



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
La Corte d'Appello di Firenze
Sezione Lavoro

composta dai magistrati
dott. Flavio Baraschi
dott. Elisabetta Tarquini
dott. Paola Mazzeo

presidente
consigliera rel.
consigliera

sciogliendo la riserva in atti, all'esito della camera di consiglio, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al N. RG. 5/2023,

proposta

da [REDACTED] **S.R.L.**
Avv. [REDACTED]

- reclamante -

contro

[REDACTED]
Avv. [REDACTED]

- reclamato -

Avente ad oggetto: reclamo avverso la sentenza 372/2022 del Tribunale di Lucca giudice del lavoro, comunicata il 23.12.2022

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con sentenza 23.12.2022 il Tribunale di Lucca ha dichiarato inammissibile, per intervenuta decadenza dall'impugnazione, l'opposizione proposta dalla società [REDACTED] s.r.l. avverso l'ordinanza dello stesso ufficio che aveva dichiarato la nullità del licenziamento intimato dalla società al marittimo [REDACTED] il 21.9.2020, aveva quindi condannato la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, a risarcirgli il danno nella misura delle mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto comprese tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione (considerata quale retribuzione globale di fatto la somma di €



6.133,14), detratto l'aliunde perceptum, e a regolarizzarne la posizione previdenziale.

La vicenda processuale conclusasi con la decisione de qua, e che è sottoposta alla cognizione di questa Corte in esito al reclamo proposto dalla società, può riassumersi nei termini che seguono.

L'odierno reclamato, lavoratore marittimo dipendente a tempo indeterminato di ██████████ s.r.l. a partire dal 10.2.2014 e da allora impiegato a bordo della motonave ██████████ (a bordo della quale aveva lavorato anche in precedenza con vari contratti a termine), aveva impugnato nel rito ordinario ex art. 414 c.p.c. il licenziamento intimatogli, senza alcuna motivazione e condiritto al preavviso, da ██████████ il 21.9.2020, e insieme agito per il pagamento di varie somme a titolo retributivo e risarcitorio.

In ricorso il lavoratore aveva affermato di avere espressamente richiesto alla datrice di lavoro le motivazioni del provvedimento espulsivo (che, come si è detto, non erano indicate nella lettera di recesso), senza alcun esito e ne aveva quindi argomentato la nullità in quanto intimato nel periodo di vigenza della normativa emergenziale emessa per fronteggiare l'epidemia da COVID 19 e che aveva interdetto i licenziamenti per ragioni oggettive. Aveva dedotto comunque che il recesso fosse illegittimo perché privo di giusta causa e giustificato motivo perché non motivato neppure a seguito di espressa richiesta.

Aveva concluso sul punto per la declaratoria di nullità del licenziamento, quindi per la condanna della società a reintegrarlo e a risarcirgli il danno nella misura corrispondente alle retribuzioni dovute dal recesso alla reintegra o in ipotesi a pagargli un'indennità risarcitoria nella misura massima di legge di 36 mensilità o in quella diversa ritenuta di giustizia.

Pur ritualmente evocata in giudizio (circostanza questa che non è in contestazione), la società non si era costituita davanti al Tribunale, che, con ordinanza 12.5.2021, aveva separato l'impugnativa di licenziamento dalle altre domande retributive e risarcitorie svolte dal lavoratore e disposto la prosecuzione del giudizio avente ad oggetto tali domande nel rito ordinario e invece la trattazione di quelle relative al licenziamento nel rito specifico ex lege 92/2012.

E' pacifico che l'ordinanza in questione non sia stata mai comunicata alla società, già dichiarata contumace.



Il procedimento ex lege 92/2012 si era chiuso, nella sua fase sommaria, con l'ordinanza di accoglimento delle domande attrici, di cui sopra si è detto, emessa il 6.7.2021, ordinanza che la società aveva opposto con ricorso depositato il 6.6.2022, nel quale aveva affermato di avere appreso dell'esistenza del provvedimento solo il 9.5.2022, quando aveva avuto accesso al fascicolo del procedimento ancora pendente nel rito ordinario.

Aveva argomentato quindi la tempestività dell'opposizione, che, omessala comunicazione e la notifica dell'ordinanza, sarebbe stata proposta nei trenta giorni dall'avvenuta conoscenza, da parte della società, del provvedimento e del suo contenuto.

La difesa dell'opponente aveva poi eccepito la nullità di tutti gli atti della prima fase di giudizio, compresa l'ordinanza che l'aveva definita, in ragione della mancata notifica alla società dell'ordinanza portante il mutamento di rito.

Nel merito aveva poi argomentato in tesi la legittimità del recesso impugnato, in quanto l'imbarcazione su cui [REDACTED] era imbarcato sarebbe stata un natante da diporto privato ad uso non commerciale (in specie sarebbe stata usata dall'unico socio di [REDACTED], lo [REDACTED] [REDACTED], come imbarcazione per le vacanze proprie e di amici e familiari), circostanza questa che avrebbe determinato l'applicazione ai rapporti di lavoro quali quello di specie della disciplina del lavoro domestico.

Ne sarebbe derivata la legittimità del recesso ad nutum e in ogni caso l'inapplicabilità della disciplina emergenziale sul blocco dei licenziamenti.

In ipotesi l'opponente aveva allegato essere in effetto riferibile la risoluzione del rapporto a un grave inadempimento del marittimo che sarebbe stato assente dal lavoro per sedici giorni senza giustificato motivo, mentre l'imbarcazione si trovava in crociera. Così che, anche per tale ragione, il recesso sarebbe stato legittimo.

In ogni caso, e in ulteriore ipotesi, la società aveva assunto che le conseguenze del vizio rappresentato dall'assenza di motivazione non potessero essere che quelle previste dall'art. 8 della L. 604/1966, per avere l'opponente meno di quindici dipendenti.

Aveva infine contestato il CCNL affermato dal lavoratore come applicato al rapporto.



Il lavoratore aveva resistito, eccependo in via pregiudiziale l'intervenuta decadenza della controparte dall'impugnazione, sul presupposto che, omessa perché non dovuta la comunicazione dell'ordinanza conclusiva della fase sommaria, all'impugnazione avrebbe dovuto di necessità applicarsi il termine ordinario ex art. 327 c.p.c., decorrente dalla pubblicazione del provvedimento, e quindi nella specie ampiamente decorso.

Il lavoratore aveva poi argomentato la piena regolarità del procedimento sommario, in quanto l'ordinanza portante il mutamento di rito non sarebbe stata ricompresa tra gli atti la cui comunicazione era dovuta alla parte contumace.

Infine nel merito aveva assunto che la società non avesse alcuna facoltà di fornire in giudizio la motivazione di un licenziamento che nella fase pregiudiziale era rimasto del tutto immotivato, pur a fronte di una specifica richiesta, e in specie non potesse dimostrare la natura disciplinare del recesso, mai prima affermato come tale e non preceduto da alcuna contestazione di fatti, che nella loro materialità l'opposto comunque contestava.

██████ aveva concluso quindi per la conferma dell'ordinanza impugnata e per la declaratoria di inammissibilità e comunque per il rigetto dell'opposizione, riproponendo nel merito le conclusioni dell'originario ricorso introduttivo.

Il primo giudice, come già detto, ha accolto la pregiudiziale eccezione di decadenza dell'opponente dall'impugnazione, ritenendo non dovuta la notifica dell'ordinanza di mutamento di rito.

La società impugna la pronuncia davanti a questa Corte, lamentando in primo luogo che il Tribunale abbia ritenuto la tardività dell'opposizione pur essendo pacifico che l'ordinanza opposta non fosse stata mai comunicata e valorizzando un aspetto (la legittimità dell'omessa notifica dell'ordinanza portante il mutamento di rito) che non avrebbe avuto invece alcun rilievo ai fini dell'eccepita decadenza (semmai l'accoglimento dell'eccezione della società relativa alla comunicazione di quell'ordinanza avrebbe comportato la nullità dell'intero procedimento, ove ritenuta non compiuta la decadenza).

Ha quindi argomentato l'inapplicabilità nella specie del termine lungo di cui all'art. 327 c.p.c., già in ragione del tenore testuale dell'art. 1 della L. 92/2012, che di quel termine fa menzione ai commi 61 e 64 (relativi al reclamo



e al ricorso per Cassazione), ma non al comma 51, che disciplina l'opposizione, e quindi la tempestività dell'opposizione nella fattispecie di causa.

Quanto al merito la reclamante censura la decisione del Tribunale per avere ritenuto la nullità del recesso in mancanza di ogni prova della riconducibilità delle relative ragioni a un giustificato motivo oggettivo, quando in contrario sarebbe stato onere del lavoratore dimostrare la natura economica del provvedimento espulsivo al fine di ottenere l'applicazione della disciplina emergenziale relativa al blocco dei licenziamenti.

Una dimostrazione che nella specie sarebbe mancata del tutto, mentre non avrebbe avuto alcun fondamento l'equiparazione operata dalla difesa dell'originario attore tra licenziamento privo di motivazione e licenziamento soggetto al blocco.

Per contro, ancora secondo la sua prospettazione, la società si sarebbe offerta di dimostrare il motivo effettivamente disciplinare del recesso, prova per la quale ha insistito.

In ogni caso, anche assunta l'inammissibilità di tale prova, la sanzione dell'unico vizio accertato del recesso (l'omessa motivazione) avrebbe dovuto essere, secondo la reclamante, quella prevista dall'art. 8 della L. 604/1966, come ritenuto dalla giurisprudenza per i casi di inefficacia per difetto di motivazione di licenziamenti intimati da imprese soggette (come Seaboats pacificamente) alla sola tutela obbligatoria.

La società ha infine lamentato la mancata ammissione delle istanze istruttorie anche in punto di aliunde perceptum, istanze per le quali pure ha insistito, dichiarando di avere avuto causale notizia, nel dicembre 2022, che [REDACTED], dopo il licenziamento, si sarebbe impiegato alle dipendenze di terzi.

Ha chiesto la sospensione dell'efficacia esecutiva della decisione di primo grado nelle more della presente fase di giudizio.

La reclamante ha quindi concluso come segue: *“Voglia l'adita Corte di Appello di Firenze, Sezione Lavoro, ogni diversa istanza, eccezione, deduzione rigettata, previa acquisizione del fascicolo d'ufficio di primo grado, in accoglimento del presente reclamo e in totale riforma della reclamata sentenza emessa dal Tribunale di Lucca n. 372/2022 pubblicata il 22/12/2022, NRG n. 452/2022, così provvedere:*



- *In via preliminare sospendere, inaudita altera parte e/o previa fissazione di apposita udienza ai soli fini della trattazione della predetta questione o di udienza di discussione, la provvisoria esecutività della sentenza reclamata e/o dell'Ordinanza emessa nel procedimento n.r. 362/2021 in data 5.7.21 dal Tribunale di Lucca in persona del Giudice Dott.ssa Alfonsina Manfredini; in subordine anche mediante cauzione;*

- *accogliere il presente reclamo dichiarando l'opposizione tempestiva e conseguentemente, modificare e/o revocare e/o riformare la sentenza reclamata e per l'effetto accogliere le domande proposte ex art. 1, comma 51, L. 92/2022 contro l'Ordinanza emessa nel procedimento n.r. 362/2021 in data 5.7.21 (cron. 1831/2021) dal Tribunale di Lucca in persona del Giudice Dott.ssa Alfonsina Manfredini, accertando e dichiarando che:*

1) *nel merito in tesi, accertare e dichiarare che al rapporto di lavoro per cui è causa in quanto svolto alle dipendenze di un datore di lavoro privato e comunque non per scopi commerciali, per un diporto non commerciale, non sia applicabile il divieto di licenziamento di cui all'art. 14 d.l. 14.8.2020 n. 104, né comunque per altra norma, in quanto la presente fattispecie rientra tra le esclusioni così come previsto per il lavoro domestico e per l'effetto dichiarare il licenziamento legittimo, rigettando ogni avversa pretesa;*

2) *in subordine, accertare e dichiarare che al diporto privato, ambito nel quale si è svolto il rapporto di lavoro per cui è causa, si applica la disciplina del lavoro domestico con conseguente ammissibilità del licenziamento ad nutum ed esclusione dal divieto di licenziamento di cui all'art. 14 d.l. 14.8.2020 n. 104, né comunque per altra norma, e per l'effetto dichiarare la legittimità del licenziamento e rigettare ogni avversa pretesa;*

3) *in ulteriore subordine, accertare e dichiarare che il licenziamento per cui è causa è stato irrogato per giustificato motivo soggettivo, per le motivazioni esposte nel presente atto di reclamo e non per motivo oggettivo come sostenuto da controparte e per l'effetto dichiararlo legittimo e rigettare ogni avversa pretesa;*

4) *sempre in ulteriore subordine, nella denegata ipotesi che l'Ill.mo Giudice adito ritenga il licenziamento viziato formalmente e/o proceduralmente e/o privo di motivazione, accertare e dichiarare che non sussisteva il giustificato motivo oggettivo e in applicazione dell'art. 8 L. 604/66 o di altra norma ritenuta applicabile, determinare il risarcimento dovuto nel minimo previsto dalla legge;*



5) in ogni caso con vittoria di spese e competenze professionali del presente procedimento, nonché, di quello di opposizione aumentati di spese generali pari al 15%, Iva e Cap come per legge”.

Il lavoratore si è costituito per resistere, chiedendo il rigetto dell'impugnazione avversaria.

Così riassunta la presente vicenda processuale, deve innanzi tutto conoscersi della questione, pregiudiziale, di tempestività dell'opposizione.

In proposito merita rammentare come sia pacifica la regolarità della notificazione all'originaria convenuta del ricorso introduttivo della fase sommaria.

E' certo quindi che la contumacia fu correttamente dichiarata dal Tribunale.

E assunto questo dato è senz'altro da escludersi che dovesse essere notificata a [REDACTED] l'ordinanza che disponeva la separazione delle domande retributive e risarcitorie dall'impugnativa di licenziamento e che per essa ordinava la prosecuzione nel rito specifico ex lege 92/2012.

L'atto non rientra infatti tra quelli previsti dall'art. 292 c.p.c. e nemmeno può dirsi che dovesse essere notificato ex art. 426 c.p.c. in esito alla sentenza della Corte Cost. n. 14/1977 che ha dichiarato incostituzionale il disposto originario dell'art. 426 c.p.c. nella parte in cui non prevede la notifica anche al contumace dell'ordinanza che dispone il mutamento del rito dal rito ordinario a quello speciale del lavoro di cui agli artt. 409 c.p.c. e seguenti e fissa un termine perentorio per l'integrazione degli atti.

Nella fattispecie di causa infatti, non solo il mutamento di rito si è dato tra due riti speciali, ma quel che più conta non vi era alcuna necessità di integrazione degli atti processuali in conseguenza del passaggio a un rito a più forti preclusioni (che è quanto ha indotto il Giudice delle leggi alla dichiarazione di incostituzionalità in parte qua dell'art. 426 c.p.c., così in motivazione: *“L'art. 426 (nella specie, ritenuto analogicamente applicabile) impone alle parti di provvedere, entro il termine perentorio fissato nell'ordinanza, alla (eventuale) “integrazione degli atti introduttivi, mediante deposito di memoria e documenti in cancelleria”. Il che importa che - in difetto di tale integrazione - esse incorreranno nelle preclusioni (per l'attore e per il convenuto rispettivamente) discendenti dagli*



artt. 414 e 416 legge predetta (v. sent. n. 13 del 1977). Ora è noto che - nel quadro del diritto di difesa e con riferimento ad ipotesi in cui un termine sia stabilito per il compimento di atti la cui omissione importi un pregiudizio per situazione soggettiva giuridicamente tutelata - questa Corte ha già avuto occasione di affermare che la garanzia di cui all'art. 24 della Costituzione deve estendersi alla conoscibilità del momento iniziale di decorrenza del termine stesso, al fine di assicurarne all'interessato l'utilizzazione nella sua interezza (cfr. sentenza 1974, n. 255; 1971, n. 159). Proprio tale principio risulta, nella specie, violato; in quanto, appunto, la parte contumace non riceve comunicazione dell'ordinanza che fissa il termine perentorio per l'integrazione degli atti e non è quindi posta in grado di conoscere il *dies a quo* di decorrenza del termine stesso), per essere al contrario, come è noto, il rito Fornero, nella sua fase sommaria, caratterizzato dall'assenza di preclusioni analoghe a quelle previste dal rito ordinario delle cause di lavoro e previdenza.

Assunta quindi la regolarità della fase sommaria del procedimento di primo grado fino all'ordinanza che l'aveva definito, la questione di causa è piuttosto la disciplina da applicarsi, ai fini dell'opposizione, quando quell'ordinanza, come nella specie, non sia mai stata comunicata, né notificata alla parte contumace.

Pare alla Corte che tale questione debba essere risolta necessariamente alla luce della sola disciplina contenuta nella L. 92/2012, attesa in generale la specificità del rito e più ancora la natura non impugnatoria del giudizio di opposizione, quale ritenuto da una consolidata giurisprudenza (così testualmente ma ex plurimis Cass. 13025/2019: *"l'opposizione non ha natura impugnatoria, ma produce la riespansione del giudizio, chiamando il giudice di primo grado ad esaminare l'oggetto dell'originaria impugnativa di licenziamento nella pienezza della cognizione integrale"*), assunto che rende certo non immediata la riferibilità anche all'opposizione della disciplina generale delle impugnazioni portata nel codice di rito.

E, ove si guardi alle sole disposizioni della L. 92/2012, non può trascurarsi come il comma 51 dell'art. 1, dedicato appunto al giudizio di opposizione, reciti testualmente: *"Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore"*. La norma quindi non contiene alcuna previsione per il caso manchi la comunicazione o la notificazione dell'ordinanza.



Per contro i commi 58 e 61 dello stesso art. 1, che regolano il procedimento di reclamo dispongono rispettivamente: il comma 58 *“contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore”*; e il comma 61: *“In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile”*.

La stessa previsione si ritrova nei commi 62 e 64 relativi all'impugnazione della sentenza conclusiva del reclamo: così il comma 62 *“Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60”*; e il comma 64: *“In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile”*.

Così ricostruita la normativa speciale, deve di necessità concludersi che, nei casi in cui la legge ha inteso estendere l'applicazione della disciplina generale delle impugnazioni anche al rito Fornero, lo ha espressamente previsto. Così che l'omissione di qualsiasi riferimento in tal senso quanto alla fase di opposizione non può che leggersi come deliberata scelta di esclusione di tale disciplina nella relazione tra ordinanza conclusiva della fase sommaria e giudizio di opposizione, a riprova peraltro della natura non impugnatoria dell'opposizione.

Deve quindi escludersi che, mai notificata o comunicata l'ordinanza conclusiva della fase sommaria, l'opposizione ex lege 92/2012 debba proporsi nel termine lungo di cui all'art. 327 c.p.c.

Piuttosto, come già deciso da questa Corte nell'analogo procedimento di opposizione ex art. 28 L. 300/1970 (si tratta della decisione 20.10.2020, resa nel procedimento n. 162/2020, pres. D'Amico, est. Santoni Rugiu), il dies a quo dell'unico termine espressamente previsto dall'art. 1 comma 51 dovrà prendere a decorrere *“da quando la parte aveva avuto conoscenza certa della esistenza e del contenuto del provvedimento da opporre”* (così il precedente di questo ufficio sopra richiamato).

Ora nella specie non è contestato che la società abbia appreso dell'esistenza del provvedimento conclusivo della fase sommaria del procedimento ex lege 92/2012 solo il 9.5.2022, quando aveva avuto accesso al fascicolo relativo alle



domande la cui trattazione era proseguita nel rito ordinario ed è perciò da quella data che deve farsi decorrere il termine per l'impugnazione. Esso quindi non era spirato al momento del deposito dell'opposizione (6.6.2022), che deve dirsi pertanto tempestiva.

Ne segue il potere - dovere di questa Corte di esaminare le difese di merito della società.

Ora, nel merito, è certamente destituito di fondamento l'assunto della reclamante secondo cui nella specie dovrebbe trovare applicazione la disciplina del lavoro domestico (con ogni conseguenza quanto alla legittimità del licenziamento intimato ad nutum).

In proposito basti rilevare come, secondo l'art. 1 della L. 339/1958 (rubricata "*Norme per la tutela del lavoro domestico*"), la legge stessa si applichi "*ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura. S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche*".

Pare alla Corte di una certa evidenza che non possa farsi questione di "*funzionamento della vita familiare*", e perciò di lavoratori che vi siano addetti, quanto a una società di capitali, quale è l'odierna reclamante, che, secondo le sue stesse allegazioni, regola con contratti commerciali l'impiego dell'imbarcazione nella sua disponibilità. Né ha il minimo rilievo, almeno ai fini di causa, la circostanza che la società abbia un unico socio, fatto che non esclude comunque l'autonoma soggettività di [REDACTED], come tale titolare in proprio di rapporti giuridici che non possono che seguire la disciplina propria delle relazioni in essere con società commerciali.

E' poi completamente irrilevante la contrattazione collettiva richiamata dalla società (il "*CCNL per i marittimi imbarcati su unita' da diporto per i servizi resi in ambito marittimo e di navigazione non commerciale*"), già in ragione della sua inapplicabilità *ratione temporis* (secondo la stessa prospettazione della reclamante le relative disposizioni sarebbero entrate in vigore il 1.1.2021, in data successiva quindi anche al licenziamento di cui è causa).

E' fuori discussione allora che il recesso intimato a [REDACTED] da [REDACTED] il 21.9.2020 fosse soggetto alla disciplina limitativa dei licenziamenti e sia perciò senz'altro viziato già perché del tutto privo di motivazione, motivazione mai fornita dalla società, per quanto espressamente richiesta dalla difesa del



lavoratore. Ciò in violazione del precetto dell'art. 2 della L. 604/1966 secondo cui "1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2. la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace".

Ciò detto, deve d'altra parte rilevarsi come nella specie sia pacifico che la società impieghi meno di 15 dipendenti e sia quindi soggetta, quanto al regime di stabilità dei rapporti di lavoro da essa instaurati, alla disciplina della L. 604/1966.

Costituisce poi *jus receptum* l'affermazione secondo cui "nel regime di tutela obbligatoria, in caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione ex art. 2 comma 2 della L. 604/1966 come modificato dalla L. 92/2012 art. 1 comma 37, trova applicazione la medesima legge, art. 8, in virtù di una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata della novella del 2012 che ha modificato anche la L. 300/1970 art. 18, prevedendo, nella medesima ipotesi di omessa motivazione del licenziamento, una tutela esclusivamente risarcitoria" (così Cass. n. 17589 del 2016; Cass. n. 30668 del 2019 e da ultimo Cass. 19323/2022).

Nella specie quindi, a regime, dovrebbe di necessità ritenersi applicabile al vizio che senz'altro affetta l'atto impugnato (la completa omissione dei motivi) la sanzione di cui all'art. 8 della L. 604/1966, sanzione prevista, sempre a regime, per i datori di lavoro delle dimensioni della reclamante, per ogni vizio del recesso, attinente alle formalità come alla giustificazione del recesso stesso (e quindi in effetti per la generalità dei vizi del licenziamento, salve quindi le ipotesi di nullità, tipicamente per contrarietà a norma imperativa, come nei casi di violazione dei divieti di discriminazione, e di inefficacia per difetto di forma scritta).

Una simile conclusione deve tuttavia confrontarsi con la contingenza che il licenziamento di cui è causa sia stato intimato nel periodo di vigenza della normativa emergenziale legata alla pandemia da Covid 19, che, per quanto qui rileva, ha disposto il blocco dei licenziamenti (individuali e collettivi) intimati per ragioni economiche.

Si tratta, come è noto, dell'art. 46 del D.L. 18/2020, convertito dalla L. 27/2020 e modificato dall'art. 80 D.L. 34/2020 (convertito dalla L. 77/2020),



che, per quel che interessa in causa, ha previsto il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, a norma dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, indipendentemente dal numero dei dipendenti impiegati, per un periodo di cinque mesi a decorrere dal 17 marzo 2020, divieto prorogato dall'art. 14 del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 126/2020 per *"i 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"* dello stesso decreto 104/2020, con alcune eccezioni, che qui non rilevano.

Così riassunta la disciplina di interesse, deve senz'altro ritenersi che la sanzione della violazione del divieto da essa introdotto sia la nullità del recesso intimato per ragioni oggettive nel periodo di interdizione, attesa la natura imperativa della disposizione e la sua ratio, diretta certamente a imporre, in una contingenza eccezionale, la conservazione dei rapporti di lavoro al di fuori delle ipotesi di grave inadempimento del lavoratore.

Nella specie è poi fuori discussione che il licenziamento impugnato sia stato intimato nel periodo di vigenza della normativa richiamata e che non sussista alcuna delle ipotesi eccezionali previste dalla legge, assumendo piuttosto la società di essere receduta dal rapporto inter partes, non per giustificato motivo oggettivo, bensì in ragione di un grave inadempimento del lavoratore, che si sarebbe assentato dal lavoro ingiustificatamente per sedici giorni, circostanza questa che ha chiesto di provare. All'ammissione della prova si è opposto l'odierno reclamato, che ha argomentato l'inammissibilità delle deduzioni istruttorie avversarie, che sarebbero dirette a, illegittimamente, integrare una motivazione ormai non più modificabile.

Ciò detto, pare al collegio che sia indispensabile ribadire come, secondo l'ordinaria disciplina dettata dalla L. 604/1966, in casi come quello di specie in cui la motivazione del recesso sia omessa, non vi sarebbe di regola alcuna necessità di accertare quale sia stata la ragione del licenziamento (non esplicitata nella motivazione), poiché le conseguenze sanzionatorie del licenziamento privo di motivazione sarebbero identiche a quelle del recesso comunque ingiustificato.

Non così invece nei casi in cui sia applicabile l'art. 18 della L. 300/1970, come modificato dalla L. 92/2012: nei rapporti di lavoro soggetti al regime di stabilità proprio dell'art. 18 infatti alle violazioni attinenti alle formalità del



recesso, quali l'omissione dei motivi, la legge fa seguire la sola tutela risarcitoria debole, mentre i vizi di giustificazione del recesso possono essere sanzionati, come noto, alternativamente con la tutela risarcitoria forte o con la tutela reintegratoria cosiddetta debole.

Nell'ambito applicativo dell'art. 18 vi è quindi l'esigenza di evitare che il datore di lavoro possa trarre vantaggio dalla propria condotta illegittima, consistente nell'omissione dei motivi del recesso, per sottrarsi alle più gravi sanzioni conseguenti al difetto di giustificazione del licenziamento. E' evidentemente per questa ragione che la legge, al sesto comma dell'art. 18, prevede che *"nell' ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge*

15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo".

Nell'area di applicazione dell'art. 18, quindi, in caso di recesso privo di motivazione, la legge rimette al lavoratore la scelta di richiedere l'accertamento anche del difetto di giustificazione del licenziamento, al fine di consentirgli di ottenere le più intense garanzie previste per i casi di insussistenza di giusta causa e giustificato motivo.

Ora, in tali casi e quindi ove il lavoratore chieda di indagare anche sulla giustificazione del provvedimento espulsivo, pare alla Corte che sia inevitabile che il giudice conosca di fatti, costituenti l'assunta ragione del recesso, mai indicati dal datore di lavoro nella fase pre giudiziale quale motivi del recesso stesso, giacché in caso diverso non si sarebbe fatto questione del difetto di motivazione.

In altri termini, fermo il principio di immodificabilità dei motivi del licenziamento, che il datore di lavoro non potrebbe indicare o integrare in giudizio al fine di dimostrarne la legittimità, delle ragioni non dichiarate all'atto



dell'intimazione del recesso può tuttavia conoscersi, ma solo in funzione di maggior garanzia del lavoratore quando questi richieda una tale indagine al fine di accedere a tutele più incisive a fronte della risoluzione del rapporto.

Si tratta, ad avviso della Corte, di una soluzione interpretativa che, espressamente prevista dalla legge per le imprese cui si applichi l'art. 18, deve adottarsi anche nella specie in via analogica, sussistendo dell'analogia tutti presupposti.

Anche nel caso di cui è processo infatti deve applicarsi una disciplina (quella emergenziale) che, seppure in via temporanea, riconosce al lavoratore una tutela differenziata per il caso che il vizio che affetta il recesso attenga alla sua giustificazione rispetto a quella riconosciuta dalla L. 604/1966 per il licenziamento privo di motivazione. Di conseguenza anche in questo caso deve impedirsi che il datore di lavoro tragga profitto dal proprio illecito e nel contempo deve curarsi che la più grave sanzione della nullità sia applicata nei soli casi di recesso intimato per ragioni economiche (nella specie peraltro senza che rilevi la sussistenza di tali ragioni, essendo il recesso per g.m.o. comunque vietato nel periodo di vigenza del blocco).

Infine la fattispecie di causa non trova né nella L. 604/1966 né altrove una disciplina espressa.

Sussistono quindi le condizioni per l'applicazione in via analogica del disposto dell'art. 18 comma 6 della L. 300/1970: la somiglianza della fattispecie sottoposta alla cognizione di questa Corte rispetto a quella disciplinata dalla norma richiamata, l'assenza di una regolamentazione espressa del caso di cui è processo, l'eadem ratio cui deve rispondere la disciplina della presente fattispecie rispetto a quella regolata dal comma 6 dell'art. 18.

Ne deriva che, al fine di ottenere la più incisa tutela prevista dalle norme emergenziali per le violazioni del divieto di licenziamenti economici, sarebbe stato onere del lavoratore chiedere o almeno accettare il contraddittorio in ordine all'affermata (diversa) ragione del recesso, come dedotta dal datore di lavoro. Così che, ove i fatti da questi allegati non fossero stati dimostrati, ne sarebbe risultata di necessità provata la natura non disciplinare del licenziamento, che non avrebbe potuto essere stato determinato allora che da ragioni oggettive, con ogni conseguenza quanto all'applicazione del divieto previsto dalla normativa emergenziale, mentre ove provati quei fatti avrebbe dovuto farsi applicazione della sola tutela risarcitoria ex lege 604/1966.



Nella specie tuttavia il lavoratore non ha chiesto che si indagasse in ordine alla motivazione del recesso e anzi si è espressamente opposto a tale indagine, assumendone l'inammissibilità.

Resta di conseguenza applicabile nella specie unicamente la tutela risarcitoria apprestata dall'art. 8 della L. 604/1966 anche per i casi, come il presente, di inefficacia del recesso per difetto di motivazione.

In ordine alla quantificazione del danno, la Corte ritiene che esso debba determinarsi nella misura massima di legge di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (che non è contestato ammonti a € 6.133,14), considerata la gravità della violazione commessa dal datore di lavoro, consistente nella completa omissione dei motivi del licenziamento e avuto riguardo anche all'anzianità aziendale del lavoratore (dipendente di Seaboats dal 2014).

Le spese del doppio grado devono essere compensate per un terzo, in ragione della parziale reciproca soccombenza, e la società deve essere condannata alla rifusione degli ulteriori due terzi, in tale misura liquidati come in dispositivo, sulla base dello scaglione delle cause di valore indeterminabile e complessità media.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente decidendo, ogni altra domanda ed eccezione disattesa, in parziale accoglimento del reclamo e in riforma della decisione impugnata, dichiara l'inefficacia del licenziamento di cui è causa e condanna la società reclamante a risarcire il lavoratore del danno cagionatogli dal recesso nella misura di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (essa pari a € 6.133,14), maggiorato il dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali ex art. 429 c.p.c. dalla cessazione del rapporto al saldo.

Respinge ogni altra domanda ed eccezione.

Dichiara compensate per un terzo le spese del doppio grado e condanna la società alla rifusione degli ulteriori due terzi, che in tale misura liquida in € 6.032,00 oltre accessori di legge per le due fasi del primo grado e in € 2.824,00 oltre accessori di legge per il presente grado.

Così deciso in Firenze, nella camera di consiglio del 4.5.2023

Il Presidente dott. Flavio Baraschi

La consigliera est. dott. Elisabetta Tarquini

