



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

composta da

Dott. Stefano Scarafoni
Dott.ssa Maria Gabriella Marrocco
Dott. Vincenzo Turco

Presidente rel.
Consigliere
Consigliere

Sciogliendo la riserva assunta all'udienza pubblica del 21 febbraio 2024, pronuncia la seguente

SENTENZA

nella controversia in grado di reclamo iscritta al n. 2766/2023 del Ruolo generale Civile – Lavoro e Previdenza

TRA

████████████████████ rappresentato e difeso dall'avv. Pier Luigi Panici ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in Roma, Via Germanico 172;

RECLAMANTE

E

████████████████████ rappresentata e difesa dagli avv.ti Roberto Pessi, Claudio Scognamiglio e Maurizio Santori ed elettivamente domiciliata presso lo studio del secondo sito in Roma, Corso Vittorio Emanuele II, 326;

RECLAMATA

OGGETTO: reclamo ai sensi dell'articolo 1, commi 58 e seguenti, della legge n. 92/2012 avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Roma n. 8858/2023, pubblicata il 10 ottobre 2023.

CONCLUSIONI RECLAMANTE: Piaccia alla Corte di Appello, in accoglimento del presente reclamo e riforma della sentenza 8858/2023 del Tribunale:

1. dichiarare la nullità del licenziamento intimato al ricorrente in data 01.03.2022 dalla società resistente, per violazione dell'art. 7 l. 300/70 e art. 1, comma 41, l.



- 190/2012, ed in ogni caso annullarlo per carenza di giusta causa;
2. ordinare, in via alternativa, alla resistente, la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, ovvero disporre il ripristino *ex tunc* del rapporto di lavoro e la concreta funzionalità del rapporto stesso;
3. condannare la società resistente al pagamento in favore del ricorrente delle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento alla sentenza, sulla base di € 9.530,08 mensili, a titolo di adempimento ovvero di risarcimento danno.

In subordine, accertato che il licenziamento è ingiustificato, condannare la società resistente al pagamento di una indennità pari a 24 mensilità di retribuzione, oltre al preavviso di pari importo. Con rivalutazione monetaria e interessi e vittoria di onorari, spese forfettarie e accessori di legge di entrambe le fasi e gradi del giudizio, da distrarsi.

CONCLUSIONI RECLAMATA: Chiede che il Tribunale adito voglia:

- a) in via pregiudiziale, dichiarare inammissibile il reclamo avversario, nella parte in cui esso contiene domande nuove rispetto a quelle originariamente proposte nella prima fase innanzi al Tribunale e comunque per la sua inidoneità a criticare la *ratio decidendi* della sentenza e dunque per difetto di specificità;
- b) in ogni caso, rigettare il reclamo e con esso le domande avversarie, inammissibili ed infondate in ogni loro parte;
- c) porre a carico del ricorrente le spese del giudizio.

Fatto e diritto

1. Con la sentenza in epigrafe il Tribunale di Roma ha respinto l'opposizione proposta, ai sensi dell'articolo 1, comma 51 della legge 92/2012, da [REDACTED] [REDACTED] avverso l'ordinanza che ha definito la fase sommaria del giudizio di impugnazione del licenziamento intimatogli in data 1° marzo 2022 da [REDACTED] - [REDACTED]. (d'ora innanzi, per brevità, solo [REDACTED]).

Per una migliore comprensione della vicenda è necessario riportare lo svolgimento del giudizio nella fase sommaria ed in quella di opposizione.

2. Con ricorso ex articolo 414 c.p.c. [REDACTED] impugnava il licenziamento per giusta causa intimatogli dalla [REDACTED] in data 1° marzo 2022 per una serie di addebiti specificati nelle lettere di contestazione disciplinare del 1° febbraio 2022 e del 22 febbraio 2022.

Premetteva di essere stato dipendente della [REDACTED] e di avere rivestito la qualifica di dirigente dal 1° giugno 2016 fino alla data del licenziamento.

Sulla vicenda oggetto di causa, deduceva che le due lettere di contestazione disciplinare erano sostanzialmente coincidenti con le condotte delittuose poste a base



di due decreti di perquisizione locale e personale emessi: a) il 26 gennaio 2022 nell'ambito del procedimento penale n. 15976/2021 R.G.N.R. della Procura della Repubblica di Roma; b) il 20 gennaio 2022 nell'ambito del procedimento penale n. 7546/2020 R.G.N.R. della Procura della Repubblica di Roma; nonché dell'ordinanza cautelare emessa il 2 febbraio 2022 nell'ambito del procedimento penale n. 7546/2020 R.G.N.R. della Procura della Repubblica di Roma con cui gli era stata applicata la misura degli arresti domiciliari, essendo emersi a suo carico gravi indizi di colpevolezza in ordine ai delitti di cui agli articoli 312 e 321 c.p.c.

Allega il ricorrente che, ricevuta la prima lettera di contestazione disciplinare del 1° febbraio 2022, aveva chiesto la sospensione del relativo procedimento, sia perché *“la contestazione disciplinare è essa stessa l'ipotesi accusatoria della Procura della Repubblica e pertanto, tale stretta connessione rende necessario che le indagini vengano perlomeno concluse e si pervenga ad esiti dotati di consistenza”*, sia perché *“vista la mia attuale situazione di ristrettezza mi trovo nella impossibilità di predisporre una adeguata difesa”*.

Allega che, ricevuta la seconda lettera di contestazione disciplinare del 22 febbraio 2022, dopo avere contestato la veridicità degli atti, aveva richiesto in data 4 marzo 2022, a mezzo del proprio legale munito di specifico mandato e dopo avere ottenuto la relativa autorizzazione dal GIP, di essere sentito oralmente a difesa assistito da un rappresentante sindacale.

Tuttavia la ■■■■, pur avendo ricevuto la richiesta nel termine di dieci giorni dalla contestazione disciplinare, con lettera del 9 marzo 2022 aveva ritenuto irricevibile la stessa per avere già proceduto al licenziamento in data 1° marzo 2022, ricevuto in data 2 marzo 2022, e ritenendo consumato il diritto di difesa del ricorrente con le laconiche precedenti comunicazioni con cui il ricorrente aveva solo richiesto la sospensione del procedimento disciplinare e segnalato l'impossibilità di predisporre un'adeguata difesa.

Eccepiva, inoltre, il conflitto d'interessi del Direttore delle risorse umane ■■■■ ■■■■, che aveva formulato le contestazioni e controfirmato il licenziamento, che, nel precedente incarico di Direttore acquisti, era a pieno titolo coinvolto nella realizzazione delle fattispecie contestate nei procedimenti penali e, quindi, portatore di un interesse potenzialmente contrapposto all'accertamento dei fatti e delle relative responsabilità.

Deduceva, quindi, sulla nullità del licenziamento per contrasto con la norma imperativa di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e per l'insussistenza della giusta causa, evidenziando, a tale ultimo riguardo, che l'azienda aveva ancorato la responsabilità disciplinare alla sola circostanza del coinvolgimento in sede penale,



prescindendo da qualsiasi verifica circa la sussistenza e riferibilità degli illeciti ascritti e, quindi, omettendo di operare una autonoma valutazione.

3. Si costituiva la ■■■ che, preliminarmente, eccepiva l'errore nella scelta del rito, stante la doglianza di parte ricorrente di nullità del recesso con conseguente richiesta di reintegra nel posto di lavoro.

Eccepiva, pertanto, l'inammissibilità della domanda proposta nelle forme ordinarie del rito del lavoro, risultando preclusa la conversione del rito.

Nel merito deduceva: a) la richiesta di audizione orale era stata avanzata quando il rapporto di lavoro si era già risolto per effetto dell'intimato licenziamento; b) nelle lettere del 9 febbraio e 25 febbraio non vi era alcuna richiesta di messa a disposizione dei documenti relativi alla contestazione disciplinare; c) il regime degli arresti domiciliari non impediva al ricorrente di dialogare con il proprio difensore in quella sede ed acquisire tutti gli elementi utili a difendersi in sede disciplinare, trasmettendo le proprie deduzioni difensive con lettera, come fatto con le comunicazioni del 9 e 25 febbraio; d) il rigetto della richiesta di sospensione del procedimento disciplinare, oltre a non risolversi in un vizio dello stesso, era del tutto legittimo, stante l'autonomia della valutazione ed accertamento tra tale procedimento e quello penale; e) non era configurabile l'ipotizzato conflitto di interessi che, peraltro, non avrebbe mai potuto dare luogo a nullità del licenziamento disposto direttamente dall'Amministratore delegato.

Deduceva, inoltre, che in ogni caso la violazione dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori non avrebbe mai potuto dare luogo a nullità del licenziamento, attesa la qualifica dirigenziale rivestita dal ricorrente, ma al più alla ingiustificatezza del recesso ed all'applicazione della tutela indennitaria, non richiesta dal ricorrente.

4. Con ordinanza del 15 novembre 2022 veniva disposta la conversione del rito, avendo la domanda ad oggetto la richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro, e con ordinanza del 20 dicembre 2022 il ricorso veniva respinto.

Avverso detta ordinanza il ■■■ proponeva opposizione ex articolo 1, comma 51, della legge 92/2012 riproponendo le argomentazioni in ordine alla nullità del recesso per violazione della norma imperativa di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e sostenendo, in ogni caso, l'ingiustificatezza del licenziamento con conseguente suo diritto a ricevere l'indennità risarcitoria di 24 mensilità di retribuzione, oltre all'indennità di mancato preavviso.

Concludeva, quindi, chiedendo: *“1. dichiarare la nullità del licenziamento intimato al ricorrente in data 01.03.2022 dalla società resistente, per violazione dell'art. 7 l. 300/70 e art. 1, comma 41, l. 190/2012, ed in ogni caso annullarlo per carenza di*



giusta causa; 2. ordinare, in via alternativa, alla resistente, la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, ovvero disporre il ripristino ex tunc del rapporto di lavoro e la concreta funzionalità del rapporto stesso; 3. condannare la società resistente al pagamento in favore del ricorrente delle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento alla sentenza, sulla base di € 9.530,08 mensili, a titolo di adempimento ovvero di risarcimento del danno. In subordine, accertato che il licenziamento è ingiustificato, condannare la società resistente al pagamento di un'indennità pari a 24 mensilità di retribuzione, oltre al preavviso di pari importo.

Con rivalutazione monetaria e interessi e vittoria di onorari, spese forfettarie e accessori di legge di entrambe le fasi del giudizio, da distrarsi.”.

Si costituiva la [REDACTED] che preliminarmente eccepiva l'inammissibilità della domanda subordinata avanzata, per la prima volta, nel ricorso in opposizione.

Nel merito reiterava le argomentazioni già avanzate nella prima fase del giudizio e concludeva per il rigetto dell'opposizione.

5. Con la sentenza in epigrafe il Tribunale di Roma respingeva l'opposizione del [REDACTED] condannandolo al pagamento delle spese di lite.

5.1. Il giudice *a quo* rilevava, preliminarmente, l'inammissibilità della domanda subordinata di ingiustificatezza, proposta per la prima volta nel giudizio di opposizione.

Al riguardo, così motivava: <<*Rileva il giudicante che il procedimento Fornero, come già evidenziato dal Giudice di prime cure, prevedeva un rito sommario, “velocizzato”, finalizzato alla celere definizione delle domande aventi ad oggetto la reintegra nel posto di lavoro. Per tale ragione in quella sede è stata correttamente disposta la conversione del rito ordinario azionato dal [REDACTED] nel diverso rito ex lege 92/2012, avendo il ricorrente avanzato in quella sede unicamente una richiesta di reintegra nel posto di lavoro fondata da un lato sulla eccepita nullità del provvedimento espulsivo e dall'altra sulla mancanza di giusta causa a base dello stesso. Nel presente giudizio, di opposizione avverso l'ordinanza del 20.12.2022 ai sensi della stessa normativa, il [REDACTED] invece, oltre a chiedere di nuovo la declaratoria di nullità del recesso o la annullabilità per difetto di giusta causa e la reintegra nel posto di lavoro, ha avanzato domanda subordinata con la quale ha modificato tanto il petitum (indennità risarcitoria e indennità di mancato preavviso) tanto la causa petendi (mancanza di giustificatezza del licenziamento); va sottolineato peraltro che, nonostante la proposizione di domanda subordinata, nulla ha argomentato la difesa ricorrente in ordine alla mancanza di giustificatezza del licenziamento del dirigente ricorrente, nonostante la differenza tra tale vizio e la mancanza della giusta causa del licenziamento di dipendenti non aventi qualifica*



dirigenziale sia stata da molti anni rimarcata dalla giurisprudenza di legittimità. Non è pertanto ipotizzabile che tale domanda subordinata possa ritenersi "ricompresa" nella richiesta di declaratoria di illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa, attesa la diversità dei presupposti dell'uno e dell'altro vizio; con la conseguenza che la stessa deve ritenersi inammissibile.>>>.

5.2. Quanto alla domanda di nullità del licenziamento, il giudice *a quo* richiamava interamente il contenuto dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria che aveva affermato che la violazione delle garanzie procedurali di cui all'articolo 7, commi secondo e terzo, della legge 20 marzo 1970, n. 300 deve ricondursi, nell'ipotesi del licenziamento del dirigente, alla fattispecie dell'ingiustificatezza di fonte convenzionale, cui consegue la tutela meramente risarcitoria dell'indennità supplementare.

6. Avverso tale decisione propone l'odierno reclamo [REDACTED] deducendo, in sintesi: *"1) che il capo della decisione che si intende impugnare è quello relativo alla mancata delibazione della domanda principale (nullità del recesso) ovvero alla sua illegittimità per insussistenza della giusta causa dedotta, ed alla declaratoria di inammissibilità di quella subordinata, anche in violazione dell'articolo 112 c.p.c.; 2) le censure proposte alla ricostruzione dei fatti attengono alla presunta modifica del petitum e causa petendi della domanda subordinata e alle mancate deduzioni sulla ingiustificatezza del licenziamento, cui, invece, sono dedicate molte decine di pagine del ricorso; 3) le violazioni di legge denunciate attengono alle conseguenze della violazione della norma imperativa di cui all'art. 7 l. 300/70 nonché delle norme processuali di cui alla l. 92/2012: rilevanti nel giudizio in quanto la corretta applicazione di tali norme avrebbe comportato non il rigetto del ricorso bensì l'accoglimento della domanda principale ovvero di quella subordinata."*

Si costituisce la [REDACTED] nell'odierno giudizio di reclamo resistendo all'impugnazione.

7. L'applicazione delle garanzie procedurali di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori è pacificamente affermata dalla giurisprudenza anche con riguardo ai dirigenti.

Afferma la giurisprudenza che *"In materia di rapporto di lavoro dirigenziale, ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, della l. n. 300 del 1970, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione anche nell'ipotesi del licenziamento di*



un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, qualora il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, ovvero se a base del recesso siano poste condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, sicché la loro violazione preclude le possibilità di valutare le condotte causative del recesso” (Cass. 269/2024; Cass. 2553/2015; Cass. 18270/2013; Cass. 5962/2013).

La prima questione da esaminare, quindi, è se, in concreto, le garanzie procedurali previste dal richiamato articolo 7 siano state rispettate dalla ██████████

7.1. Nella prima contestazione disciplinare del 1° febbraio 2022, ricevuta dal ██████████ il 3 febbraio, che scaturisce dai decreti di perquisizione locale e personale emessi nei procedimenti penali n. 15796/2021 e 7546/2020 e ne ricalca il contenuto, è previsto che *“Entro 10 (dieci) giorni dalla data di ricevimento della presente lettera, potrà far pervenire le Sue giustificazioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.”.*

Alla predetta contestazione il ██████████ rispondeva con nota del 9 febbraio 2022 del seguente tenore: *“Con riferimento alla Vostra dell'1 febbraio u.s. contesto i fatti. Tuttavia, chiedo formalmente la sospensione del procedimento disciplinare sino a che il procedimento penale a mio carico non assuma risultanze certe. Infatti, la contestazione disciplinare è essa stessa l'ipotesi accusatoria della Procura della Repubblica e, pertanto, tale stretta connessione rende necessario che le indagini vengano perlomeno concluse e si pervenga ad esiti dotati di consistenza. Oltre a ciò e vista la mia attuale situazione di ristrettezza mi trovo nella impossibilità di predisporre una adeguata difesa.”.*

Successivamente, con nota del 22 febbraio 2022, ricevuta dal ██████████ il 24 febbraio, ██████████ avanzava un'ulteriore contestazione disciplinare scaturita dall'avvenuta conoscenza dell'ordinanza di applicazione degli arresti domiciliari/decreto di sequestro preventivo emessa dal GIP nei confronti dell'odierno reclamante e nei confronti di altre persone indagate nell'ambito del procedimento penale nr. 7546/2020.

Anche il contenuto di quest'ultima contestazione disciplinare ricalca quello dell'ordinanza cautelare ed anche in questa seconda contestazione è previsto che *“Entro 10 (dieci) giorni dalla data di ricevimento della presente lettera, potrà far pervenire le Sue giustificazioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.”.*

Alla contestazione seguiva la nota del ██████████ del 25 febbraio, di tenore analogo alla precedente: *“Con riferimento alla Vostra del 22 febbraio u.s. pervenuta in data 24 febbraio a mezzo raccomandata, contesto i fatti. Tuttavia, chiedo formalmente la*



sospensione del procedimento disciplinare sino a che il procedimento penale a mio carico non assuma risultanze certe. Infatti, la contestazione disciplinare è essa stessa l'ipotesi accusatoria della Procura della Repubblica e, pertanto, tale stretta connessione rende necessario che le indagini vengano perlomeno concluse e si pervenga ad esiti dotati di consistenza. Oltre a ciò e vista la mia attuale situazione di ristrettezza mi trovo nella impossibilità di predisporre una adeguata difesa. Sarà mia cura informarvi sugli sviluppi del procedimento penale.”.

In data 1° marzo 2022, prima della scadenza del termine di dieci giorni previsto a difesa nella contestazione del 22 febbraio, [REDACTED] procedeva al licenziamento per giusta causa del [REDACTED]

In data 4 marzo 2022, entro il termine dei dieci giorni a difesa previsto nella contestazione del 22 febbraio, con distinte note recapitate via pec alla [REDACTED], il [REDACTED] ed il suo difensore avv. Panici chiedevano l'audizione orale dell'incolpato con l'assistenza dal rappresentante sindacale, evidenziando che era intervenuta autorizzazione del GIP a partecipare all'atto.

A dette note rispondeva la [REDACTED] con missiva del 9 marzo in cui rappresentava che la richiesta di audizione orale era irricevibile perché il rapporto di lavoro era già stato risolto ex articolo 2119 c.c. in data 2 marzo 2022, all'atto del ricevimento da parte del [REDACTED] della lettera di licenziamento.

Evidenziava, inoltre, che il [REDACTED] aveva già fornito le proprie giustificazioni con la lettera del 25 febbraio in cui, peraltro, non aveva formulato alcuna istanza di audizione, né si era riservato di proporre tale istanza.

8. Ritiene questa Corte che si sia verificata, nella specie, la violazione delle garanzie procedurali di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Afferma la giurisprudenza che *“In tema di procedimento disciplinare, nel caso in cui il lavoratore, dopo avere presentato giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione orale, avanzi tale richiesta successivamente, entro il termine di cui al comma 5 dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970, il datore di lavoro è tenuto a provvedere all'audizione - con conseguente illegittimità della sanzione adottata in mancanza di tale adempimento - senza poter sindacare la necessità o opportunità della integrazione difensiva, non sussistendo ragioni per limitare il diritto di difesa, preordinato alla tutela di interessi fondamentali del lavoratore, in assenza di un apprezzabile interesse contrario della parte datoriale, che riceve comunque adeguata tutela dalla stringente cadenza temporale che regola il procedimento disciplinare”* (Cass. 19846/2020).

Nel caso di specie, nella contestazione del 22 febbraio la [REDACTED] aveva assegnato al [REDACTED] il termine a difesa di dieci giorni, così vincolandosi a rispettare tale



dilazione ai fini difensivi entro la quale il ██████ pur avendo già trasmesso una nota scritta difensiva, aveva il diritto – non sindacabile dal datore di lavoro – di richiedere l’esercizio dell’ulteriore attività difensiva da espletare nell’audizione orale assistita.

Al riguardo, non può nemmeno essere condivisa l’affermazione della ██████ di cui alla nota del 9 marzo 2022, che l’odierno reclamante nella nota del 25 febbraio non aveva formulato alcuna istanza di audizione, né si era riservato di proporre tale istanza.

Infatti, ha al riguardo affermato la Suprema Corte che *“In tema di procedimento disciplinare a carico del lavoratore, le garanzie apprestate dall’art. 7 della legge n. 300 del 1970 per consentire all’incolpato di esporre le proprie difese in relazione al comportamento addebitatogli non comportano per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l’audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla richiesta del lavoratore di essere sentito di persona, sicché le discolpe fornite dall’incolpato per iscritto consumano il suo diritto di difesa solo quando dalla dichiarazione scritta emerge la rinuncia ad essere sentito o quando la richiesta appaia, sulla base delle circostanze del caso, ambigua o priva di univocità: al di fuori di tali ipotesi, un sindacato del datore di lavoro in ordine all’effettiva idoneità difensiva della richiesta di audizione orale non può ritenersi consentito neppure alla stregua dell’obbligo delle parti di conformare la propria condotta a buona fede e lealtà contrattuale, il quale può assumere rilievo ai fini della valutazione in ordine all’ambiguità della richiesta, ma non consente di dare ingresso ad una valutazione di compatibilità della facoltà di audizione esercitata dal lavoratore incolpato alla luce delle difese già svolte e della sua idoneità ad utilmente integrare queste ultime”* (Cass. 5864/2010).

Sia nella lettera del 9 febbraio che in quella del 25 febbraio il ██████ non ha avanzato rinuncia all’audizione orale, né ha formulato una richiesta in tal senso ambigua o priva di univocità, non essendosi, invece, per nulla espresso al riguardo: sicché il datore di lavoro non poteva ritenere che lo stesso avesse consumato il suo diritto di difesa in data antecedente alla scadenza del termine a tal fine assegnato nella lettera di contestazione disciplinare.

8.1. Nella memoria difensiva dell’odierno reclamo la ██████ assume, richiamando la recente pronuncia della Suprema Corte n. 23420/2023, che non sia affatto necessario che il datore di lavoro attenda il decorso di tutto il termine concesso al dipendente per rendere le proprie giustificazioni, allorquando quest’ultimo si sia già giustificato in forma scritta senza aver chiesto né alcuna integrazione difensiva in forma orale con l’assistenza di un rappresentante sindacale, né alcuna esibizione documentale.

L’affermazione è fondata, all’evidenza, su una lettura parziale e distorta della richiamata pronuncia della Suprema Corte che ha affermato: *«La Corte di merito,*



infatti, a riguardo ha considerato che: “non può dubitarsi della astratta congruità del termine, già valutata ex ante da parte del legislatore all’art. 7, comma 5, della legge n. 300/1970, nella fattispecie va altresì evidenziato come l’appellante abbia – da un lato – del tutto omissso di allegare quale attività avrebbe dovuto compiere al fine di rendere i chiarimenti richiesti, sia quanto tempo sarebbe stato eventualmente necessario e – dall’altro – come neppure abbia evidenziato per quale ragione non aveva richiesto una motivata proroga del termine per le giustificazioni”.

E tali considerazioni sono conformi alla giurisprudenza di legittimità a riguardo.

Rilevato che lo stesso ricorrente riconosce di essere stato ascoltato a sua difesa in data 27.7.2016 con assistenza sindacale (cfr. pag. 3 del ricorso per cassazione), in termini generali, l’art. 7, comma 5, L. n. 300 del 1970 non prevede, in favore del lavoratore, un prolungamento del termine a difesa in ragione della maggiore complessità dell’attività difensiva, sicché non può incidere sulla validità del recesso la mancata concessione al lavoratore di un termine difensivo più lungo di quello stabilito dalla suddetta norma (così Cass. civ., sez. lav., 30.8.2007, n. 18288).

Peraltro, le Sezioni Unite di questa Corte avevano insegnato che il provvedimento disciplinare può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine suddetto allorché il lavoratore abbia esercitato pienamente il proprio diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive (in tal senso Cass. civ., sez. un., 7.5.2003, n. 6900).

Inoltre, questa Corte ha specificato che, nell’ambito del procedimento di contestazione disciplinare, regolamentato dall’art. 7 della legge n. 300 del 1970, ove il lavoratore, pur dopo la scadenza del termine di cinque giorni dalla contestazione dell’addebito, richieda un supplemento di difesa, anche se la stessa si sia svolta con l’audizione personale o con la presentazione di giustificazioni scritte, l’obbligo del datore di lavoro di dar seguito alla richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili, in quanto non sia stata possibile la piena realizzazione della garanzia apprestata dalla legge; conseguentemente, la presentazione di ulteriori difese dopo la scadenza del tempo massimo deve essere consentita solo nell’ipotesi in cui entro questo termine il lavoratore non sia stato in grado di presentare compiutamente la propria confutazione dell’addebito e la valutazione di questo presupposto va operata alla stregua dei principi di correttezza e buona fede che devono regolare l’esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro (così Cass. civ., sez. lav., 13.1.2005, n. 488).>>.

La questione posta alla Suprema Corte atteneva, quindi, alla doglianza del lavoratore che lamentava che la Corte d’Appello non avesse tenuto conto della circostanza che,



contestualmente alla contestazione disciplinare, era stato sospeso dal servizio, sicché non poteva accedere in azienda e verificare i dati necessari alla sua difesa e quindi sarebbe stato necessario un allungamento del termine a difesa, nonostante fosse stato sentito in audizione orale e non avesse tempestivamente richiesto la suddetta proroga. Ma nel caso oggetto del presente reclamo la richiesta di audizione orale è stata avanzata nel termine a difesa previsto nella lettera di contestazione disciplinare, e ciononostante la ██████ non vi ha dato seguito, sicché la vicenda è diversa da quella della richiamata pronuncia.

Né si adatta alla presente vicenda il richiamo alla sentenza delle Sezioni Unite n. 6900/2003 che afferma che il provvedimento possa essere irrogato anche prima della scadenza *“allorché il lavoratore abbia esercitato pienamente il proprio diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni”*.

Nel caso di specie, il tenore delle due lettere del 9 febbraio e del 25 febbraio in cui il ██████, a parte una contestazione di stile delle incolpazioni, non si era per nulla difeso, evidenziando al riguardo l'impossibilità di apprestare una apposita difesa a causa del suo stato di detenzione domiciliare che gli impediva qualsiasi contatto con l'esterno, evidenzia che non ricorre per nulla l'ipotesi cui la richiamata pronuncia delle Sezioni Unite collega la facoltà del datore di lavoro di irrogare la sanzione disciplinare anche prima della scadenza del termine.

Peraltro, proprio la pronuncia richiamata dalla ██████ afferma l'obbligo del datore di lavoro di accedere anche alla richiesta del lavoratore di concessione di un ulteriore termine a difesa *“ove la stessa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili, in quanto non sia stata possibile la piena realizzazione della garanzia apprestata dalla legge”*.

In proposito, sia la richiesta di sospensione del procedimento disciplinare, sia l'affermazione dell'impossibilità di difesa a ragione dello stato di detenzione disciplinare, avrebbe potuto condurre la ██████ in virtù dei principi di buona fede e correttezza nell'esercizio del potere disciplinare, a disporre una dilazione del termine a difesa.

Comunque, indipendentemente da tale ultima osservazione, il tenore delle due missive avrebbe dovuto indurre il datore di lavoro, in osservanza del principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e nell'esercizio del potere disciplinare, al rispetto del termine a difesa concesso al lavoratore, cosa che, invece, non è avvenuta.

Sostiene la ██████ nella memoria difensiva dell'odierno reclamo che il ██████ sarebbe stato in grado di difendersi e che il tenore delle due missive del 9 e del 25 febbraio sarebbe il risultato di una meditata strategia difensiva.



Tale affermazione, oltre a non essere per nulla provata, contrasta con la realtà del procedimento penale nella fase delle indagini preliminari del Pubblico Ministero, connotata dalla segretezza, sicché l'indagato ha avuto notizia delle indagini a suo carico solamente con gli atti di cui è stato direttamente destinatario (nel caso di specie, i provvedimenti di perquisizione personale e locale e la successiva ordinanza di arresti domiciliari).

E' evidente, quindi, la difficoltà in cui versava nell'organizzare la difesa del procedimento disciplinare, anche tenendo conto che la condizione di detenuto agli arresti domiciliari gli impediva qualsiasi contatto con terzi che non fosse il difensore nominato nel procedimento penale.

8.2. E' appena il caso di osservare che, stante l'unicità del procedimento disciplinare intentato dalla ■■■■, il termine di 10 giorni a difesa concesso con la seconda contestazione del 22 febbraio che, peraltro, riguardava i medesimi fatti oggetto di indagine nel procedimento penale n. 7546/2020 posto a fondamento anche della contestazione disciplinare del 1° febbraio, ha riaperto il termine a difesa anche con riferimento alla prima contestazione.

8.3. E' altresì fondata l'affermazione di parte reclamante che ■■■■, ricevuta la richiesta di audizione orale, invece di ritenere la stessa irricevibile, avrebbe dovuto valutare l'evidente illegittimità del licenziamento, procedendo alla sua revoca ai sensi dell'articolo 18, comma 10, della legge 300/70, come sostituito dalla legge 92/12.

Ha affermato la Corte Suprema che *“La previsione della possibilità di revoca del licenziamento, nei termini e con gli effetti di cui all'art. 18, comma 10, st. lav., introdotto dalla l. n. 92 del 2012, è finalizzata a favorire il ripensamento del datore di lavoro, così da sottrarlo alle conseguenze sanzionatorie per il caso di recesso illegittimo, senza che il dato testuale della norma ovvero la sua "ratio" consentano di configurare un divieto generale di revoca del licenziamento oltre i limiti temporali ivi indicati ...”* (Cass. 12448/2018).

8.4. Si deve, quindi, concludere per l'ingiustificatezza del licenziamento intimato al ■■■■ per la violazione delle garanzie del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, con riferimento ad entrambe le contestazioni disciplinari avanzate dal datore di lavoro.

9. Accertata, in punto di fatto, la violazione delle garanzie procedurali, è necessario quindi procedere all'individuazione della tutela applicabile all'ingiustificato recesso intimato dalla ■■■■.

Afferma la giurisprudenza che *“Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi secondo e terzo, della legge 20 marzo 1970, n. 300, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla specifica*



collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso” (Cass., sez. un., 7880/2007).

Sulla medesima linea interpretativa si pongono anche le più recenti pronunce sull'argomento della Suprema Corte che ha, in proposito, affermato che *“Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, secondo e terzo comma, legge n. 300 del 1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa, ed anche nel caso in cui il dirigente sia stato dequalificato - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso, dovendosi far riferimento, in mancanza di una specifica disciplina, ai criteri di cui all'art. 2099, secondo comma, cod. civ.. Ove, peraltro, il lavoratore, seppure nominativamente indicato quale dirigente (e con attribuzione di un omologo trattamento), non rivesta nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo ai dirigenti convenzionali e, dunque, sia qualificabile come pseudo-dirigente, all'applicazione delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori devono seguire le conseguenze previste, secondo le norme ordinarie, per qualsiasi lavoratore subordinato” (Cass. 897/2011; Cass. 5175/2015).*

9.1. Pertanto, deve essere esclusa la tutela reintegratoria invocata da parte reclamante, con applicazione, invece, della tutela della contrattazione collettiva per i dirigenti di azienda relativa all'ingiustificatezza del licenziamento.



La tutela reintegratoria è invocata da parte reclamante ai sensi dell'articolo 18, comma 1, della legge n. 300/70 - disposizione espressamente applicabile anche ai dirigenti - che sostiene la nullità del licenziamento per l'avvenuta violazione della norma imperativa di cui all'articolo 7 della stessa legge che prevede le garanzie procedurali di cui è soggetto il licenziamento disciplinare.

La questione è stata affrontata dalla Corte Costituzionale con la recentissima sentenza n. 22 del 22 febbraio 2024 che, investita dalla Corte di Cassazione del dubbio di legittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 1, del d.lgs. 23/2015 in relazione ad un licenziamento disciplinare/destituzione dichiarato nullo per violazione degli articoli 53 e 54 dell'Allegato A al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 (Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione), ha effettuato una ricostruzione sistematica della nullità del licenziamento, evidenziando che *“In giurisprudenza (ex plurimis, Corte di cassazione, sezioni unite civili, sentenza 15 marzo 2022, n. 8472) e in dottrina si distingue tra nullità testuali (quelle che prevedono espressamente la sanzione della nullità, quale conseguenza della violazione di una norma imperativa) e nullità virtuali (quelle che, pur in mancanza di tal espressa previsione, derivano comunque dalla contrarietà a norme imperative ai sensi del primo comma dell'art. 1418 cod. civ. «salvo che la legge disponga diversamente»).*”

Fra le ipotesi di nullità del licenziamento per violazione di norma imperativa per le quali, però, il legislatore, nella sua discrezionalità, ha diversamente disposto, ai sensi dell'articolo 1418, primo comma, c.c., la Corte delle leggi espressamente annovera la violazione delle garanzie procedurali di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Afferma in proposito il giudice costituzionale: *“Né la fattispecie generale del licenziamento nullo per violazione di norme imperative è revocata in dubbio dalla possibile previsione, rientrante nella discrezionalità del legislatore, di specifiche ipotesi di nullità di protezione conseguenti alla violazione di prescrizioni procedurali di garanzia per il lavoratore, sottratte al regime della tutela reintegratoria in quanto integranti ipotesi in cui «la legge dispon[e] diversamente» (ex art. 1418, primo comma, cod. civ.). Tale è, in particolare, la violazione della procedura di cui all'art. 7 statuto lavoratori nel regime di tutela sia della legge n. 92 del 2012, sia del d.lgs. n. 23 del 2015. Più recentemente, tale è stata qualificata, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75 del 2017, anche la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001. Invece – secondo il diritto vivente sopra*



richiamato – non risulta una norma di legge che disponga diversamente quanto alla violazione degli artt. 53 e 54 dell'Allegato A al r.d. n. 148 del 1931, ritenute norme imperative tuttora vigenti e rilevanti nel giudizio a quo." (punto 4.6 delle considerazioni in diritto).

Esclusa, quindi, la possibilità di applicare la tutela per il licenziamento nullo di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 300/70 come sostituito dalla legge 92/2012, non resta che applicare la tutela del contratto collettivo per l'ingiustificato licenziamento, l'unica percorribile per la categoria dei dirigenti cui non trovano applicazione le altre forme di tutela previste dal medesimo articolo e dalla legge 604/66: quindi, il licenziamento deve essere considerato ingiustificato e trova applicazione la disciplina contrattuale dell'indennità supplementare.

10. Ricondotta, quindi, la violazione delle garanzie procedurali nell'alveo dell'ingiustificato licenziamento del dirigente, è necessario affrontare l'ulteriore motivo di censura di parte reclamante relativo all'ammissibilità di tale domanda che il giudice *a quo* ha ritenuto, invece, inammissibile perché nel ricorso introduttivo era stata richiesta solamente la reintegrazione nel posto di lavoro sulla base dell'accertamento della nullità e/o della mancanza di una giusta causa a fondamento del licenziamento.

Ritiene il giudice della fase di opposizione che, con la proposizione della domanda subordinata di ingiustificatezza del licenziamento, con la connessa richiesta economica, il [REDACTED] avrebbe modificato tanto il *petitum* quanto la *causa petendi*, e che neppure potrebbe ipotizzarsi che la domanda di accertamento dell'ingiustificatezza del licenziamento possa ritenersi ricompresa nella iniziale richiesta della declaratoria di illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa, attesa la diversità dei presupposti dell'uno o dell'altro vizio.

10.1. Il Tribunale di Roma, in sostanza, ha giudicato inammissibile la domanda subordinata perché ha ritenuto che si trattasse di una inammissibile *mutatio libelli* rispetto alle richieste inizialmente proposte con il ricorso introduttivo.

La tesi non è condivisibile.

Afferma la giurisprudenza che "Nel rito *cd. "Fornero"*, ai sensi dell'art. 1, comma 48, della l. n. 92 del 2012, possono essere proposte, oltre alle domande relative all'impugnativa del licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 stat. lav., anche quelle fondate sui medesimi fatti costitutivi - la cessazione del rapporto di lavoro - perché il loro esame non comporta un indebito ampliamento del tema sottoposto a decisione e consente di evitare il frazionamento dei processi e le pronunzie di mero rito. Sono invece inammissibili le domande fondate su fatti differenti, originati proprio dall'accertamento dell'illegittimità del licenziamento e riferiti ad una fase



successiva, attuativa dei rimedi” (Nella specie, Cass. 38209/2021 ha confermato la decisione di merito che, in sede di reclamo, ha ritenuto non proponibili la domanda di accertamento dell'inottemperanza all'ordine di reintegra perché eseguito in luogo diverso e quella di condanna al risarcimento del danno conseguente).

E' stato, altresì affermato che “Nel rito cd. Fornero, il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione, sicché non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della "causa petendi", la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del recesso per superamento del periodo di comporto rispetto a quelli dedotti nella fase sommaria, ove fondata sui medesimi fatti costitutivi” (Nella specie, la Cass. 9458/2019 ha confermato sul punto la decisione di merito, che aveva respinto l'eccezione sollevata dal datore in ordine alla originaria prospettazione, inerente il cd. comporto "breve", rispetto a quella invocata in sede di opposizione, relativa al cd. comporto "prolungato").

Sempre la Suprema Corte ha affermato che “Nel rito cd. Fornero, la fase di opposizione, a seguito della fase sommaria, non è una "revisio prioris instantiae", ma una prosecuzione del giudizio di primo grado, ricondotto in linea di massima al modello ordinario; pertanto, non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della "causa petendi", la deduzione in fase di opposizione di una modulazione del rapporto subordinato diversa da quella prospettata nella fase sommaria” (Nella specie, Cass. 5993/2019 ha affermato che la corte di appello, adita in sede di reclamo, erroneamente aveva ritenuto tardive ed inammissibili le domande proposte dal lavoratore solo in fase di opposizione inerenti lo svolgimento - nel medesimo arco temporale - oltre che delle mansioni di colf, come già prospettato in fase sommaria, anche di assistente di scena).

La Suprema Corte ha affermato, infine, che “Nel rito cd. Fornero, il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione, sicché non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della "causa petendi", la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del licenziamento impugnato” (Nella specie, Cass. 27655/2017 ha cassato con rinvio la decisione della corte di appello che, adita in sede di reclamo, aveva ritenuto inammissibili le domande intese a prospettare sia la natura ritorsiva del recesso che l'erroneità del computo aritmetico del periodo di comporto perché formulate solo in sede di opposizione).

10.2. I principi sopra richiamati evidenziano che è ben possibile, nel passaggio dal rito sommario a quello a cognizione piena della fase di opposizione, una



rimodulazione delle difese intesa a prospettare un miglior inquadramento della vicenda, nonché la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del licenziamento, ove fondata, però, sui medesimi fatti costitutivi.

Nel caso di specie, non vi è dubbio che i fatti costitutivi su cui rilevare l'ingiustificatezza del licenziamento sono i medesimi che il ████████ ha posto, fin dal ricorso introduttivo, a fondamento della domanda di nullità del recesso: la domanda subordinata di ingiustificatezza del licenziamento costituisce, quindi, non una *mutatio libelli*, bensì la deduzione di un ulteriore motivo subordinato di invalidità del licenziamento, nonché una diversa prospettazione in diritto della tutela applicabile, che peraltro può essere rilevata anche d'ufficio dal giudice.

Da ultimo, non si può omettere di rilevare che, comunque, una tutela di carattere indennitario è pur sempre un *minus* rispetto alla tutela reale reintegratoria, sicché la relativa richiesta si deve ritenere compresa in quest'ultima.

11. Si deve procedere, quindi, alla liquidazione dell'indennità supplementare per l'ingiustificato licenziamento.

L'articolo 19 del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, riguardante il Collegio arbitrale istituito per la risoluzione delle controversie insorte tra il dirigente ed il datore di lavoro, prevede, ai commi 15 e 16, che: *<<15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:*

– un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;

– un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso. A decorrere dal 1° gennaio 2010 tale misura massima sarà pari a 21 mesi ed a 20 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2011.

16. *L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 50 ed i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:*

7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto...>>.



11.1. Per la determinazione dell'indennità supplementare bisogna, quindi, partire dalla liquidazione del preavviso che è disciplinata dal successivo articolo 23 del richiamato CCNL che dispone: <<1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;

b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

...

9. Agli effetti di cui alla lettera b) del comma 1 viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.>>.

11.2. Il ██████████ è stato nominato dirigente il 1° giugno 2016, quindi alla data del licenziamento rivestiva tale funzione da 5 anni e 9 mesi: ai fini del preavviso, pertanto, ai sensi dell'articolo 23, comma 9, si devono calcolare 6 anni di anzianità dirigenziale.

Il preavviso, quindi, va calcolato, ai sensi dell'articolo 23, nella misura di 10 mesi: 8 mesi per i primi 2 anni di anzianità e 2 mesi per i successivi 4 anni.

Su tale misura va determinato l'aumento previsto dall'articolo 19, comma 15, alla cui stregua l'indennità supplementare liquidabile al ██████████ varia da un minimo di 12 ad un massimo di 20 mensilità.

La concreta valutazione dell'indennità liquidabile, nell'ambito di tale spazio discrezionale, deve essere effettuata, ad avviso di questa Corte, prendendo a riferimento i criteri di cui all'articolo 8 della legge 604/66.

In proposito si osserva: a) sono notorie le rilevanti dimensioni ed il notevole numero dei dipendenti dell'azienda reclamata; b) il ██████████ vantava, alla data del licenziamento, una modesta anzianità di servizio come dirigente (meno di sei anni); c) alla data del licenziamento, l'odierno reclamante aveva 50 anni, età in cui non è facile una ricollocazione sul mercato del lavoro.

Alla luce di tali considerazioni, ritiene questa Corte che appaia corretta la quantificazione dell'indennità supplementare nella misura di quattordici mensilità (10 del preavviso + ulteriori 4).

A tale risultato va aggiunto l'importo di ulteriori tre mensilità previsto dall'articolo 19, comma 16, del CCNL in ragione dell'età del ██████████ alla data del licenziamento.



Pertanto, l'importo complessivo dell'indennità supplementare ammonta a 17 mensilità di retribuzione.

La retribuzione mensile è stata indicata da parte reclamante nella misura di € [REDACTED], non contestata dalla [REDACTED]: l'importo dell'indennità supplementare ammonta, quindi, a € [REDACTED] sul quale sono dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento fino al saldo.

Parte reclamante ha richiesto la condanna di [REDACTED] al pagamento anche del preavviso, ma tale richiesta non merita accoglimento perché, secondo le disposizioni contrattuali, quest'ultimo è compreso nell'indennità supplementare.

12. Il parziale accoglimento del reclamo impone a questa Corte di procedere alla rideterminazione dell'onere delle spese di lite del primo grado di giudizio, nelle due fasi sommaria e di opposizione, ed alla determinazione di quello del presente grado di reclamo.

Ritiene questa Corte che, a fronte dell'accoglimento del reclamo nella sola domanda subordinata dell'ingiustificatezza del licenziamento, le spese di lite possano essere compensate, per tutte le fasi e gradi, nella misura del 50%, ponendo la residua quota a carico di [REDACTED]

Le spese si liquidano sulla base del DM 147/2022 tenendo conto della somma effettivamente attribuita al reclamante e del mancato svolgimento, in entrambi i gradi del giudizio, della fase di istruttoria/trattazione.

P.q.m.

In parziale accoglimento del reclamo, ed in riforma dell'impugnata sentenza, dichiara che il licenziamento intimato in data 1° marzo 2022 da [REDACTED] a [REDACTED] è ingiustificato e, per l'effetto, condanna la società reclamata a pagare al reclamante l'indennità supplementare quantificata nella misura di € [REDACTED] oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento fino al saldo.

Compensa al 50% le spese di lite di entrambi i gradi del giudizio che liquida per l'intero, quanto al primo, nella somma di € [REDACTED] per compenso per la fase sommaria e di € [REDACTED] per compenso per la fase di opposizione e, quanto al presente grado di reclamo, nella somma di € [REDACTED] per compenso, tutte oltre iva, c.p.a. e spese generali nella misura del 15%, condannando [REDACTED] a pagare la residua quota del 50% delle spese liquidate da distrarre al difensore antistatario.

Così deciso nella camera di consiglio del 21 febbraio 2024

IL PRESIDENTE ESTENSORE



Stefano Scarafoni

