa, poiché il divieto previsto in astratto dalla normativa, adottata molti mesi prima, non sarebbe in grado di adattarsi al progressivo mutare della congiuntura emergenziale e, per tale profilo, risulterebbe pertanto frutto di un bilanciamento non ragionevole dei valori in gioco.

Ad avviso di questo giudice, l'eccezione deve essere respinta in quanto manifestamente infondata. Non si riscontrano, difatti, quei profili di irragionevolezza denunciati da parte ricorrente, posto che, come condivisibilmente osservato dal resistente all'odierna udienza, l'interconnessione creata dal legislatore tra accesso all'ammortizzatore sociale in deroga ed il

divieto di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo non ha l'effetto di determinare alcun ingiustificato svantaggio in capo al datore di lavoro. Anzi, il sistema di tutele e sostegni congegnato dalla normativa emergenziale si è sobbarcato, in un contesto caratterizzato da una congiuntura economica eccezionalmente sfavorevole e difficilmente fronteggiabile dal singolo imprenditore con le proprie sole forze, dei costi derivanti dalla forzata sospensione o, comunque, riduzione (in una fase più avanzata della gestione della pandemia, qual è quella in cui si colloca l'adozione della norma censurata) dell'attività produttivo-commerciale imposta imperativamente dal legislatore.

Difatti, consentendo ai datori di lavoro di usufruire, discrezionalmente, dell'ammortizzatore sociale, il sistema ha sgravato le aziende del costo corrispondente alla necessità di compensare l'attività lavorativa dei propri dipendenti, che potevano essere collocati in Cassa integrazione a zero ore, i cui oneri erano integralmente posti a carico dello Stato. A fronte di simile vantaggio per la parte datoriale, il legislatore, a tutela dei lavoratori, che già in forza del collocamento in Cassa integrazione si erano

trovati a poter godere di un'entrata di molto inferiore rispetto all'ammontare della retribuzione contrattualmente spettante, ha sancito l'avversato blocco dei licenziamenti. Posta in questi termini, la questione della paventata incostituzionalità dell'art. 8, comma 10, d.l. 41/2021 risulta destituita di fondamento, emergendo per contro la ragionevolezza dell'opera di bilanciamento effettuata a monte dal legislatore, che ha ben ponderato tutte le contrapposte esigenze in gioco. Non si deve, difatti, trascurare di considerare la sensibilmente diversa consistenza dei beni giuridici di tenore costituzionale incisi dalla fattispecie che viene in questione: da un lato, la libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.); dall'altro, non solo l'interesse collettivo alla salute, bensì anche il fondamentale, primario valore della dignità umana, la cui tutela rappresenta il punto cardinale della vigente Carta costituzionale a base personalistica e che, in materia di diritti dei lavoratori, costituisce il principale obiettivo della normativa giuslavoristica. È lo stesso art. 41 Cost., al primo capoverso, ad esplicitare a chiare lettere l'ineludibile necessità di un bilanciamento di tal sorta.

Del resto, neppure coglie nel segno parte ricorrente quando osserva che l'illegittimità costituzionale della norma censurata allignerebbe nella denunciata sfasatura tra la durata

dell'ammortizzatore sociale e quella del divieto dei licenziamenti. Ebbene, si deve considerare che il legislatore ha previsto la possibilità di accedere alla Cassa integrazione "Covid" in un arco temporale che va dal 1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021, ma – in ottica di necessario contemperamento – ha posto un limite comunque invalicabile di durata per la concreta fruizione del sostegno economico citato, consentendo a ciascun datore di lavoro di presentare domanda per il trattamento di Cassa integrazione in deroga per un massimo di ventotto settimane. D'altronde, il blocco dei licenziamenti è stato previsto per il periodo compreso tra il 1 luglio ed il 31 ottobre 2021. Posto che il datore di lavoro avrebbe potuto accedere al trattamento previsto dal secondo comma dell'art. 8 d.l. 41/2021 non necessariamente a far data dal *dies a quo* di vigenza della disposizione (1 aprile 2021), ma discrezionalmente avrebbe potuto ottenerne la concessione in una data successiva tale da coprire interamente, sino al 31 ottobre 2021, il periodo di vigenza del blocco dei licenziamenti, in concreto il meccanismo congegnato dal legislatore non risulta irragionevole o lesivo delle prerogative datoriali, posto che non era un esito necessitato dell'applicazione della normativa lo sfasamento tra perdita di efficacia dell'ammortizzatore sociale e spirare del divieto di recesso unilaterale denunciato da parte ricorrente.

Tutto ciò considerato, l'eccezione, in quanto manifestamente infondata, dev'essere respinta. *Sul rigetto dell'opposizione nel merito*

L'opposizione proposta da Alfa s.n.c. avverso l'ordinanza di questo Tribunale del 30 dicembre 2022 deve essere rigettata e tale provvedimento dev'essere confermato per le ragioni di seguito illustrate.

In particolare, in questa sede si discute della legittimità o meno del licenziamento intimato, per motivi oggettivi, con lettera del 13 ottobre 2021 dall'odierna opponente nei confronti del convenuto AB. La società ricorrente sostiene, tra l'altro, che, diversamente da quanto ritenuto dalla ordinanza opposta, il recesso unilaterale non avrebbe affatto violato il divieto di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo previsto dal già rammentato art. 8, comma 10, d.l. 41/2021 per tutti i datori di lavoro che avessero usufruito dell'ammortizzatore sociale della Cassa Integrazione "Covid", concessa in forza dell'art. 8, comma 2, del citato "Decreto Sostegni".

A parere di questo giudice, non risultano fondate le argomentazioni sulla cui scorta Alfa censura le motivazioni della decisione opposta.

Si ritiene, difatti, decisiva ai fini del rigetto dell'opposizione la circostanza – segnalata anche dal giudice della fase sommaria e pacifica tra le parti – che la lettera di licenziamento indirizzata al resistente sia pervenuta al lavoratore in data 13 ottobre 2021 (data in cui si dà il caso che avrebbe perso naturalmente efficacia la misura della Cassa Integrazione Covid che il AB fruiva ormai da 28 settimane, estensione massima che la normativa emergenziale consentiva per simile ammortizzatore sociale). E ciò a fronte di un divieto legale di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in vigore sino al successivo 31 ottobre 2021 compreso.

Le difese spese dalla società ricorrente, reiterative di quelle articolate nella precedente fase sommaria, si incentrano sul rilievo che, nonostante la comunicazione della volontà di recesso unilaterale fosse stata inoltrata al AB e ricevuta da quest'ultimo il 13 ottobre 2021, purtuttavia l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro non si sarebbe perfezionato fino al successivo 1 novembre, per esplicita previsione della lettera di licenziamento stessa. Circostanza, quest'ultima, che dimostrerebbe dunque la piena legittimità del contegno datoriale, stante lo spirare del c.d. blocco dei licenziamenti in data 31 ottobre 2021.

Dirimente per vagliare la fondatezza o meno di siffatti argomenti risulta la ricostruzione delle essenziali caratteristiche strutturali ed effettuali dell'atto di licenziamento.

Ebbene, come affermato in maniera del tutto univoca dalla giurisprudenza di legittimità, il licenziamento possiede natura di *atto unilaterale recettizio*, il che implica che il suo perfezionamento (e la conseguente produzione di effetti) si determina dal momento in cui l'atto giunge a conoscenza del destinatario, ossia quando giunge al suo indirizzo, come previsto in generale dal comb. disp. degli artt. 1334 e 1335 c.c. Come condivisibilmente segnalato anche dalla parte resistente, a ciò non osta la circostanza che l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro, in forza dell'operare del termine di preavviso, risulti differito ad una data successiva a quella in cui la manifestazione della volontà di recesso di parte datoriale sia entrata nella sfera di conoscenza del lavoratore licenziato: lo scioglimento del rapporto, difatti, rappresenta uno soltanto – per quanto il più significativo – degli effetti prodotti dal

perfezionamento dell'atto unilaterale recettizio in esame; tuttavia, ulteriori effetti si determinano da quel momento, quali il decorso del termine di preavviso e quello per l'impugnazione del recesso datoriale. Tant'è che la giurisprudenza, *inter alia*, ha ritenuto che, nonostante la pendenza del termine di preavviso, è dal momento in cui la comunicazione del licenziamento viene portata a conoscenza del lavoratore che decorre il termine decadenziale di sessanta giorni per procedere all'impugnazione dell'atto da parte del lavoratore, e non invece dalla successiva data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro (cfr. *ex plurimis* Cass. civ., sez. L., 24 marzo 2014, n. 6845; Cass. civ., sez. L., 22 marzo 2007, n. 7049; Cass. civ., sez. L., 1 settembre 2006, n. 18911; Cass. civ., sez. L., 2 luglio 1988, n. 4394).

Ciò significa, per quanto qui importa, che è al momento in cui l'atto di licenziamento è perfetto e produttivo di effetti, ossia quando l'intimazione del datore di lavoro giunge nella sfera di conoscenza del lavoratore che ne è destinatario, che se ne deve vagliare la sussistenza di tutte le condizioni di validità e legittimità (in termini la risalente ma ancora condivisibile Cass. civ., sez. L., 2 febbraio 1999, n. 874, la quale ha affermato che, proprio in virtù dell'applicazione al licenziamento della regola sancita dall'art. 1334 c.c., la validità dell'atto stesso deve ponderarsi in relazione al substrato normativo vigente al momento dell'intimazione del licenziamento, e non al successivo spirare del termine di preavviso, in base al principio *tempus regit actum*: “*Il licenziamento, quale negozio unilaterale recettizio, è assoggettato alla norma dell'art. 1334 cod. civ. e pertanto produce effetto nel momento in cui il lavoratore riceve l'intimazione da parte del datore di lavoro, con la conseguenza che la verifica e le condizioni che legittimano l'esercizio del potere di recesso deve essere compiuta con riferimento al momento in cui detto negozio unilaterale si è perfezionato e non già con riguardo, ove il licenziamento sia stato intimato con preavviso, al successivo momento della scadenza del preavviso stesso. Ne deriva, in base al principio 'tempus regit actum' l'irrilevanza di norme disciplinanti la materia in modo innovativo, entrata in vigore dopo il suddetto momento di perfezionamento, durante il periodo di preavviso*”; sulla medesima linea esegetica si colloca, inoltre, la più recente Cass. civ., sez. L., 3 aprile 2019, n. 9268, che proprio in forza del predetto principio ha escluso la nullità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo allorché in pendenza del termine di preavviso sopravvenga la gravidanza della lavoratrice licenziata, in

quanto fatto sopravvenuto irrilevante ai fini del perfezionamento dell'atto di recesso unilaterale stesso, radicato in un momento precedente, ossia quando viene intimato).

Ebbene, nel caso di specie risulta che Alfa ha inviato tramite mail, in data 13 ottobre 2021, l'intimazione di licenziamento (doc. 5 fasc. parte opponente, nonché doc. 3 del fasc. della fase sommaria del lavoratore, odierno resistente, allegato alla comparsa costitutiva della presente fase).

Facendo pedissequa applicazione dei principi giuridici testé richiamati, è in quel momento che può dirsi perfezionato il licenziamento di AB ed è, di conseguenza, rispetto al sistema normativo in vigore a quella data che va vagliata la validità del recesso di parte datoriale.

A tale data risultava ancora vigente la disciplina emergenziale di cui al comma 10 dell'art. 8 d.l. 41/2021 che sanciva, tra l'altro, il divieto di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per i datori di lavoro che: *i)* avessero sospeso o ridotto l'attività lavorativa in dipendenza di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e *ii)* per i cui dipendenti essi avessero presentato domanda di Cassa integrazione in deroga, ai sensi del secondo comma del già richiamato art. 8. In particolare, il citato comma 10 prevedeva che *“Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 [...] resta, altresì, preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604”*.

Dunque, il licenziamento dell'odierno convenuto, perfezionatosi in data 13 ottobre 2021 ed intimato per giustificato motivo oggettivo, come correttamente asserito dal giudice della fase sommaria, deve essere ritenuto nullo, in quanto disposto in violazione di una norma imperativa, posta a presidio di interessi sociali fondamentali (comb. disp. artt. 1418-1324 c.c. e art. 18, comma 1, St. lav.).

In senso contrario a siffatto esito, ad avviso di questo giudice, non risulta persuasivo quanto asserito dalla società opponente in ordine al fatto che dalla lettera di licenziamento si evincerebbe con chiarezza l'intenzione di far decorrere l'effetto risolutivo dal 1 novembre 2021, ossia dalla cessazione del 'blocco' sancito dal predetto d.l. 41/2021, nella parte in cui la società ha informato il AB che i giorni di preavviso sarebbero decorsi dal 15 ottobre 2021 e che il rapporto di lavoro avrebbe dovuto *“intendersi cessato, a tutti gli effetti di legge e di*

contratto, alla data del 31/10/2021”.

E ciò per due cruciali ragioni:

i) come già evidenziato, non è il *dies ad quem* del termine di preavviso a rilevare quale momento a cui ancorare il vaglio della legittimità dell’atto di recesso datoriale; esso si è perfezionato in data 13 ottobre 2021, in contrasto con l’ancora vigente divieto di licenziamenti di cui si è detto: non è dunque rilevante, da questo punto di vista, che la società datrice di lavoro abbia richiamato, nel corpo della lettera di licenziamento, la data di perdita di efficacia del suddetto divieto legale, poiché simile circostanza non comporta alcuna mutazione della ‘naturale’ dinamica di perfezionamento e produzione di effetti giuridici dell’atto unilaterale recettizio di cui si discute;

ii) se pure, per assurdo, si ritenesse esatto l’assunto della ricorrente secondo cui la fattispecie ad effetto risolutivo del rapporto di lavoro si sarebbe perfezionata alla data individuata *expressis verbis* dalla lettera di licenziamento e non dalla data in cui il lavoratore l’ha conosciuta, comunque l’esito decisorio non muterebbe, in quanto il tenore della lettera di licenziamento, ove si legge che il rapporto di lavoro si intenderà *cessato alla data del 31 ottobre*, è univoco nell’individuare la decorrenza dell’effetto risolutivo a partire dal 31 ottobre 2021, data alla quale il blocco dei licenziamenti era ancora in vigore. Col che il recesso datoriale risulterebbe intimato in violazione di norma imperativa e, dunque, nullo.

Simili rilievi rendono, pertanto, superfluo interrogarsi sull’*intentio legis* sottostante al disposto di cui all’art. 8, comma 10, d.l. 41/2021, ed in specie sulla questione se il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo dopo il 31 ottobre 2021 sarebbe legittimo solo se motivato sulla scorta di necessità aziendali sorte solo a partire dal 1 novembre 2021 o se, per contro, giustificato da quelle medesime difficoltà economiche determinatesi nel periodo precedente al 31 ottobre 2021 e sulla cui scorta il datore di lavoro aveva potuto usufruire degli ammortizzatori sociali messi a disposizione dal legislatore per fronteggiare il contesto economico avverso durante la pandemia da Covid-19 (e che impedivano di procedere ai licenziamenti in quel medesimo panorama).

In considerazione dei rilievi sin qui svolti, ed assorbita ogni ulteriore questione, l’ordinanza

del 30 dicembre 2022 dovrà essere integralmente confermata.

Sulle spese di lite

Ai sensi dell'art. 91 c.p.c., le spese del presente giudizio di opposizione sono a carico della Eco Alfa s.n.c., in quanto parte soccombente. Esse sono liquidate in dispositivo (tenuto conto dei valori tabellari medi dello scaglione di riferimento: causa di valore indeterminabile di bassa complessità).

Trattandosi di causa meramente documentale, la liquidazione tiene conto esclusivamente delle fasi di studio, introduttiva e decisionale.

P.Q.M.

1) rigetta l'opposizione proposta da Alfa s.n.c. e conferma l'ordinanza del 30 dicembre 2022;

2) condanna Alfa s.n.c. al pagamento delle spese di lite, che si liquidano in € 7.377,00 per compensi, oltre 15% per spese generali, i.v.a. e c.p.a. come per legge.

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale. Firenze, 20 settembre 2023

Il Giudice
dott. Tommaso Maria Gualano