

ottobre...".

Ebbene, costituisce *ius receptum* che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si realizza nel caso di recesso legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, ovvero a fatti che prescindono dalla condotta del lavoratore. E' pacifico, inoltre, che fra tali ragioni rientrano anche le ipotesi in cui provvedimenti autoritativi determinino l'impossibilità temporale o parziale della prestazione lavorativa. In tal caso il datore di lavoro è legittimato a recedere dal rapporto in mancanza di un suo interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, la sussistenza o meno del quale deve essere peraltro verificata con riguardo alle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa (in tal senso **Cass. 3 luglio 1984, n. 3906; Cass. 19.9.2002 n. 13732; Cass. 14.4.2005 n. 7726**). In particolare la S.C. ha stabilito che *"Nel rapporto di lavoro che si instaura tra un istituto di vigilanza e le dipendenti guardie giurate, l'autorizzazione al porto d'armi e l'approvazione del questore, necessarie per lo svolgimento dell'attività di guardia giurata, sono il presupposto indispensabile contrattualmente previsto per la ricevibilità delle prestazioni d'opera. Ne consegue che, qualora, in pendenza di un'imputazione penale, il prefetto addivenga alla sospensione delle dette abilitazioni amministrative, è configurabile la sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa ed è legittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro. A tal fine non rileva che la sospensione sia stata adottata "fino all'esito del procedimento penale e salvo revoca", poichè è incensurabile l'interpretazione del provvedimento amministrativo da parte del giudice di merito secondo il quale tale formula non comporta l'automatica reviviscenza dell'approvazione della nomina in caso di assoluzione, essendo necessaria una aggiornata valutazione dei requisiti del prestatore d'opera"* (**Cassazione civile sez. lav., 25 luglio 2006 n. 16924**; in senso sostanzialmente conforme cfr.: **Cass. 3 luglio 1987 n. 5848; Cass. 2 gennaio 1986 n. 5**).

Nel caso in esame, la società resistente ha anche attestato l'assenza di qualsivoglia interesse attuale alla prestazione lavorativa della ricorrente, stante l'intervenuta revoca dell'appalto che gestiva presso l'Aeroporto Civile di Brindisi da parte della società Aeroporti di Puglia a seguito della vicenda penale che è all'origine dell'intera vicenda in esame.

Per mera completezza, inoltre, non va dimenticato che il pacifico orientamento giurisprudenziale sopra richiamato ha trovato conferma nella Circolare del Ministero del Lavoro 16.1.2013 n. 3, nella quale si ribadisce, all'indomani della L. 92/2012 (la c.d. "Riforma Fornero"), che *"altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo"* sono rappresentate, fra le altre, *"ai provvedimenti di natura amministrativa che incidono*

sul rapporto (ad esempio, il ritiro della patente di guida o di un tesserino di ingresso rilasciato dalle autorità doganali agli spazi aeroportuali o il ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata)...

Sostiene altresì la difesa [REDACTED] che, comunque, il provvedimento prefettizio che ha revocato i titoli per l'esercizio della funzione di guardia particolare giurata è illegittimo e, pertanto dovrebbe essere disapplicato dal giudice con conseguente nullità del licenziamento impugnato, non avendo adeguatamente valutato i fatti ascritti alla ricorrente.

Ritiene, in senso contrario, il giudicante che l'istituto della disapplicazione vada applicato con riferimento alla configurabilità di uno dei tre vizi tipici dell'atto amministrativo (incompetenza, violazione di legge, eccesso di potere) e non è sufficiente, come sostiene parte ricorrente, che la determinazione assunta sia, sul piano del metodo e del procedimento seguito, meramente opinabile; il giudice, infatti, in tale ultimo caso, non può in attuazione del principio costituzionale di separazione dei poteri sostituire proprie valutazioni a quelle effettuate dall'amministrazione.

Per ultimo, nelle note autorizzate, la difesa ricorrente ha altresì eccepito la violazione della legge 92/2012 avendo la società irrogato il licenziamento prima dell'esaurimento della procedura conciliativa, ovvero il 25.10.2012, ergo, prima della seduta della Commissione avvenuta il successivo 5 novembre.

La norma di riferimento è quella dell'art. 40 co. 6 della lex cit. a mente del quale *"Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento"*; il menzionato comma 3, a sua volta, stabilisce che *"la Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta"*.

Occorre preliminarmente rilevare che nessuna sanzione è prevista per l'eventuale inosservanza di tale norma. Ma, a tutto voler concedere, si è allo stato affermata l'opinione, che questo giudice condivide, secondo la quale la norma dell'art. 7 co. 6 vada interpretata nel senso che il datore di lavoro possa licenziare solo se i sette giorni dalla comunicazione siano trascorsi senza che la D.T. del Lavoro abbia convocato le parti. Se così è, allora essendo stata inviata la comunicazione il 12.10.2012 ed essendo stata effettuata la convocazione il successivo 25.10.2012, il licenziamento menzionato poteva essere irrogato.

La difesa resistente, infine, ha introdotto, per tuziorismo, anche la questione relativa alla prova del c.d. obbligo di repechage. Ad avviso del GdL va detto che la questione non

rileva nella fattispecie, nulla avendo eccepito sul punto parte ricorrente.

Val comunque la pena di ricordare, per mera completezza, che se è vero che ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, sul datore di lavoro incombe la prova, anche della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito (v. *Cass. n. 14815/2005*) è altrettanto vero che detto onere deve essere comunque mantenuto entro limiti di ragionevolezza, sicché esso può considerarsi assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria (si veda *Cass. n. 3198/1987*, *Cass. n. 8254/1992*, nonché, da ultimo, *Cass. civile sez. lav 26 aprile 2012 n. 6501*), con l'ulteriore precisazione che il lavoratore, pur non avendo il relativo onere probatorio ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di repacehage (si veda *Cassazione civile sez. lav. 26 aprile 2012, n. 6501*; *Cass. n. 10559/1998*; *Cass. n. 8254/1992*), onere, come detto, rimasto del tutto inosservato.

E' possibile pertanto affermare che correttamente la società resistente ha interrotto il rapporto con la ricorrente (e con altri sette dipendenti, parimenti attinti da misura cautelare) ponendo a base del provvedimento espulsivo il giustificato motivo oggettivo come sopra illustrato, a nulla rilevando, in questa sede, il diverso avviso manifestato dalla Commissione di Conciliazione.

Le spese, in considerazione della peculiarità e della novità delle questioni affrontate, possono essere integralmente compensate.

PQM

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Spese compensate.

Manda alla cancelleria per quanto di competenza.

Brindisi, 25.2.2013.



Depositato in cancelleria
Brindisi, il 27 FEB 2013
L. TRIBUNALE
CANTONE

IL GIUDICE