

Tribunale di Roma – Sezione lavoro – Sentenza 12 marzo 2021 n. 2362

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO – PRIMO GRADO

IL GIUDICE, quale giudice del lavoro, all'udienza del 12 marzo 2021 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

**FATTO E DIRITTO**

██████████ già dipendente dal 1.2.2018 della ██████████ come vice capo cuoco ai sensi del livello B1 CCNL Servizi Ausiliari Ampit, ha impugnato il licenziamento intimatogli per giustificato motivo oggettivo (cessazione dell'attività aziendale), con lettera consegnata il 7.9.2020, che dovrebbe essere considerato a suo avviso nullo e comunque illegittimo, stante la violazione dell'art. 14 D.L. n. 104/2020 e comunque delle norme precedenti che vietavano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ha rassegnato pertanto le seguenti conclusioni: *“1) Dichiarare la nullità del licenziamento intimato in data 7-9-2020 per violazione dell'art. 14 D.L. 14-8-2020 n. 104, o comunque per violazione delle norme precedenti che vietano l'intimazione del licenziamento e per l'effetto ai sensi dell'art. 2 D. Lgs 4-3-2015 n. 23, ordinare la reintegra nel posto di lavoro nonché condannare la soc. convenuta, in p.l.r.p.t, al risarcimento del danno subito dalla ricorrente, stabilendo un'indennità in misura pari all'ultima retribuzione utili ai fini del T.F.R. pari ad Euro 1474.56 per 13 mensilità maturata dal giorno del licenziamento (07-09-2020) oltre ferie e incidenza sul TFR sino a quello dell'effettiva reintegrazione; 2) in via graduata e subordinata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento e per l'effetto, ai sensi dell'art. 3 e 9 D. Lgs 4-3-2015 n. 23, condannare la soc. convenuta ad un indennizzo secondo quanto stabilito dalle norme indicate in misura non inferiore a n. 12 mensilità di retribuzione da calcolare sulla base di Euro 1474.56 per 13 mensilità o nella diversa somma stabilita dall'Ill.mo Giudice, anche tenendo conto di quanto disposto dalla Corte Costituzionale. 3) In ogni caso, in caso di*

*mancata reintegra in servizio condannare la soc. convenuta al pagamento dell'indennità di preavviso quantificata in Euro 2.949,12 o nella diversa somma che Ill.mo Giudice ritenga..."*.

La società resistente si è costituita chiedendo invece di rigettare il ricorso perché infondato. All'odierna udienza la causa è stata infine decisa.

Occorre premettere che la lettera di licenziamento indica in questo modo le ragioni della scelta datoriale: *"Premesso che la Scrivente società attualmente sta subendo gli effetti legati alla crisi sia del settore che generale, con conseguente drastica riduzione dei consumi, che non permettono la prosecuzione dell'attività lavorativa, siamo spiacenti di informarLa che, con decorrenza 31 Agosto 2020 siamo costretti a procedere al Suo licenziamento causa la cessazione dell'attività aziendale. Con la presente siamo contestualmente a darLe preavviso di licenziamento secondo quanto previsto dall'art. 281 del C.C.N.L. applicato, facendole presente che al termine del medesimo, in data 31/08/2020, il rapporto cesserà senza comunicazione ulteriore. Nel ringraziarLa sin da ora per la collaborazione sin qui dimostrata ci cogliamo l'occasione per inviarLe i migliori saluti"*.

Nel suo ricorso il sig. █████ sostiene che il licenziamento sarebbe nullo per violazione del divieto di licenziamento introdotto nel nostro ordinamento dal D.L. n. 18/2020.

E' vero infatti che il licenziamento è stato intimato quando proseguiva il divieto dell'intimazione del licenziamento a seguito del Covid disposto con l'art. 46 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 ("Decreto Cura Italia") e confermato con il c.d. Decreto Rilancio del 19-5-2020 n. 34, successivamente ribadito con l'art. 14 D.L. 14-8-2020 n. 104 e con il D.L.n.137/2020.

Le eccezioni al divieto si ricavano oggi dall'art. 12, co. 9 e 11, del d.l. n. 137 del 28 ottobre 2020 – ma già, per ciò che rileva nel presente giudizio (licenziamento del settembre 2020), con formula identica, dall'art. 14, co. 1 e 3 del d.l. n. 104 del 2020. La normativa richiamata esclude dal divieto l'ipotesi in cui il licenziamento sia stato adottato per cessazione definitiva dell'attività di impresa: *"Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti*

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

Ne consegue che, il datore di lavoro non può limitarsi a fornire la prova di non svolgere alcuna attività ma deve provare che l'attività di impresa è cessata in modo definitivo, in conseguenza della messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività.

Circostanza che, come emerge dalla stessa comparsa di costituzione e dalla documentazione ad essa allegata, non si è ancora verificata nel caso di specie risultando dalla visura prodotta che l'impresa non è definitivamente cessata, e non è stata neanche cancellata, né messa in liquidazione, pur risultando in questo momento inattiva.

Né fornisce questa prova la comunicazione che la committente in data 14/05/2020 (Doc. n. 03 Ir.) ha inviato tramite PEC avente ad oggetto la risoluzione immediata di contratto di appalto di servizi in essere per causa di forza maggiore.

La sola cessazione di un contratto di appalto non legittima, per le ragioni esposte, il licenziamento.

Il ricorso merita quindi accoglimento e la causa va decisa immediatamente e senza dilazione secondo le regole del processo del lavoro (Cass. n. 27457 del 22 dicembre 2006; Cass. n. 13708 del 12.6.2007; Cass. n. 25575 del 22 ottobre 2008 ecc.).

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando:

dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente il 7.9.2020 e condanna la società resistente a reintegrare nel posto di lavoro [REDACTED] e a corrispondergli a titolo di risarcimento del danno subito, un'indennità in misura pari all'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. pari ad Euro 1474.56 per 13 mensilità maturata dal giorno del licenziamento (07-09-2020) sino a quello dell'effettiva reintegrazione;

oltre rivalutazione ed interessi come per legge;

condanna la società resistente a rifondere alla stessa parte attrice le spese di lite liquidate in Euro 3.500,00 oltre, spese generali (15%), IVA e CPA, da distrarsi.

Così deciso in Roma il 12 marzo 2021. Depositata in Cancelleria il 12 marzo 2021.