

siderato come nazionale. Ciò maggiormente perchè in gergo ferroviario la dicitura « provenienza nazionale » significa che la merce consegnata per il trasporto gode piena libertà nei suoi movimenti all'interno dello Stato perchè non soggetta più a dogana, e che quindi può essere liberamente riconsegnata al destinatario sotto la responsabilità del mittente per la fatta dichiarazione.

Appare quindi evidente al giudicante la necessità di ricercare i motivi e gli scopi che portarono all'attuazione della tariffa 906, la prassi usata nella sua applicazione, e, quindi, in relazione anche alle norme ed istruzioni emanate, la volontà dello Stato il quale, sia pure nel campo industriale e monopolistico, deve essere sempre maestro di correttezza, di onestà, di equità.

Conseguentemente ravvisasi opportuna e necessaria la prova per testi dedotta dalla convenuta sui capitoli in epigrafe trascritti, influenti e pertinenti, nulla ostandovi in legge. Tale prova è poi di particolare importanza anche nei confronti delle pretese attrici di sovratasse per errate dichiarazioni a norma dell'art. 50 T. U. pel caso si dovesse rigettare la tesi della Feltrinelli circa l'applicabilità della tariffa 906 ai trasporti di cui è causa.

La legge ferroviaria ha introdotto speciali sanzioni pecuniarie. sovratasse di carattere civile, per le violazioni delle tariffe dovute ad inesatte dichiarazioni del mittente, indipendentemente da ogni prova di dolo o colpa dell'utente, anche se in buona fede; però perchè sussista l'obbligo della sovratassa è necessario che l'erronea applicazione della tariffa sia effetto diretto del fatto colpevole del mittente (nesso di causalità). Ma pel caso in

(1-2) La sentenza annotata ha giudicato su uno dei punti lasciati insoluti dal legislatore con il r. d. 17 novembre 1938, n. 1721, sulla difesa della razza.

Come è noto il suddetto r. d. ha regolato la situazione da farsi ai dipendenti degli enti obbligati a sciogliere il rapporto d'impiego con dipendenti che appartengono a razze non ariane, stabilendo che essi devono ricevere o il trattamento di quiescenza o le indennità di licenziamento a seconda che appartengono o ad Amministrazioni dello Stato o ad Amministrazioni pubbliche o agli enti privati ai quali fu fatto obbligo di rinunciare alla collaborazione dei dipendenti non ariani.

Il trattamento da farsi ai dipendenti che vengono licenziati dalle ditte, implicitamente autorizzate a continuare il rapporto di lavoro con persone non appartenenti alla razza ariana, non è stato regolato dalla legge, evidentemente perchè il legislatore ha ritenuto che in questo caso si devono applicare i principi ordinari di diritto relativi all'impiego privato, i quali impongono al datore di lavoro di corrispondere al dipendente le indennità di licenziamento ove questo venga inflitto per motivi non dipendenti da colpa dell'impiegato.

Questa situazione va riferita anche agli impiegati appartenenti a razza non ariana, che per effetto di altre disposizioni sono costretti a lasciare il territorio nazionale entro un termine determinato.

La sentenza annotata ha giudicato che in questi casi il datore di lavoro deve l'indennità di licenziamento al proprio dipendente.

esame se si dovesse provare che la indicazione nella lettera di vettura « provenienza della merce nazionale » (da non confondersi con produzione nazionale, mai indicata, nella lettera di vettura) fu fatta non solo in buona fede, ma anche per iniziativa, consiglio, suggerimento e pressione delle Ferrovie, verrebbero a mancare gli estremi voluti dalla legge per l'applicazione delle sovratasse e precisati nell'ultima parte dell'art. 50 par. 1 della T. C.

BUSTO ARSIZIO (Sez. lav.), 16 giugno 1939.

Pres. LUCANCELI; est. GULINELLO

Impiego privato — Licenziamento — Indennità.
Impiego privato — Licenziamento in tronco per motivi razziali — Indennità.

L'indennità di licenziamento è dovuta in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di impiego si verifichi per ragioni indipendenti dal fatto dalla volontà dell'impiegato, ancorchè non imputabili al datore di lavoro e dipendente da eventi straordinari e imprevedibili (1).

Gli Enti non elencati nell'art. 13 del dec. 17 novembre 1938 n. 1721, che devono licenziare impiegati in ottemperanza alla norma dell'art. 24 stesso decreto (nella specie per la impossibilità del cittadino straniero di razza ebraica di conservare la propria residenza nel Regno oltre il limite dalla legge fissato) devono corrispondere l'indennità di licenziamento (2).

Con ricorso 6 aprile 1939 Rado Ladislao espone che la Soc. An. F.lli Maino C. di Gallarate, alle cui dipendenze trovavasi dal 1° luglio 1938 in qualità di viaggiatore per l'estero, con let-

La soluzione accolta dal Tribunale pare corretta ed è saldamente appoggiata ai due argomenti formulati nella motivazione e che devono ritenersi meritevoli di approvazione. Il Tribunale si è sostanzialmente riferito a due criteri:

1° il concetto giuridico di indennità di licenziamento, che esso ha definito come un provvedimento di carattere particolare adottato per ragioni eminentemente sociali di tutela del lavoratore, cui si è voluto assicurare, in mancanza d'una stabilità d'impiego, una relativa tranquillità economica che lo ponga in grado di affrontare le conseguenze di una disoccupazione, nel caso che il rapporto di lavoro venga sciolto per causa non imputabile a lui;

2° l'applicazione dell'art. 9 del r. d. 13 novembre 1924, n. 1825, che esonera il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere le indennità di licenziamento solo nel caso in cui per forza maggiore si imponga la cessazione o la liquidazione dell'azienda.

Tra i due motivi il secondo è giuridicamente sicuro.

Effettivamente, *de iure condito* è certo, che il datore di lavoro deve l'indennità di licenziamento al proprio impiegato salvo il solo caso di eccezione previsto dall'art. 9 del r. d. 13 novembre 1924 citato. Poichè la cessazione del rapporto d'impiego dovuta all'allontanamento forzato dell'impiegato dal territorio del Regno non rientra nel caso previsto dalla legge è dovuta l'indennità.

Sulla questione cfr. Trib. Roma 31 luglio 1939 in *Foro italiano*, 1939, I, 1662, e in dottrina PERETTI GRIVA in nota alla sentenza del Trib. di Roma cit. in *Magistr. Lavoro*, 1939, 1121.

tera 3 gennaio 1939 gli aveva intimato il licenziamento a decorrere dal 12 marzo 1939 sul motivo che per la sua qualità di cittadino ungherese di razza ebraica, esso Rado avrebbe dovuto non più tardi di tale data lasciare il territorio del Regno d'Italia. Dalla suddetta data del 3 gennaio la Soc. Maino dispensava esso Rado dal servizio, corrispondendogli lo stipendio fino al 12 marzo successivo. Rifiutava però di corrispondergli l'indennità di anzianità sostenendo di non averne obbligo. Adita inutilmente la sede sindacale per il prescritto tentativo di conciliazione, il Rado conveniva la società davanti al Tribunale per ottenere il pagamento dell'indennità dovutagli. La società convenuta contestava ogni diritto del Rado a qualsiasi indennità sostenendo che nella specie non si verte in caso di licenziamento dovuto ad iniziativa del datore di lavoro, ma di interruzione del servizio determinata da circostanza estranea alla volontà delle parti e come tale costituente forza maggiore, circostanza consistente nella impossibilità in cui è venuto a trovarsi il Rado di mantenere il proprio soggiorno nel Regno in seguito alle norme legislative emanate dallo Stato per la difesa della razza.

Data la di lui condizione di cittadino ungherese di razza ebraica, il Rado in forza del disposto dell'art. 24 del r. d. 17 novembre 1938 n. 1721 doveva infatti, come in realtà ha dovuto lasciare il territorio del Regno entro il 12 marzo 1939. La continuazione del rapporto d'impiego diventava pertanto impossibile e di tale situazione di cose si è limitata essa convenuta a prendere atto nella comunicazione al Rado diretta con la lettera 3 gennaio 1939, che dev'essere interpretata in tali sensi e non già come un'intimazione di licenziamento. Oppone il Rado, ed in sede di discussione fonda soltanto sulla tesi in proposito svolta la propria difesa, che a prescindere dalla portata e dalla interpretazione della suddetta lettera 3 gennaio 1939 il diritto all'indennità di licenziamento non può essere contestato in quanto chiaramente ed implicitamente riconosciuto dalle disposizioni del citato r. d. 17 novembre 1938. Assume egli infatti che con gli articoli 21 e 22 il legislatore abbia intesa disciplinare in modo completo ed esauriente il trattamento economico conseguente allo scioglimento obbligatorio di qualsiasi rapporto di lavoro causato dall'appartenenza del prestatore d'opera alla razza ebraica.

La seconda parte dell'art. 22 contiene infatti una disposizione di carattere generale riguardante tutti gli Enti i cui dipendenti non abbiano diritto ad un trattamento di quiescenza assimilabile giuridicamente a quello stabilito per i dipendenti dello Stato, ed a cui non siano quindi applicabili le disposizioni dell'art. 21 che a questi ultimi si riferisce. Tassativamente dispone la legge che tali enti liquideranno ai dipendenti dispensati dal servizio gli assegni o le indennità previsti dagli ordinamenti

o dalle norme che regolano il rapporto di impiego per i casi di dispensa o licenziamento per motivi estranei alla volontà dei dipendenti.

Giustamente però si osserva dalla convenuta che tale tesi è destituita di fondamento. Le disposizioni contenute negli art. 21 e 22 del citato r. d. 17 novembre 1938 formano infatti un complesso logico ed inscindibile e vanno interpretate correlativamente fra loro e con le disposizioni dei precedenti artt. 13 e 20. Con l'art. 13 infatti ha il legislatore indicato, tassativamente elencandoli, gli Enti che, o per la loro natura di diritto pubblico, o per il genere di attività svolta, interessanti scopi di fondamentale importanza sociale, non possono avere alle loro dipendenze persone appartenenti a razza ebraica.

Con l'art. 20 ha poi imposto la cessazione del rapporto di lavoro in corso fra tali persone e gli Enti suddetti, nel periodo massimo di tre mesi. E finalmente con i successivi articoli 21 e 22 ha disciplinato il trattamento economico da osservarsi in conseguenza di tale cessazione stabilendo anzitutto con l'art. 21 che i dipendenti dello Stato in pianta stabile sono ammessi al trattamento di quiescenza loro spettante a termine di legge, estendendo con la prima parte dell'art. 22 tale disposizione ai dipendenti degli altri Enti indicati nell'art. 3 che ad un simile trattamento hanno per legge diritto, e finalmente stabilendo nella seconda parte ai dipendenti degli altri Enti a cui le norme relative al trattamento di quiescenza non possono applicarsi, sono dovute le indennità previste dai ripetuti regolamenti interni o dalle disposizioni che regolano il rapporto di impiego privato.

Anche la seconda parte dell'art. 22 si riferisce pertanto agli Enti indicati nell'art. 13 fra i quali appunto sono comprese aziende che pur perseguendo fini di preminente attività sociale e la cui attività non può sottrarsi al controllo dello Stato, sono aziende private i cui rapporti con i dipendenti sono regolati non da disposizioni di legge, che fra l'altro determinano il trattamento di quiescenza, ma da norme riflettenti il rapporto d'impiego privato (società il cui capitale sia costituito almeno per una metà del suo importo con la partecipazione dello Stato, banche di interesse nazionale, imprese private di assicurazione). A torto si invocano quindi dall'istante le disposizioni del r. d. 17 novembre 1938 le quali sono applicabili esclusivamente ai dipendenti degli Enti elencati nell'art. 13, ai quali è inibito di avere alle proprie dipendenze persone appartenenti alla razza ebraica e fra tali Enti non possono comprendersi le aziende commerciali private diverse da quelle indicate, cui tale divieto è stato dalla legge imposto.

Osserva però il Tribunale che per altre considerazioni derivanti dai principi generali che informano la regolamentazione giuridica del rapporto

privato di impiego non possa negarsi il diritto dell'istante Rado all'indennità negatagli dalla Società Maino.

Circa l'esatta natura giuridica dell'indennità così detta di licenziamento sempre vivo è il dibattito specie in dottrina. Pur escludendo la teoria secondo cui una tale indennità avrebbe il carattere di previdenza con la conseguenza che essa dovrebbe dirsi dovuta anche quando la causa della risoluzione del rapporto sia da attribuirsi alla libera volontà del prestatore d'opera non ritiene il collegio che possa aderirsi alla tesi opposta che l'indennità stessa considera come un vero e proprio risarcimento di danno derivante dalla natura contrattuale del rapporto e ciò per l'elementare considerazione che non derivando dal contratto d'impiego a tempo indeterminato alcuna obbligazione nel datore di lavoro di assicurare la indefinita continuazione del rapporto, l'interruzione di esso non può costituire inadempienza contrattuale.

Tanto ciò è vero che la misura dell'indennità prescinde dalle effettive conseguenze dannose che il prestatore d'opera possa risentire mentre è principio insormontabile in materia di danno contrattuale che il risarcimento debba adeguarsi alle reali conseguenze dell'inadempienza comprendendo interamente l'*id quod interest*. Vero è invece che, sia per la sua genesi, sia per le norme che la regolano, l'indennità di licenziamento è un provvedimento di carattere particolare, adottato per ragioni eminentemente sociali di tutela del lavoratore cui si è voluto assicurare, in mancanza di una stabilità di impiego, una relativa tranquillità economica che lo ponga in grado di affrontare le conseguenze di una disoccupazione nel caso che il rapporto di lavoro venga sciolto per causa a lui non imputabile.

Dal che consegue che non possono applicarsi alla indennità di licenziamento le norme di diritto privato che regolano il risarcimento del danno per inadempienza contrattuale, ivi comprese quelle relative alla forza maggiore. Questa infatti consistendo in qualsiasi evento estraneo alla volontà delle parti che rende impossibile l'adempimento delle obbligazioni assunte, è soltanto una causa eliminatrice di responsabilità contrattuale e non è in quest'ultima che l'indennità di licenziamento trova, come sopra si è detto il proprio fondamento. Tanto è vero che non può dubitarsi sussistere l'obbligo della corresponsione di essa anche nell'ipotesi che la continuazione del rapporto d'impiego diventi impossibile per causa assolutamente non imputabile al datore di lavoro e dipendente da eventi straordinari quali ad esempio la cessazione del ramo di servizio dovuta a motivi esterni ed imprevedibili, come la distruzione per incendio di uno stabilimento e simili.

Non è certo a caso del resto che la legge regola-

trice del rapporto d'impiego non ha previsto l'ipotesi della forza maggiore se non per l'eventualità della cessazione o liquidazione dell'azienda imposta da assoluta ed ineluttabile impossibilità a proseguire (art. 9 R. D. 13 novembre 1924, n. 1825) che è la sola in cui la cessazione del rapporto dovuto ad una circostanza estranea alla volontà delle parti, non dia diritto all'indennità.

Devesi pertanto concludere che per il suo particolare carattere e le sue speciali finalità l'indennità di licenziamento deve dirsi dovuta in tutti i casi, in cui la cessazione si verifichi per ragioni a cui il fatto proprio e la volontà del prestatore d'opera siano assolutamente estranei, senza distinguere se la causa determinata sia da ricercarsi esclusivamente nella libera volontà del datore di lavoro, od in motivi non imputabili al dipendente che ne rendano impossibile la continuazione, tanto è vero che pur escludendosi il carattere di previdenza, l'indennità è dovuta anche nel caso precipuo d'impossibilità causata da motivi esterni, quale la morte del dipendente.

A torto quindi si richiamano dalla conenuta Soc. An. Maino i principi di diritto privato sulla responsabilità contrattuale per sostenere che questa non sussiste, in quanto la cessazione del rapporto, non fu nella specie causata dalla propria iniziativa ma dalle disposizioni emanate dallo Stato in base a cui il Rado per la sua qualità di cittadino straniero di razza ebraica non poteva oltre trattenersi nel territorio nazionale. Dovendosi infatti escludere che l'obbligo alla corresponsione dell'indennità sia fondata sulla responsabilità, vano è ricercare il motivo che abbia reso impossibile la continuazione del rapporto in funzione delle norme di diritto contrattuale, ma basta che esso non sia imputabile al dipendente e non può certo ascriversi a colpa del Rado la condizione in cui egli è venuto a trovarsi.

Comunque lo stesso legislatore ha riconosciuto che la impossibilità della continuazione del rapporto di impiego determinata dall'appartenenza del dipendente alla razza ebraica non può essere fatta assurgere a causa di forza maggiore che dispensa il prestatore d'opera dall'obbligo della indennità. Prescindendo infatti dalle disposizioni relative al personale dipendente dello Stato e da enti pubblici, data la natura di diritto pubblico del rapporto relativo, è da rilevare che il r. d. 17 novembre 1938 stabilendo che determinati enti di natura privata non possono tenere alle proprie dipendenze personale appartenente alla razza ebraica ha creato dei casi di impossibilità di continuare un rapporto di impiego privato del tutto estranei alla volontà di tali enti. Ed ha il legislatore tassativamente stabilito ad evitare pericolose interpretazioni, che siano dovuti in tali casi le indennità previste dalle norme che regolano il rapporto

di impiego privato per i licenziamenti per motivi estranei alla volontà del dipendente. Non vi è pertanto ragione alcuna che una tale autentica interpretazione non debba essere adottata per tutti gli altri casi di impossibilità della legge non tassativamente previsti, ma che ineluttabilmente sono sorti dall'applicazione delle norme della legge stessa nei confronti delle persone appartenenti alla razza ebraica.

Derivi infatti la impossibilità di continuare il rapporto dalle disposizioni relative agli enti a cui è inibito a tali persone di collaborare; o dalle altre che vietano ad alcune di esse per tale loro qualità la permanenza nel territorio del Regno, identico ne è in ogni ipotesi il motivo determinante e cioè la tutela della razza e la conseguente necessaria separazione da elementi, siano essi cittadini o stranieri, che per appartenere alla razza ebraica perseguono una finalità propria non aderente e spesso contrastante con gli scopi che l'unità nazionale nel suo complesso razziale si propone di raggiungere. Per le stesse ragioni per cui ha quindi ritenuto il legislatore non costituire caso di forza maggiore il divieto imposto a determinati enti privati di continuare a tenere alle proprie dipendenze persone di razza ebraica, deve concludere che non può tale caso riscontrarsi nell'ipotesi in cui la collaborazione diventi impossibile per essere costretto il dipendente ad allontanarsi dal territorio del Regno, perchè appartenente a razza ebraica avendo la legge nei di lui confronti stabilito un divieto della stessa natura e dettato per le stesse ragioni. Nè si può infine ragionevolmente sostenersi che al r. d. 17 novembre 1938 non può farsi riferimento, perchè le sue disposizioni sono applicabili solo agli ebrei di cittadinanza italiana e non agli stranieri, giacchè è elementare che per quanto concerne i rapporti di diritto privato derivanti da obbligazioni contrattuali nello Stato, essi sono regolati dalla legge nazionale nei confronti di chiunque, cittadino o straniero, ne domandi l'adempimento. Ciò posto è superfluo esaminare se la lettera 3 gennaio 1939 con cui veniva dalla società convenuta intimato al Rado la cessazione del servizio, sia una semplice constatazione di un fatto o un vero e proprio licenziamento, per quanto non è superfluo rilevare che, pur sotto un'abile forma, è indiscutibile che essa manifesta la precisa iniziativa della Soc. An. Maino di interrompere il rapporto di impiego anche prima di conoscere se in realtà il Rado fosse obbligato a lasciare il territorio del Regno all'epoca fissata dalla legge.

PUBBLICAZIONI RICEVUTE

I. - LIBRI E OPUSCOLI

- MASSIMO SEVERO GIANNINI, *L'interpretazione dell'atto amministrativo e la teoria giuridica generale dell'interpretazione*. Milano, Giuffrè, 1939, pagg. XVI-ABC.
- AUGUSTO THON, *Norma giuridica e diritto soggettivo* (Prima traduzione, con uno studio introduttivo e annotazioni). Padova, Cedam, 1939, pagg. LVI-374.
- LINO SALIS, *La comunione*. Torino, U.T.E.T., 1939, pagg. XXXII-413.

II. - ESTRATTI.

- CARLO FURNO, *La confessione delle parti nel processo di fallimento* (da *Il Diritto Fallimentare*). Milano, 1938-39.
- MARIO GHIDINI, *Note alla rassegna di giurisprudenza tedesca in tema di diritto commerciale anno 1934-1935* (da *Giurisprudenza comparata di diritto commerciale, marittimo, aeronautico, industriale e d'autore*). Istituto di studi legislativi, 1938, pp. 342.
- MICHELE GIORGIANNI, *Pagamento* (da *Nuovo Digesto Italiano*). Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1939, pp. 14.
- MARIO LONGO, *Inalienabilità* (da *Nuovo Digesto Italiano*). Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1938, pp. 4.
- ALBERTO MONTEL, *Legislazione straniera sulle divise ed impossibilità della prestazione* (da *Rivista Italiana di Diritto Finanziario*). Dott. Luigi Macri, editore, Bari, 1938, pp. 14.
- ALBERTO MONTEL, *Revisione dei contratti* (da *Nuovo Digesto Italiano*). Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1939, pp. 3.
- CLEMENTE PERSICO, *Il trasporto di persone senza corresponsabilità e la responsabilità dell'automobilista* (da *Rivista Temi Genovese*). Genova, Cromo-Tipografia S. Buttolo, 1938, pp. 13.
- SALVATORE PIRAS, *La nuova legge tedesca sui testamenti ed il progetto di riforma del diritto successorio italiano* (da *Temi Emiliana*). Cedam, Padova, 1938, pp. 26.
- GIOACCHINO SCADUTO e DOMENICO RUBINO, *Illecito (atto) (Diritto moderno)* (da *Nuovo Digesto Italiano*). Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1938, pp. 7.