TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO
Il Tribunale di Reggio Calabria, Sez. Lavoro, in persona della Dr. PATRIZIA MORABITO in funzione di Giudice Unico, ha pronunciato la seguente
ordinanza
nella controversia proposta ex lege 92/2012 da
M.L. nato l'(...) COD FISC (...) rappresentato e difeso dall'avv.to Maria Emma Romeo per procura a margine del ricorso, elett. domiciliata presso il suo studio in R.C. via s.- PEC:(...)
-Ricorrente-
contro
COBAR SPA con sede in A. in persona del legale rappr. pro tempore, rappresentata e difesa per procura a margine della memoria di costituzione e difesa dagli avv.ti Carlo Bella del foro di Bari e Felicuia Calluso del foro di RC, elet domicialita presso quest'ultima in RC via A.; (...)
- Resistente

Fatto

Esaminati gli atti del procedimento, sentiti i difensori nonché l'interrogatorio formale del legale rappresentante della COBAR, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 10.4.2013, osserva:
Con il ricorso depositato il 18.2.2013 l'istante ha impugnato il provvedimento di licenziamento irrogatogli in data 29.11.2012 per giustificato motivo oggettivo per la soppressione del posto del ricorrente. Nella comunicazione che preannunziava il recesso, inviata anche alla Direzione Territoriale di Rc "ex art 7 comma 1 e 2 legge 604 del 1966" si faceva riferimento al completamento dei lavori per il Museo Archeologico Nazionale di R.C., all'assenza di nuove commesse ed all'impossibilità della ditta di collocare utilmente il lavoratore in altri cantieri. Svoltasi infruttuosamente il tentativo di conciliazione promosso dalla COBAR, questa aveva inviato missiva di licenziamento che espressamente motivava "...considerata la situazione di ultimazione dei lavori presso il Museo Nazionale di R.C., ove lei svolgeva l'attività lavorativa..". Ha affermato l'istante l'illegittimità del recesso, impugnato tempestivamente con missiva del 29.1.2013, in quanto la società avrebbe dovuto dimostrare, e non lo aveva fatto, la soppressione del posto occupato dal lavoratore e l'impossibilità del repechage, mentre l'istante avrebbe potuto essere ricollocato presso uno dei tanti cantieri aperti ed operanti sul territorio nazionale (in ricorso enumerava svariati cantieri, fra i quali il Vecchio Ospedale dell'Annunziata di S., Palazzo C. di R.C., Chiesta di San G. di G., ed altri cantieri in P.); ribadiva la disponibilità alle trasferte, di non essere stato assunto solo per il cantiere del Museo di R.C. e di non poter essere licenziato per la chiusura di questo, che l'ultimo giorno di lavoro era stato intimato per il 31.12.2012 mentre aveva lavorato fino al collaudo del 29.1.2013. Evidenziava oltretutto che si erano verificati più di 5 licenziamenti nell'arco dell'ultimo quadrimestre, ed avrebbero dovuto trovare applicazione i criteri previsti dai CCNL ovvero dalla legge 223 del 1991, quali i carichi di famiglia, l'anzianità di servizio, le esigenze tecnico-organizzative, mentre nulla era stato possibile sapere in relazione ai criteri e modalità di scelta dei lavoratori applicati ai dipendenti, e i numerosi cantieri aperti ed attivi comprovavano che non vi era alcuna necessità di sopprimere il posto occupato dal ricorrente.

Evidenziando che il datore di lavoro occupava oltre 60 dipendenti, concludeva chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro, e la condanna al pagamento delle retribuzioni dal recesso all'effettiva riammissione, con versamento delle contribuzioni maturate. Articolava richieste istruttorie.
Si è costituita la COBAR spa, contestando l'avversa domanda, eccependo e precisando:
- l'inammissibilità del ricorso non proposto nelle forme della legge 92/2012;
- il valore economico dei cantieri rimasti aperti, dopo la chiusura ed il collaudo di quello in cui era impegnato l'istante, si era notevolmente ridotto, così come la forza lavoro che al giugno 2012 era di 69 persone (54 operai e 15 impiegati), mentre a dicembre 2012 i dipendenti si erano ridotti a 54, e ancora ridotti a 49 dipendenti a febbraio 2013, come veniva documentato con le copie dei prospetti paga in atti prodotte
- che dei 12 dipendenti ancora in forza 4 erano amministrativi, 2 addetti all'ufficio appalti pubblici, e 6 appartenenti all'area tecnica;
- quanto alle contestazioni relative alla legge 223 del 1991, non applicabile alla fattispecie, negava che fossero stati effettuati più di 5 licenziamenti e che comunque fossero licenziamenti attuati per fine lavori; adduceva che l'istante non aveva allegato e dimostrato nulla in ordine alla propria situazione familiare e di servizio rispetto a quella degli impiegati tecnici,
- che in ogni casi erano stati rispettati i criteri di scelta in quanto gli impiegati dell'area tecnica in forza alla COBAR avevano anzianità di servizio e carichi di famiglia superiori a quelli dell'istante.
Ha quindi concluso chiedendo dichiararsi inammissibilità ed infondatezza dell'avversa domanda.
Alla prima udienza fissata ex lege 92/2012 le parti sono state liberamente sentite; preso atto dell'impossibilità di addivenire ad un componimento è stato ammesso e contestualmente reso dal resistente l'interrogatorio formale deferito in ricorso; indi la causa è stata assunta in riserva.
Appare preliminarmente opportuno chiarire che il licenziamento è successivo al 18.7.2012, data nella quale è entrata in vigore la legge 92/2012 . Pertanto, sia il procedimento giurisdizionale che la disciplina sostanziale del recesso e le tutele nella specie applicabili non possono che essere quelle apprestate dall'art 18 legge 300/70 come modificato dalla legge 92/2012.
Appare infondata l'eccezione d'inammissibilità della domanda perché non proposta secondo i termini e le modalità previste dalla legge 92/2012, secondo l'assunto dell'eccepiente resistente: in realtà la legge non prevede formule sacramentali per la proposizione della domanda, che va interpretata dal giudice. Nella specie la richiesta di reintegra espressamente formulata in ricorso e la data di proposizione di questo, successiva al 18 luglio 2012, imponevano di trattare il processo secondo le modalità e il rito dettato dalla legge 92/2012, così come è stato detto con il decreto di comparizione emesso da questo giudice.
Nel merito, inoltre, alla luce del contraddittorio instaurato fra le parti, deve ritenersi che sussista il requisito dimensionale che giustifica - almeno in astratto e prima dell'approfondimento sulla fondatezza della domanda- la richiesta reintegratoria del ricorrente, e quindi legittima la trattazione del procedimento secondo il rito sommario de quo.
Infatti dalle deduzioni difensive della COBAR e dalla documentazione allegata emerge che il requisito dimensionale (almeno 60 dipendenti sul territorio nazionale) sussisteva pacificamente nel semestre anteriore alla data di intimazione del licenziamento (giugno 2012, per espressa ammissione della resistente); e sempre per ammissione

della COBAR sarebbe sceso al di sotto solo nel dicembre 2012, cioè in concomitanza con l'intimazione del licenziamento all'istante (cfr pag 6 memoria COBAR). Orbene, il dato, peraltro suffragato dai prospetti paga dei dipendenti prodotti dalla resistente (numerose cessazioni di rapporti risultano operate proprio a dicembre 2012, mentre solo 4 o5 a giugno 2012, che non hanno ridotto a meno di 60 i dipendenti a quell'epoca), consente di affermare la sussistenza del requisito dimensionale in epoca coeva al licenziamento.
Il suddetto requisito peraltro non può essere valutato solo al momento del recesso né solo nel periodo successivo, ma va invece verificato, per costante giurisprudenza, con riferimento alla "normale" consistenza dell'impresa, in un arco temporale che può estendersi fino all'anno precedente il recesso (così, per fattispecie dissimili dalla presente, ma con decisioni senz'altro indicative dell'ora enunciato criterio generale cfr Cass Sez. 6 - L, Ordinanza n. 25249 del 14/12/2010 Ai fini della operatività della tutela reale contro i licenziamenti individuali illegittimi, il computo dei dipendenti va accertato sulla base del criterio della normale occupazione, da riferirsi al periodo di tempo antecedente al licenziamento e non anche a quello successivo; nel caso in cui poi la variabilità del livello occupazionale sia strutturalmente connessa al carattere dell'attività produttiva, come nella specie quella stagionale, che richiede normalmente il ricorso al contratto a termine o al part-time verticale, il riferimento al criterio medio-statistico della normale occupazione trova conferma nella specifica disciplina del part-time e, per l'individuazione dell'arco di tempo in cui calcolare tale media, il periodo temporale utilizzabile più appropriato è quello riferito all'anno. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore da una società che gestiva un'impresa stagionale, ma rigettato la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro, essendo stato accertato che nell'anno antecedente il licenziamento la media annuale dei lavoratori occupati era stata di non oltre quindici dipendenti).In tal senso già Sez. L, Sentenza n. 2546 del 10/02/2004.
Nella specie il requisito dimensionale dei 60 dipendenti appare - dalle difese della COBAR -essere venuto meno solo all'epoca del licenziamento in questione, mentre sussisteva fino a quel momento; e solo per concomitante "chiusura di cantieri", stante peraltro la temporanea sospensione di alcuni altri (quindi per un dato che non appare, allo stato degli atti e delle difese, strutturale e proprio dell'impresa, ma temporaneo e transeunte).
Per quanto detto deve ritenersi sussistente il requisito dimensionale richiesto dall'art 18 legge 300/70.
Quanto alla valutazione del merito delle opposte pretese, la decisione sommaria propria della presente sede può essere assunta sulla scorta delle ammissioni e non contestazioni formatesi in esito al contraddittorio, sulla scorta dell'assolvimento dell'onere della prova (ivi compreso l'esito dell'interrogatorio formale reso dal resistente alla prima udienza).
La fattispecie ricade nell'area del cd "giustificato motivo oggettivo", poiché la motivazione della lettera di licenziamento datata 24.12.2012 è esclusivamente la "ultimazione dei lavori presso il Museo Nazionale di R.C., ove lei svolge attività lavorativa" (cfr doc agli atti dell'istante).
Il ricorrente ha contestato il licenziamento ponendo in sede giudiziale due argomenti:
- la inidoneità della chiusura del cantiere di RC a giustificare il recesso, sia perché il ricorrente non era stato assunto per quello ed avrebbe dovuto essere ricollocato preso altri cantieri aperti - dei quali allegava un puntuale elenco;
- sia perché non era stata rispettata la procedura di cui alla legge 223 del 1991, pur essendo stati effettuati più di 5 licenziamenti nell'ultimo quadrimestre. Al riguardo

contestava l'assenza di ogni chiarimento del rispetto dei criteri di scelta indicati dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicati per scegliere i dipendenti da licenziare.
Le ragioni di illegittimità del licenziamento ora dette, si pongono in posizione di alternatività, con pari priorità . Ma esaminando la prima appare che il licenziamento sia illegittimo già con riferimento a questa
L'eccepita insussistenza del GMO (giustificato motivo oggettivo) deve valutarsi in relazione 1) all'effettività della soppressione del posto; 2) all'assenza di prova dell'impossibilità del repechage.
Infatti, alla luce della migliore dottrina fino al momento espressa anche dalla novella della legge 92/2012, questo giudice ritiene che il repechage configuri "un attributo normativo sostanziale nella definizione di giustificato motivo oggettivo", ricostruzione che muove dalla - parimenti condivisibile - nozione di "fatto " non distinguibile dalla valutazione e connotazione giuridica del fatto stesso, anche ai fini dell'applicazione della novella dell'art 18 legge 300/70 apportata dalla legge 92 del 2012. In altre parole, ritiene il giudicante, sulla scorta della attuale vigenza degli art 3 e 5 della legge 604/1996 (non modificati dalla legge 92/2012) che la soppressione del posto di lavoro, pur se sussistente, non possa configurare il GMO se ad essa non si accompagni la prova della impossibilità di riutilizzare il lavoratore all'interno dell'impresa, prova posta indiscutibilmente a carico del datore di lavoro, anche se a carico del lavoratore la giurisprudenza pone un onere di allegazione.
Nel caso in esame il lavoratore ha eccepito:
1. sia che il posto soppresso al cantiere di R.C. non era il posto per il quale era stato assunto (in effetti il contratto di assunzione dal 20.8.2008 indica le mansioni di Architetto preso la sede operativa "Teatro San Carlo di N.");
2. Sia che vi erano una serie di cantieri - specificamente indicati- nei quali avrebbe potuto essere riutilizzato;
3. Sia che non era stato chiarito il criterio di scelta adottato
La difesa della resistente appare carente con riferimento all'assolvimento dell'onere della prova che avrebbe dovuto contrastare ciascuna di queste eccezioni .
Infatti il contratto del ricorrente indicava sede di lavoro (N.) diversa da quella soppressa (R.C.). E seppure si tratta di sedi diverse perché seguono i diversi cantieri della società, quest'ultima non ha in alcun modo provato né chiesto di provare che non vi fosse altro posto idoneo e disponibile per collocare l'istante presso l'amministrazione o altri cantieri. In particolare, la società non ha contestato tutte le allegazioni avanzate dal ricorrente in ordine ai cantieri in essere ed ipoteticamente disponibili (S., R.C., P.C.; G., S., C.I.; R.C. della visitazione ; cantieri in P., ecc), avendo dimostrato ovvero chiesto di provare per testi solo la sospensione dei lavori e /o la chiusura di alcuni cantieri, in maniera imprecisa e frammentaria. In sede di interrogatorio formale il legale rappresentante della società ha ammesso che erano aperti i cantieri indicati dal ricorrente, adducendo giustificazioni e/o temporanee sospensioni mai dimostrate, ovvero dimostrate in misura minima e temporanea. Inoltre non risulta in alcun modo dimostrata l'impossibilità di utilizzare il ricorrente su tutta la consistenza aziendale, avendo ancora una volta la COBAR meramente affermato- ma non chiesto di dimostrare- che non vi fossero disponibilità di occupazione dell'istante presso altri cantieri ovvero comunque presso l'organico aziendale.
Sul punto cfr Cass Sez. L, Sentenza n. 22417 del 22/10/2009 In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'ultimazione delle opere edili per la cui realizzazione i lavoratori sono stati assunti non è sufficiente a configurare un giustificato motivo di recesso, salvo che il datore di lavoro non dimostri l'impossibilità di utilizzazione dei lavoratori medesimi in altre mansioni compatibili, con riferimento alla complessità dell'impresa e alla generalità dei cantieri nei quali è dislocata la relativa attività,

dovendosi peraltro esigere dal lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile reimpiego, mediante l'indicazione di altri posti in cui poteva essere collocato, cui corrisponde l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti, da intendersi assolto anche mediante la dimostrazione di circostanze indiziarie, come la piena occupazione negli altri cantieri e l'assenza di altre assunzioni in relazione alle mansioni del dipendente da licenziare.
Al riguardo si osserva che appaiono ambigue e prive di univoca significatività probatoria le denunce alla Cassa edile e altri documenti attestanti il numero dei dipendenti occupati, prodotti dalla COBAR, che nulla dicono di eventuali ulteriori disponibilità aziendali. Per contro, assolutamente nulla è stato chiesto di provare in relazione alla consistenza della ditta, agli organici aziendali, alla strutturazione della sede e dell'amministrazione, ecc., nonché alla scelta del personale da licenziare stante la soppressione del posto cui l'istante doveva ritenersi solo temporaneamente addetto (trattasi in effetti di posto diverso da quello indicato nel contratto di assunzione) .
Totalmente generiche le richieste di provare (per testi) il calo del fatturato di cui al capo 2 dell'articolato istruttorio COBAR; le circostanze di cui al capo 3 sarebbero state documentabili con gli atti - necessariamente scritti- di recesso, mai prodotti.
Appare quindi non assolto l'onere di prova che incombeva alla società, di giustificare il licenziamento con riferimento non solo alla chiusura del cantiere, ma anche all'effettiva soppressione del posto di architetto nell'organico aziendale ricoperto dall'istante, ed all'impossibilità della riutilizzazione (repechage), nonostante le consistenti dimensioni della ditta, operante con decine di dipendenti e numerosi importanti cantieri sull'intero territorio nazionale.
Le circostanze che precedono appaiono confermare l'illegittimità del licenziamento per l'insussistenza del GMO (ed esonerano il giudicante nella presente fase sommaria dall'obbligo di esaminare anche l'altro motivo di illegittimità del recesso, avanzato dal ricorrente con espresso richiamo della legge 223 del 1991).
Tuttavia il dettato normativo differenzia, ai fini delle conseguenze risarcitorie/restitutorie l'ipotesi della insussistenza (che si può definire semplice) di GMO dall'ipotesi di manifesta insussistenza di GMO, e solo in questo caso attribuisce al giudice il potere (discrezionale) di applicare le conseguenze richiamate dal comma 7^ (vale a dire la reintegrazione del dipendente, oltre che tutte le mensilità).
E' noto che tale disposizione è apparsa ai commentatori fra i passi più oscuri dell'intera novella, non apparendo dichiarato né immediatamente desumibile come dovesse intendersi la manifesta insussistenza, e quali criteri dovessero guidare la discrezionalità del giudice, cui è data facoltà (con l'uso del verbo "può") di applicare le ben diverse conseguenze di cui al 4^ o al 5^ comma - richiamati dal 7^ comma dell'art 42 legge 92/2012. Infatti a mente del citato 7^ comma, il giudice "...può altresì applicare la predetta disciplina (comma 4^-: reintegrazione ed indennità commisurata a tutte le mensilità maturate dal recesso al ripristino) nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma.(i.e. : indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni...ecc"

La sostanziale diversità di tutele, la più intensa delle quali per il prestatore correlata al concetto di insussistenza "manifesta", impone all'interprete di cogliere con criteri soggettivi e temporali il senso della disposizione, che evidentemente intende sanzionare con maggiore rigore un comportamento datoriale non solo illegittimo, ma particolarmente grave, che per questo lo obbliga al ripristino del rapporto e non al solo pagamento dell'indennità risarcitoria.
Se questo è il senso della disposizione, la "evidenza" della illegittimità del recesso non può che rapportarsi alla posizione ed al punto di vista nonché alle conoscenze datoriali, quali erano all'atto del licenziamento (in tal senso si vuol qui proporre il criterio "soggettivo e temporale") . Vi è stato qualche commento (suggestivo ma poco descrittivo) che ha definito l'ipotesi della "manifesta insussistenza" del GMO quale "torto marcio" datoriale; altri commenti hanno più concretamente differenziato ed esemplificato l'ipotesi collegandola all' "inescusabilità" della condotta datoriale, ravvisandola ad esempio laddove sia stata ritenuta esistente una crisi strutturale pur in assenza di elementi oggettivi che giustificassero tale valutazione.
Provando ad applicare al caso in esame il criterio, possono valorizzarsi i seguenti elementi sintomatici della consapevolezza ex ante del datore dell'illegittimità dell'irrogato licenziamento :
- Il licenziamento è stato intimato solo ed esclusivamente per la chiusura di un cantiere cui in quel momento era addetto (che non era neppure il cantiere per il quale era stato assunto);
- non vi è cenno ad alcuna crisi strutturale nella lettera di licenziamento, né riferimenti alla assenza di posti nell'organico aziendale
- Coerentemente, neppure in questa sede è stata offerta né fornita alcuna prova dal datore di lavoro per dimostrare che l'esubero sussistesse rispetto all'intero organico aziendale, nonostante quanto emerso in sede di conciliazione, svoltasi in data antecedente alla missiva di recesso del 24.12.2012
- infatti, innanzi alla Commissione di conciliazione il funzionario della DPLMO, all'esito della discussione il 20.12.2012, ha proposto all'azienda di collocare il dipendente "..in altro cantiere del territorio nazionale e in alternativa il ricorso alla CIGs": sintomo della possibilità emersa a quel momento di concrete alternative al licenziamento, che non risulta siano state vagliate né motivate neppure successivamente;
- gli unici documenti prodotti dal datore attestano la sospensione dei lavori solo in alcuni dei cantieri indicati dal ricorrente; ed in questi (palazzo Corigliano, all. 1; parco archeologico "Sibari" all 3) le sospensioni sono espressamente dichiarate temporanee, per fenomeni atmosferici o naturali destinati a cessare in tempi brevi (allagamenti per piogge e simili).
Non è stato prodotto alcun documento che legittimasse la riduzione strutturale dell'attività aziendale, che potesse giustificare neppure ex ante la valutazione datoriale di recedere dal rapporto. Non è stata fornita prova neppure della causa della cessazione degli altri rapporti di lavoro nel periodo compreso tra il dicembre 2012 ed il febbraio 2013;
- La prova testimoniale fa riferimento a circostanze documentabili e non documentate (capi 2), ovvero talmente generiche da non poter essere ammesse. Sintomatiche anche queste della insussistenza di elementi concreti a disposizione del datore atti a giustificare il recesso.
Dagli elementi documentali fin qui illustrati appaiono sussistere elementi sintomatici plurimi, univoci e concordanti, della carenza originaria di elementi atti a giustificare il recesso, carenza che emerge senza necessità di attività istruttoria (peraltro resa impossibile dalla genericità, incompletezza o inconducenza delle richieste), e che deve ritenersi per quanto detto ben nota e conosciuta o agevolmente conoscibile al

datore di lavoro: può per questo qualificarsi come "manifestamente insussistente" il GMO addotto a causa del licenziamento.
Tuttavia questo è antecedente necessario - ma non sufficiente - per l'esercizio del potere del giudice di scegliere la tutela da accordare, fra il 4^ ed il 5^ comma, come deve intendersi per l'uso del termine "può". E' un potere che la norma non si preoccupa di orientare, per l'esercizio del quale deve trovarsi solido ed oggettivo parametro nell'ambito dei principi dettati dall'ordinamento.
Poiché il ristoro del recesso illegittimo non è altro che il risarcimento per l'inadempimento contrattuale, ed alla luce della giurisprudenza di legittimità deve ritenersi che il ristoro del diritto leso debba avvenire - ove possibile e non eccessivamente oneroso per il debitore- in forma specifica, per la regola generale dettata in materia dall'art 20548 cc; regola che per il diritto del prestatore di lavoro è stata ribadita da Cass Sez Unite n 141 del 2006 (che ha sanzionato la sostanziale espropriazione dei diritti ove il ristoro per la violazione si riducesse in via di regola ad una somma), principio che può applicarsi nel pur mutato contesto dell'art 42 legge 92/2012, almeno laddove la legge conservi la possibilità al giudice di scegliere tra tutela reintegratoria ed indennitaria.
Nella specie le condizioni per applicare la tutela reintegratoria si fondano sulla qualità del datore di lavoro, impresa in forma societaria (s.p.a.) con decine di dipendenti e cantieri in tutta Italia, che non ha provato l'esistenza di alcuna effettiva crisi strutturale, documentando solo sospensioni temporanee dei cantieri e non chiedendo neppure di dimostrare in alcun modo l'impossibilità del reimpiego del lavoratore nonostante la disponibilità di quest'ultimo, manifestata anche in questa sede - oltre che in sede di conciliazione- allo svolgimento di mansioni inferiori e al cambiamento della sede di lavoro (come peraltro già avvenuto in passato) sintomo concreto ed evidente della difficoltà, se non impossibilità di trovare altra occupazione, nonostante la buona intenzione e volontà . All'illegittimità del licenziamento del 24.2.2012, consegue ai sensi dell'art 18 legge n 300 del 1970 come modificato dall'art 1 comma 42 comma 4^ e 7^ della lege 92/2012 l'ordine di reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro, e la condanna della società resistente a corrispondergli e il risarcimento del danno, pari alle mensilità maturate fino all'effettiva reintegra; con regolarizzazione contributiva e previdenziale come per legge.
Alla soccombenza della società resistente consegue ex art 92 cpc la condanna alle spese di lite, liquidate come in dispositivo in favore dell'istante e secondo i parametri dettati dal DM n 140/2012

P.Q.M.
visti gli art 1 comma 42 e ss legge 92/2012, dichiara l'illegittimità del licenziamento impugnato, ordinando alla resistente in persona del legale rappr. pro tempore di reintegrare il ricorrente nel rapporto di lavoro già in essere ed a versargli a titolo risarcitorio una indennità corrispondente alle retribuzioni globali di fatto maturate dal licenziamento sino al giorno della riammissione in servizio, oltre interessi e rivalutazioni ex art 429 cpc.e ricostituzione della posizione contributiva e previdenziale
Condanna la resistente alle spese di lite che liquida in favore dell'istante per complessivi euro 1.700,00 a titolo di compensi ex DM 140/2012,, oltre IVA e CPA da calcolarsi come per legge. distratte ex art 93 cp in favore dell'avv. Emma Maria Romeo,
Si comunichi alle parti con urgenza.
Reggio Calabria, 3.6.2013