

vataggio il diritto al premio sorga da un fatto indipendente dal contratto di arruolamento e non possa indugiare alle disposizioni comuni che lo concernono.

Le considerazioni di cui sopra valgono a combattere anche l'eccezione di incompetenza per materia sollevata in ultimo dalla Argonauta non esistendo tra il contratto di arruolamento ed il fatto del salvataggio regolato da una legge speciale, intesa a propri particolari fini di interesse generale, quel vincolo di connessione che potrebbe far cadere nella competenza della magistratura del lavoro un rapporto non espressamente previsto dal contratto di lavoro o di impiego.

Nel merito la società L'Argonauta contesta il diritto dell'equipaggio alla ripartizione del premio da essa incassato per il salvataggio della Luchana ricordando che l'istituto dell'assistenza e salvataggio si basa sulla spontanea prestazione che devia dalla impresa marittima iniziata per accorrere in aiuto di una nave pericolante e richiama in proposito il disposto dell'art. 13 della legge che, prescrivendo l'obbligo del capitano di prestare assistenza a qualunque persona trovata in mare in pericolo di vita, esonera il proprietario della nave dalla responsabilità per le contravvenzioni a tale disposizione.

Gli estremi previsti dalla legge non ricorrerebbero, secondo l'assunto dell'appellante, nel caso in esame essendo contestato che il salvataggio della Luchana fu operato a seguito di contratto stipulato fra i rappresentanti del vapore incagliato ed il direttore della società L'Argonauta e compiuto mediante opportuna organizzazione col concorso della motonave Cesare e di due velieri nonchè di manovali ingaggiati a terra. Ritiene la Corte che il tribunale, anche su questo punto abbia rettamente giudicato perchè se è vero che in alcuni casi, nella presenza del pericolo imminente si verifica la immediata e spontanea prestazione dell'equipaggio, la legge non prevede esclusivamente questo caso estremo stabilendo che l'ammontare del compenso (art. 6°) o del risarcimento è fissato per accordo fra le parti od, in mancanza, dalla autorità giudiziaria.

Il compenso, che per la disposizione dell'art. 11 dovrà poi ripartirsi tra il proprietario della nave, il capitano e le persone dell'equipaggio, potrà quindi essere stabilito mediante un contratto stipulato direttamente tra le parti anzichè fra i capitani rappresentanti delle stesse, dal che si può inferire che la legge non contempla unicamente i casi richiedenti un soccorso immediatissimo ma anche quelli, di incaglio ad esempio in condizioni buone di tempo e di mare, che permettono la discussione del contratto di salvataggio tra persone lontane dal luogo ove trovasi la nave da soccorrere e la organizzazione dei mezzi necessari per il disincaglio. Il fatto che per il salvataggio sia occorso l'impiego di varie navi ed una vera e propria organizzazione non toglie il diritto di partecipazione dell'equipaggio al compenso perchè tale diritto è escluso dalla legge nel caso eccezionalmente previsto che la nave sia armata ed equipaggiata all'unico scopo di recare soccorso alle navi in pericolo, restando fermo il principio che l'equipaggio delle navi adibite ad altri scopi, essendo chiamato ad un'opera che normalmente presenta dei rischi superiori a quelli della comune navigazione, sia retribuito con la corresponsione di un premio. Del resto la soc. Argonauta avrebbe già riconosciuto il diritto del capitano Esposito alla partecipazione nel compenso corrisposto dalla nave salvata deducendo a prova in questa sede, che il capitano Esposito fu liquidato di ogni suo avere, ivi compreso il 10% sugli utili comprensibili della somma ricevuta dalla Argonauta per i lavori di cui nei precedenti capitoli (e cioè per l'opera di salvataggio).

Il tribunale, procedendo al conteggio della parte di premio spettante al capitano Esposito ha dichiarato che se anche corrispondesse al vero che la Argonauta mandò sul posto altre navi minori (sue o noleggiate) non risulterebbe (in mancanza di opportuna deduzione di prova) che le stesse abbiano realmente partecipato al salvataggio. Liquidò quindi senz'altro il compenso dovuto all'Esposito prendendo per base la somma percepita dall'Argonauta e

facendone il riparto fra l'armatore e i componenti l'equipaggio a norma dell'art. 138 cod. mar. merc., dedotte le spese.

Poichè la Argonauta ripara in questa sede alla omissione verificatasi dinanzi al tribunale mediante apposita deduzione di prove doversi soprassedere ad ogni pronuncia circa l'importo della somma dovuta all'Esposito, essendo necessario di stabilire prima se le altre navi concorsero al salvataggio, se i loro equipaggi abbiano già avuto la corresponsione del premio, se infine il compenso spettante all'attore gli sia già stato pagato con la liquidazione di cui è parola all'art. 7° delle prove proposte. Circa la domanda concernente il rimborso delle spese che il capitano Esposito afferma di avere anticipate in occasione del salvataggio la Corte riconosce che il fatto di avere ritardato sino adesso a proporre la relativa domanda costituisce un elemento di presunzione sfavorevole all'attore. Ritiene tuttavia che la prova dedotta in proposito dall'Esposito debba ammettersi essendo conferente allo scopo, salvo a discutere le risultanze di detta prova con quelle della controprova ora dedotta mediante i capitoli 6° e 7° da parte convenuta.

Anche le questioni sollevate in ultimo dalla società L'Argonauta sulla liceità della liquidazione che si asserisce effettuata corrispondendo al capitano Esposito il 10% sugli utili devono essere rimandate ad un ulteriore stadio della causa quando saranno acquisiti dati più concreti relativamente ai due capi di domanda ed alle opposte eccezioni. (Omissis)

Per questi motivi, ecc.

#### CORTE D'APPELLO DI MILANO IN FUNZIONE DI MAGISTRATURA DEL LAVORO.

Udienza 21 marzo 1940; Pres. CIACCIA P., Est. GIUA;  
**Società anonima italiana assicurazione infortuni (AVV. ACERBI) c. Goldstaub (AVV. PALLANTI, CALAMANDREI).**

**Israelliti — Competenza civile — Lavoro (giurisd. e proced.) — Contratto d'impiego privato — Dipendenti di razza ebraica — Controversie relative — Competenza del giudice del lavoro (R. D. L. 17 novembre 1938 n. 1728, sulla difesa della razza italiana, art. 26; L. 13 luglio 1939 n. 1024, con norme integrative sulla difesa della razza italiana, art. 1, 4 e 5; R. D. 21 maggio 1934 n. 1073, sulle controversie individuali di lavoro, art. 1).**

**Impiegato privato — Impiegato di razza ebraica — Risoluzione del rapporto — Motivi indipendenti dalla razza — Indennità — Trattamento di quiescenza — Trattamento speciale previsto dal R. D. L. 17 novembre 1938 n. 1728 — Inapplicabilità (R. D. L. 17 novembre 1938 n. 1728, sulla difesa della razza italiana, art. 21 e 22).**

*È competente il magistrato ordinario, in funzione di giudice del lavoro (e non il Ministero dell'interno) a conoscere della controversia nascente dalla risoluzione di un rapporto d'impiego privato nei confronti di un dipendente di razza ebraica. (1)*

(1) La competenza del magistrato ordinario è stata riconosciuta implicitamente dal Trib. Roma, 31 luglio 1939, *Foro it.*, 1939, I, 1662, nonchè dall'altra sentenza del Trib. di Busto Arsizio, richiamata in nota *ivi*.

In realtà la soluzione accolta non può dar luogo a dubbi. Qualche dubbio invece è stato sollevato per l'ipotesi inversa. Così la Corte di appello di Torino, 5 maggio 1939 (*Foro it.*, 1939, I, 915 con nota di richiami) ebbe a ritenere la competenza del magistrato ordinario sulla questione dell'appartenenza o meno alla razza ebraica, quando si presentasse come pregiudiziale per la risoluzione di una controversia civile. Non risulta che questo punto sia stato oggetto di altre pronuncie. Comunque, il dubbio è ora risolto legislativamente (e nel senso opposto) dall'art. 5 L. 13 luglio 1939 n. 1024, secondo cui « è riservata esclusiva-

*L'impiegato privato di razza ebraica, anche se dipendente da azienda (nella specie: società di assicurazioni) che abbia previsto un sistema di pensione per i propri dipendenti, non ha diritto ad alcuno speciale trattamento di quiescenza, ove il rapporto di impiego sia risolto non per volontà di legge (in quanto l'impiegato, avendo ottenuto la « discriminazione », avrebbe potuto continuare a prestar l'opera propria) ma per determinazione del datore di lavoro, pur se questa sia fondata sull'intimo motivo dell'appartenenza alla razza ebraica. (2)*

mente alla competenza del Ministro per l'interno ogni decisione in materia razziale, ai sensi del regio decreto-legge 17 novembre 1938-XVII, n. 1728 e della presente legge. Il richiamo alla « presente legge » si riferisce agli art. 1 e 4, secondo cui è data facoltà al Ministro per l'interno « di dichiarare... la non appartenenza alla razza ebraica, anche in difformità delle risultanze degli atti dello stato civile », con decreto non motivato e su parere conforme di una apposita commissione.

La precisazione contenuta nel citato art. 5, secondo cui la competenza esclusiva del Ministro per l'interno si riferisce ad « ogni decisione in materia razziale », ha chiarito così anche il significato — che d'altronde era quello suggerito dalle più corrette regole di interpretazione — dell'art. 28 della legge fondamentale in materia (R. D.-L. 17 novembre 1938 n. 1728), secondo cui « le questioni relative all'applicazione del presente decreto saranno risolte, caso per caso, dal Ministro per l'interno ecc. ». Il che va riferito non a tutte le disposizioni del decreto-legge, ma a quelle soltanto che determinano i criteri secondo cui devono riconoscersi o meno l'appartenenza alla razza ebraica. Per altre questioni, in cui non possono venire in campo che interessi legittimi (art. 14: provvedimento ministeriale che dichiara « non applicabili » a determinate persone talune delle incapacità derivanti dall'appartenenza alla razza ebraica e che è discrezionale), provvede lo stesso art. 14, escludendo ogni gravame, sia in via amministrativa, sia in via giurisdizionale.

Tale delimitazione di questa « competenza esclusiva » del Ministro per l'interno (indicata con la formula « questioni razziali »: e cioè concernenti in concreto l'appartenenza o meno alla razza ebraica) è anche confermata dal rilievo che le controversie derivanti dall'applicazione di altre norme dello stesso fondamentale regio decreto-legge 17 novembre 1938 numero 1728, come quelle sulla limitazione delle proprietà immobiliari, sono devolute ad apposita Commissione (art. 23 regio decreto-legge 9 febbraio 1939, n. 126). Le attribuzioni di questa Commissione non pare abbiano carattere giurisdizionale (art. 24, ultimo comma del decreto-legge cit. ammette contro le sue decisioni il ricorso in revocazione, limitato però all'errore di fatto: ma ciò non sarebbe inconciliabile con un ricorso amministrativo; v. FORTI, *La revocazione nei ricorsi amministrativi*, in *Studi di dir. pubbl.*, Roma, Soc. editr. del « Foro italiano », 1937, II, pagg. 147 e segg. e RAGNISCO, *I ricorsi amministrativi*, Roma, Soc. editr. del « Foro italiano », 1937, pag. 268 nota 3 e 382); è certo invece che la norma in esame fornisce una riprova (su perflua, del resto, dopo l'art. 5 della legge 13 luglio 1939, cit.) che solo le questioni « razziali » sono riservate alla competenza del Ministro per l'interno: non anche quelle di altra natura, per quanto dipendenti dalla legislazione razziale, e per le quali, se nessuna altra speciale competenza è costituita dalla legge, valgono le norme ordinarie. Così per quanto concerne la disciplina dell'esercizio delle professioni da parte dei cittadini di razza ebraica la legge 29 giugno 1939 n. 1054 dispone (art. 34) che « per tutto quanto non è contemplato dalla presente legge, si applicano le leggi ed i regolamenti di carattere generale che disciplinano le singole professioni »; il che va riferito anche al sistema delle guarantee giurisdizionali.

Pertanto anche le questioni relative a rapporto d'impiego, anche se i dipendenti siano di razza ebraica e le vicende del rapporto si ricolleghino alla legislazione razziale, seguono la competenza ordinaria: come appunto ha ritenuto la sentenza annotata.

Le norme su ricordate suggeriscono anche il quesito se la « competenza esclusiva » del Ministro per l'interno sulle questioni razziali abbia carattere giurisdizionale. Non sembra decisiva al riguardo la considerazione che la competenza stessa si riferisca a questioni « di stato » delle persone; pare per contro preferibile l'opinione che il decreto che il Ministro emette in queste materie abbia pur sempre carattere amministrativo (con la conseguenza che esso non costituisce giudicato) e la qualifica di « esclusiva » data a questa competenza sta ad indicare l'esclusione di ogni gravame e quindi della possibilità di sottoporre la controversia ad organi giurisdizionali.

(2) Non ci risultano precedenti.

Riportiamo una parte della motivazione in fatto, per meglio

La Corte, ecc. — *Fatto.* Sergio Goldstaub con ricorso al Tribunale di Milano, sezione del lavoro, depositato il 29 luglio 1939, esponeva: che egli dal 1° novembre 1920 è stato impiegato della Anonima Infortuni fino a quando, con decorrenza dal 15 marzo 1939, mentre rivestiva la qualità di funzionario amministrativo con mansioni esterne ed ispettive presso agenzie e clientele, con residenza a Firenze, fu licenziato in seguito alle disposizioni del regio decreto 17 novembre 1938 n. 1728.

Egli aggiungeva che nel novembre del 1938, dalla Società di cui era impiegato venne interpellato se fosse di razza ebraica e se avesse titoli per ottenere la discriminazione ed egli rispose che professava la religione cattolica, che era nato da genitori di razza ebraica e che riteneva di aver titolo alla discriminazione, avendo combattuto come volontario durante la guerra mondiale ed altresì per le benemerite civili del padre suo: onde si riservava di presentare la domanda per ottenere il provvedimento di discriminazione ai sensi dell'art. 14 del surriferito decreto e che, presentata l'istanza relativa al Ministero degli Interni, questo con provvedimento del 20 febbraio 1939 dichiarava la richiesta discriminazione.

Lo stesso Goldstaub, inoltre, affermava che, nel frattempo, l'Anonima Infortuni, nonostante che fosse stata avvertita da lui della tempestiva presentazione della domanda, gli significò, con lettera 23 gennaio 1939, che egli era stato collocato in aspettativa speciale, e poi, con lettera 4 marzo 1939, che egli era licenziato a partire dal 15 dello stesso mese; che la illegalità di tale provvedimento sarebbe evidente, in quanto il licenziamento del proprio personale di razza ebraica, al quale sono tenute per la lettera h) dell'art. 13 di detto decreto le ammini-

chiare i termini della speciale questione che la sentenza ha risolto.

Va ricordato in proposito che, secondo il regio decreto-legge 17 novembre 1938 n. 1728 (art. 13 lett. h), i cittadini di razza ebraica non possono essere alle dipendenze delle imprese private di assicurazione. Il successivo art. 14 ammette poi che con provvedimento del Ministro dell'interno possano, per determinati titoli, che l'articolo stesso esamina, essere dichiarate non applicabili varie disposizioni dello stesso decreto-legge, che contengono limitazioni per i cittadini di razza ebraica (a questo provvedimento è stato dato il nome di « discriminazione » prima dalla prassi e poi dai testi legislativi: v. ad es. art. 42, 68, 72 regio decreto-legge 9 febbraio 1939 n. 126; art. 2, 3, 4 e 30 legge 29 giugno 1939 n. 1054). Fra i divieti che non si applicano ai cittadini di razza ebraica discriminati è appunto quello degli impieghi presso le aziende private di assicurazione.

È anche da ricordare come, in corrispondenza del divieto relativo agli impieghi pubblici ed a taluni impieghi privati, la stessa legge fondamentale (regio decreto-legge 17 novembre 1938, cit.) ebbe a disporre che alla necessaria dispensa dal servizio di coloro che tali impieghi occupavano corrispondeva per gli impieghi dello Stato uno speciale trattamento di quiescenza e cioè il trattamento di pensione minimo se i dispensati avessero almeno dieci anni di servizio (art. 21). Dispose altresì che questa norma fosse estesa in quanto applicabile a tutti gli altri enti che dovevano disporre la cessazione del rapporto d'impiego con dipendenti di razza ebraica (art. 22), e che sono (art. 13) tutti gli enti pubblici (lett. b-f), le banche d'interesse nazionale (lett. g) e le imprese private di assicurazione (lett. h). Aggiungeva infine lo stesso art. 22 (capov.) che « gli Enti nei cui confronti non sono applicabili le disposizioni dell'art. 21, liquideranno, ai dipendenti dispensati dal servizio, gli assegni o le indennità previsti dai propri ordinamenti o dalle norme che regolano il rapporto di impiego per i casi di dispensa o licenziamento per motivi estranei alla volontà dei dipendenti ».

Poiché le norme dell'art. 21 riguardano soltanto gli impieghi dello Stato, la riserva della loro « applicabilità » (contenuta nell'art. 22) sembra debba intendersi nel senso che sia applicabile il principio della concessione del trattamento minimo di pensione a chi abbia almeno dieci anni di servizio: applicabilità che a sua volta dipende dall'esistenza o meno di un trattamento di quiescenza. E, nella specie, gli ordinamenti della Società comprendevano appunto una Cassa di previdenza, a carico della quale cadeva un trattamento di pensione per gli impiegati. Si trattava dunque di un impiego privato; al quale era applicabile però, per la ragione suddetta, il trattamento di favore di cui all'art. 20, nel caso che l'impiegato fosse stato licenziato per effetto della sua appartenenza alla razza ebraica.

strazioni delle imprese private di assicurazione non deve essere soggetta, sotto il discriminazione, dato che una delle condizioni della discriminazione è appunto, per l'art. 14, della legge, non applicabile la disposizione dell'articolo 12 lettera b); che l'Anonima Infortuni, licenziandolo, quantunque avesse presentato la domanda di discriminazione, e mantenendo il licenziamento, quantunque egli avesse ottenuto il provvedimento di discriminazione in data anteriore a quella del licenziamento, ha applicato l'art. 13 lett. h) in un caso in cui esso sarebbe, per disposizione della competente autorità, inapplicabile e il licenziamento sarebbe, perciò, senza alcun dubbio, illegale; che, nonostante l'illegalità palese del licenziamento, egli chiese alla Anonima Infortuni che fosse applicata a suo favore la disposizione dettata dall'art. 22 dello stesso decreto per i licenziati non discriminati e cioè che avendo egli raggiunto 18 anni di anzianità di servizio e 16 di iscrizione alla cassa di previdenza, fosse applicato a suo favore il trattamento minimo di pensione in applicazione del nuovo regolamento della cassa di previdenza per gli impiegati della Anonima Infortuni entrato in vigore il 1° gennaio 1939, ma la Società si rifiutò di aderire a questa domanda, limitandosi ad offrire con la lettera 12 giugno 1939, la somma complessiva di lire 89.199,27, come da conteggio ad essa lettera allegato. (Omissis)

**Diritto.** I. L'Anonima Infortuni col 1° motivo di gravame censura la sentenza del tribunale lamentando che i primi giudici non abbiano dichiarato la propria mancanza di giurisdizione a conoscere della presente causa, in base all'art. 26 regio decreto-legge 17 novembre 1938 n. 1728.

La doglianza non ha giuridica consistenza.

Il decreto invocato, contenente provvedimenti per la difesa della razza italiana, all'art. 26 dispone che **le questioni relative all'applicazione del decreto stesso saranno risolte, caso per caso, dal ministro dell'interno, sentiti i ministri eventualmente interessati e previo parere di una commissione da lui nominata** e che **il provvedimento non è soggetto ad alcun gravame, sia in via amministrativa, sia in via giurisdizionale**.

Ora, solo in base a una interpretazione letterale e semplicistica limitata alla dizione dell'articolo, parrebbe che esso sanzioni il principio, secondo cui tutte le controversie in cui sorgono questioni che hanno relazioni col decreto stesso, debbano essere risolte dal ministro dell'interno, con l'osservanza delle formalità in detto articolo prescritte.

Ma la interpretazione in tal caso non è esatta.

Da un esame ponderato dell'articolo in relazione con le altre disposizioni del decreto, emerge, invece, che **dal ministro dell'interno, sotto l'osservanza delle formalità anzidette, devono essere risolte soltanto le questioni che riflettono la dichiarazione di appartenenza o meno di taluno alla razza ebraica.**

Infatti questa è appunto la questione principale da risolvere in tale materia, questione che, data la sua gravità, è stata riservata precisamente alla competenza del ministro dell'interno che decide nel modo specificato in detto art. 26.

Ed essa è evidentemente pregiudiziale ad ogni altra questione che può sorgere in relazione a tale decreto, come si evince dagli art. 10, 11, 12 e 13 del decreto medesimo.

L'art. 14, poi, stabilisce la competenza dello stesso ministro per l'interno per dichiarare, sulla documentata istanza degli interessati, caso per caso, non applicabili le disposizioni degli art. 10 e 11 nonchè dell'art. 13 lett. h) alle persone specificate nello stesso articolo. Mentre il successivo art. 16 stabilisce la competenza di una commissione, istituita presso il ministero dell'interno per la valutazione delle speciali benemerienze di cui all'art. 14 lett. b) n. 6.

La interpretazione dell'art. 26 nel senso suesposto riceve chiara conferma dalle norme contenute negli art. 1, 4 e 5 della legge 13 luglio 1939 n. 1024, in esse disponendosi, che il ministro dell'interno emette decreto non motivato, conforme al parere della commissione, che il parere del ministro è insindacabile, che esso ha valore, ad

ogni effetto giuridico, esclusivamente per la dichiarazione di razza e che è riservata esclusivamente alla competenza del ministro dell'interno ogni decisione in materia razziale ai sensi del detto decreto 17 novembre 1938 n. 1728 e della legge stessa.

Pertanto, da tutto ciò emerge chiaramente che dalla competenza speciale del ministro dell'interno sono escluse le questioni che non riguardano la materia relativa alla dichiarazione di razza, e che riflettono invece rapporti di indole economico-patrimoniale, sia pure riguardanti persone appartenenti alla razza ebraica in dipendenza di obbligazioni contrattuali coi terzi, la cui regolamentazione esula, pertanto, dal limite della detta competenza del ministro dell'interno rientrando, invece, in quella ordinaria del giudice del lavoro, come si verifica nel caso in esame, in cui il Goldstaub, appartenente alla razza ebraica, è stato discriminato con provvedimento ministeriale in data 20 febbraio 1939-XVII n. 202, dichiarandosi che al medesimo non sono applicabili le disposizioni degli art. 10 e 13 lett. h) del regio decreto-legge 17 novembre 1938-XVII n. 1728, giusta il certificato del podestà di Firenze in data 27 marzo 1939-XVII.

Nè il Goldstaub avanti il Tribunale di Milano sezione del lavoro, ha proposto domanda riguardante la dichiarazione di razza e le altre questioni relative, di competenza del ministro dell'interno ai sensi del decreto e della legge succitati, avendo solo chiesto il riconoscimento di diritti, in dipendenza della risoluzione del suo rapporto di lavoro con l'Anonima Infortuni, **diritti che sono di natura squisitamente economico-patrimoniale e non politica, la cui cognizione era di competenza appunto del giudice del lavoro.**

Pertanto, rottamente i primi giudici hanno respinto, ritenendola giuridicamente infondata, l'eccezione di mancanza di giurisdizione sollevata dalla detta Società ed ora riproposta in questa sede in via pregiudiziale.

Quindi su questo punto la sentenza non merita censura.

Il. Scendendo all'esame degli altri motivi di gravame, la Corte osserva che la Società censura la sentenza, lamentando che i primi giudici abbiano dichiarato che il Goldstaub ha diritto al trattamento di pensione in base agli art. 21 e 22 del citato regio decreto-legge 17 novembre 1938 n. 1728 e al regolamento della cassa di previdenza entrato in vigore il 1° gennaio 1939, coordinandosi tale trattamento di pensione alle indennità dalla stessa Anonima Infortuni riconosciute dovute al Goldstaub in lire 89.199,97.

Tale doglianza è giuridicamente fondata.

Infatti non può ritenersi dovuto il detto trattamento di pensione nè in base alle norme invocate nè in base ad altre norme. Valga il vero.

Il Goldstaub che era impiegato alle dipendenze dell'Anonima Infortuni dal 1° settembre 1920 rivestendo da ultimo qualità di funzionario amministrativo con mansioni esterne ed ispettive presso agenzie e clientele e con residenza in Firenze, con lettera 4 marzo 1939 è stato licenziato con decorrenza dal 15 dello stesso mese ai soli effetti della disdetta di cui all'art. 10 regio decreto-legge 13 novembre 1924 n. 1825 sul contratto di impiego privato: lettera alla quale è stato allegato l'atto di liquidazione, con invito a sottoscriverlo, per la compilazione della relativa quietanza.

In detta lettera non si specificano i motivi che hanno determinato la Società a risolvere il rapporto di impiego con la dispensa del Goldstaub dal servizio.

Nè tale specificazione era necessaria.

È risaputo, infatti, che in virtù della legge impiegatizia le parti, nel contratto di impiego a tempo indeterminato possono senza dedurre motivi di sorta risolvere unilateralmente il contratto ogni qualvolta lo ritengano opportuno, essendo, in tal caso, loro fatto obbligo soltanto di dare la disdetta e di corrispondere l'indennità nei termini e nella misura rispettivamente stabiliti dall'articolo 10 di detta legge in relazione al precedente art. 9.

Pertanto, il Goldstaub, pur appartenendo alla razza ebraica ed essendo stato discriminato con decreto del mi-

nistro dell'interno in data 20 febbraio 1939 (quindi precedentemente alla lettera di licenziamento) non può ritenersi in base a quella disdetta dispensato dal servizio a norma dell'art. 20 regio decreto 17 novembre 1938 n. 1728, perchè questo riguarda soltanto il caso in cui i dipendenti degli enti indicati nell'art. 13 (nella cui lett. *h* sono comprese le amministrazioni delle imprese private di assicurazione, come è precisamente l'Anonima Infortuni) non siano discriminati. Giacchè solo in tal caso, giusta il detto art. 13, le dette amministrazioni non possono avere alle proprie dipendenze persone appartenenti alla razza ebraica e devono a norma del succitato art. 20 dispensare dal servizio detti dipendenti nel termine di tre mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso regio decreto e solo allora si rendono applicabili i successivi art. 21 e 22 concernenti il trattamento di pensione. Il che significa che nel caso in cui i dipendenti delle stesse amministrazioni di cui all'art. 13 lett. *h*) siano invece discriminati, continua ad avere vigore la norma ordinaria, contenuta nella legge impiegatizia riguardante la risoluzione del contratto d'impiego superiormente già presa in esame, norma che, perciò, deve essere applicata nel caso concreto.

Nella ipotesi di discriminazione, pertanto, gli enti di cui al detto art. 13 possono continuare ad avere alle proprie dipendenze persone appartenenti alla razza ebraica, venendo ad essi riconosciuta la facoltà di continuare con tali persone il rapporto impiegatizio (e non già imposto un obbligo) o possono risolvere in qualsiasi tempo e per qualsiasi motivo o senza motivo di sorta il rapporto *ad libitum*, sotto l'osservanza, però, degli obblighi imposti dalla stessa legge impiegatizia.

Da ciò consegue che in tale ipotesi all'impiegato discriminato non è riconosciuto il diritto alla continuazione del rapporto e a conseguire con la risoluzione di esso diritti maggiori di quelli derivanti dalla legge impiegatizia, come sarebbe quello del trattamento di pensione invocato dal Goldstaub.

È vero che la lettera, con la quale veniva risolto dalla Società il rapporto di impiego col Goldstaub è stata preceduta da altre lettere nelle quali è stata trattata la questione relativa alla posizione in cui si era venuto a trovare costui, come persona appartenente alla razza ebraica, a seguito del regio decreto succitato, e che la stessa Società con lettera 23 gennaio 1939, in ottemperanza a quel decreto e alle successive superiori disposizioni, significava al Goldstaub che essa lo considerava intanto fuori servizio a partire da quel giorno e in stato di speciale aspettativa, che «comunque non potrà eccedere i termini fissati dall'art. 19 del decreto stesso».

Ma è ovvio che tali precedenti, una volta avvenuta la discriminazione del Goldstaub e la successiva risoluzione del rapporto di impiego in virtù della lettera della Società in data 4 marzo 1939, non possono mutare la posizione giuridica di lui e far ritenere che egli sia stato licenziato dalla Società in virtù del citato art. 20, anzichè a norma della legge impiegatizia anche ammesso che il motivo intimo che ha determinato la stessa Società a risolvere il rapporto, nonostante la discriminazione del Goldstaub, possa essere stato l'appartenenza di lui alla razza ebraica, giacchè con ciò essa ha esercitato un diritto riconosciuto dalla stessa legge impiegatizia.

In base alla quale, pertanto, giustamente al Goldstaub sono state liquidate le sole indennità, a norma di essa spettantegli, nella somma complessiva di lire 89.199,97 che, proposta in tale misura dalla Società Anonima Infortuni, lo stesso Goldstaub ha dichiarato di accettare rinunciando a vari rilievi che pure secondo esso si potrebbero fare, come risulta dal ricorso introduttivo del giudizio avanti il tribunale.

Ma, oltre il pagamento di tale somma in dipendenza della risoluzione del rapporto, il Goldstaub non ha diritto di pretendere dalla stessa Società anche il trattamento di pensione in base al regolamento della cassa di previdenza entrato in vigore il 1° gennaio 1939, come egli ha sostenuto con specifica conclusione avanti il tribunale, che ad essa ha fatto buon viso, accogliendola con la sentenza

che anche su questo punto viene impugnata dalla Società.

III. I primi giudici hanno riconosciuto tale diritto in relazione agli art. 21 e 22 dello stesso regio decreto-legge 17 novembre 1938 n. 1728.

Nonchè l'interpretazione datane deve ritenersi giuridicamente inesatta.

In vero, come è stato superiormente osservato, detti articoli sono applicabili soltanto nel caso in cui i dipendenti degli enti indicati nell'art. 13, che appartengono alla razza ebraica, non essendo stati discriminati vengono dispensati dal servizio per tale motivo razziale, ma non già anche nel caso in cui essi, già discriminati a norma dell'art. 14 dello stesso decreto, vengono licenziati o dispensati dal servizio senza motivo o anche per il motivo intimo basato sull'appartenenza alla razza ebraica del proprio dipendente.

Ciò emerge dal chiaro tenore degli stessi articoli.

Il legislatore, infatti, dopo aver nell'art. 21 disposto che i dipendenti dello Stato in pianta stabile dispensati dal servizio a norma dell'art. 20 (quindi, dipendenti non discriminati a norma dell'art. 14), sono ammessi a far valere il diritto al trattamento di quiescenza loro spettante a termine di legge, o col concorso delle condizioni specificate nello stesso articolo, anche il trattamento minimo di pensione o, negli altri casi, la concessione di una indennità, nel successivo art. 22 ha stabilito che le stesse disposizioni di cui al detto art. 21 sono estese in quanto applicabili, agli enti indicati alle lettere *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*) dell'art. 13, e così anche alle amministrazioni delle imprese private di assicurazione, previste appunto dalla lett. *h*) di questo articolo.

Ora, è evidente che, come le disposizioni dell'art. 21 non sono applicabili ai dipendenti discriminati, in quanto, come si è osservato superiormente, esse si applicano solo ai dipendenti non discriminati, così esse non si possono estendere ai dipendenti degli altri enti dell'art. 13 lett. *h*) specificati nell'art. 21, enti fra cui è compresa l'Anonima Infortuni, quale impresa privata di assicurazione, quando detti dipendenti come il Goldstaub, siano stati discriminati.

In tal caso, ripetesi, al licenziamento dell'impiegato privato si applicano le norme contenute nella legge impiegatizia che regolano il rapporto di impiego, mancando gli estremi per l'applicazione del regio decreto-legge 17 novembre 1938 n. 1728, come superiormente è stato dimostrato.

E tale trattamento diverso ben si spiega, quando si consideri che, mentre le persone discriminate appartenenti alla razza ebraica possono continuare a prestare servizio presso gli enti di cui al più volte citato art. 13, lett. *h*), giusta l'art. 14, o iniziare presso gli stessi enti un nuovo servizio, senza subire perciò alcun danno patrimoniale, le persone appartenenti alla razza ebraica non discriminate, devono, invece, essere dispensate dal servizio e non potranno mai assumere altro servizio alle dipendenze degli stessi enti, subendo così un danno patrimoniale.

E di questo danno precisamente essi vengono risarciti col trattamento loro fatto dal legislatore a norma dei citati art. 21 e 22.

Se anche le persone appartenenti alla razza ebraica, alle dipendenze degli enti di cui al citato art. 13 lett. *h*) pur avendo ottenuto la discriminazione a norma dell'art. 14, venendo licenziate per un motivo qualsiasi o senza motivo, potessero usufruire dello stesso trattamento fatto dagli art. 21 e 22, alle persone di razza ebraica non discriminate, esse, di fronte a queste verrebbero ad avere un trattamento più vantaggioso, in quanto oltre a quello previsto dai detti articoli, potrebbero ancora trovare un impiego alle dipendenze delle amministrazioni delle imprese private di assicurazione di cui all'art. 13 lett. *h*) non essendo più di ostacolo la loro appartenenza alla razza ebraica, giusta l'art. 14.

Pertanto, in base ai detti art. 21 e 22 il Goldstaub non ha diritto al preteso trattamento di pensione. (*Omissis*)

Per questi motivi, ecc.