



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Nola, dott. Paolo Landi
Nel giudizio R.G. N° 3178\2013 vertente

TRA

Bitani Alessandro

E

Società Boffa Arredamenti SRL, Società Boffa Contract SRL, Società O-Design SRL in
persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t nonché Carlo Boffa

sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 14-1-2014 ex art. 1, comma 48, L.
92/2012. letti ed esaminati gli atti,

Ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 7-6-2013 ex art. 414 C.P.C., la parte ricorrente in epigrafe, premetteva di aver lavorato con continuità alle dipendenze della società resistente Boffa Arredamenti SRL sino al 6-2-2012, data in cui era stato licenziato; deduceva l'illegittimità del licenziamento in quanto irrogato, senza giusta causa né giustificato motivo, per una presunta crisi aziendale; rilevava che era stato tempestivamente impugnato; evidenziava, poi, che la società Boffa Arredamenti aveva affittato il ramo d'azienda alla società O-Design ed in data 26-5-2009 era stata creata la società Boffa Contract SRL al fine di frodare le ragioni dei lavoratori trattandosi di unico soggetto giuridico gestito da Boffa Carlo; ciò premesso e dopo aver illustrato le ragioni dell'assoluta nullità dell'irrogato licenziamento e i danni patiti, il ricorrente ha chiesto dichiararsi l'inefficacia del licenziamento ordinando alle società convenute nonché al Boffa Carlo di reintegrarlo nel posto di lavoro con la condanna dei convenuti, anche in solido, al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto fino all'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali, nonché all'ulteriore risarcimento del danno patito da quantificarsi anche mediante CTU, con vittoria delle spese del giudizio.

Si costituivano le società Boffa Contract SRL, Carlo Boffa e la società Boffa Arredamenti SRL le quali eccepivano che il Bitani era stato licenziato in seguito ad una procedura di licenziamento collettivo che aveva riguardato 19 dipendenti; rilevavano in ogni caso, la decadenza ai sensi dell'art. 32 Legge N° 183\2010 e, nel merito l'infondatezza della domanda.

Si costituiva, altresì, la società O-design SRL la quale eccepiva di aver stipulato con la so-

cietà Boffa Arredamenti un contratto di affitto di ramo d'azienda con scadenza il 30-6-2017 e che tutti i rapporti di lavoro (tranne uno) esistenti tra la società Boffa Arredamenti ed i propri dipendenti erano da tempo cessati, compreso quello relativo al Bitani; eccepiva la propria carenza di legittimazione passiva tenuto conto che il licenziamento del ricorrente era stato intimato 5 mesi prima della stipulazione del contratto d'affitto d'azienda; eccepiva ancora l'intervenuta decadenza dall'impugnazione del licenziamento nonché dalla facoltà di agire al fine di ottenere l'accertamento della cessione del contratto nei confronti della società O-Design ex art. 2112 c.c. e concludeva chiedendo dichiararsi l'inammissibilità del ricorso o la sua infondatezza nel merito con vittoria delle spese del giudizio.

All'udienza del 15-10-2013, il G.L. disponeva il mutamento del rito in considerazione dell'applicabilità della nuova disciplina processuale (c.d. "Rito Fornero" di cui alla L. 92/2012).

Infatti, l'art. 1, comma 47, L. 92/2012 riguarda le *"controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*.

Il chiaro tenore letterale della disposizione non consente dubbi sul fatto che il rito speciale si applica esclusivamente ai licenziamenti disciplinati dall'art. 18 L. 300/70 e successive modifiche ed anche se preliminarmente devono essere risolte questioni circa la qualificazione del rapporto.

Condizione affinché l'impugnazione di un qualsiasi licenziamento (indipendentemente dal fatto che sia stato intimato prima o dopo il 18 luglio 2012 - circostanza che rileva solo ai fini dell'individuazione della disciplina sostanziale applicabile) sia soggetta al nuovo rito è il fatto che il recesso illegittimamente adottato dal datore di lavoro sia sanzionato con una delle misure previste dall'art. 18, nel testo di tale norma applicabile *ratione temporis*.

Da ciò deriva che, se oggetto del giudizio non è un'impugnativa di licenziamento ovvero se si tratta di un licenziamento che non rientra tra quelli per i quali l'art. 18 (attualmente in vigore o in vigore prima della riforma) prevede l'applicazione della tutela reale, la causa andrà proposta seguendo le comuni regole del rito codicistico del lavoro.

Nel caso in esame, il ricorso è stato proposto come ordinaria domanda ex art. 414 C.P.C., pur avendo ad oggetto unicamente la reintegrazione nel posto di lavoro con le conseguenze di cui all'art. 18 St. Lav. (pur se rivolta indifferentemente nei confronti di diversi soggetti) sul presupposto che i convenuti occupino più di quindici dipendenti, per cui risulta corretta la richiesta formulata dalle parti convenute di trattazione della causa con il nuovo rito cd. Fornero. Va osservato, al riguardo, che, secondo costante giurisprudenza della Suprema Corte, l'errore del rito non è motivo di nullità della sentenza e motivo di impugnazione se non quando determini un concreto pregiudizio processuale incidente sulla competenza, sulle prove o sui diritti di difesa.

Tuttavia, il rito applicabile alla fattispecie si valuta in relazione alla domanda, e dunque lo speciale procedimento si applica ogni qualvolta l'attore affermi che il licenziamento rientri nell'ambito delle ipotesi regolate dall'art. 18, quale che sarà poi la soluzione del merito della questione.

Il mutamento del rito potrà essere disposto, con ordinanza, sia nel caso della proposizione di domande soggette al nuovo rito con il rito ordinario sia in quello opposto di domande non soggette introdotte con il nuovo rito, anche se nel secondo caso sarà necessario la fissazione di altra udienza per completare le difese, mentre nel primo caso queste sono già state com-

piutamente svolte dalle parti ed il giudice può procedere con il nuovo rito nella medesima udienza.

Ciò chiarito va preliminarmente affrontata la questione relativa all'eccepita decadenza dall'impugnativa giudiziale del licenziamento.

Fino all'entrata in vigore dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010 (c.d. "Collegato Lavoro" - legge 23 novembre 2010) il testo dell'articolo 6 citato era il seguente:

1) *Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.*

2) *Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.*

L'art. 32 l. n. 183 del 2010 ha sostituito i commi 1 e 2 dell'art. 6 l. 15 luglio 1966, n. 604, disponendo che *«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso».*

Il medesimo "collegato lavoro" ha, inoltre, aggiunto il comma 2 alla norma testé citata, che così recita: *«L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».*

Occorre poi rilevare che, in un'ottica di maggiore contrazione delle tempistiche negoziali e procedurali, la recente l. n. 92 del 2012 è intervenuta al comma 38 dell'art. 1, prevedendo che «Al comma 2 dell'art. 6 l. 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, la parola: «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta»».

Il successivo comma 39 della citata norma ha opportunamente precisato che *«Il termine di cui all'art. 6 comma 2, primo periodo, l. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 38 del presente articolo, si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge».*

Deve ritenersi quindi che la nuova decadenza si riferisca ai licenziamenti impugnati in quanto privi di causale (ingiustificati) ovvero nulli perché discriminatori o derivati da motivo illecito o intimati in periodo di maternità o matrimonio, viziati dalla violazione dell'art. 7 l. n. 300 del 1970, intimati durante la prova, rimanendo irrilevante, ai soli fini decadenziali, la presenza di discipline speciali di settore. Una parte della dottrina e della giurisprudenza estende peraltro l'onere di impugnativa del licenziamento entro i termini decadenziali prima evidenziati anche in caso di licenziamento orale (inefficace) ovvero affetto da gravi vizi di

Ai sensi del comma 4° dell'art. 32 legge N°183/2010 i termini decadenziali si applicano anche ai casi di "*cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento*" con riferimento al fenomeno successorio nel rapporto di lavoro che si verifica *ope legis* per l'effetto della vicenda traslativa di cui all'art. 2112 ; il tenore letterale della norma è chiarissimo anche se ha suscitato qualche perplessità il fatto che il dipendente potrebbe acquisire molto in ritardo la certezza dell'intervenuto trasferimento di azienda, con la conseguente eccessiva difficoltà nell'esercizio del diritto.

Pertanto, nella presente fattispecie, essendo pacifico in giudizio che la società Boffa Arredamenti ha irrogato il licenziamento in data 6-2-2012 e che il lavoratore ha impugnato tale atto in data 22-2-2012 (nonché in data 2-3-2012 in relazione alla società Boffa Contract SRL) egli avrebbe dovuto proporre azione giudiziale nel termine (*ratione temporis* applicabile) di 270 giorni da tali date. Invece, la domanda giudiziale è stata proposta in data 7-6-2013, ben oltre tale termine decadenziale.

Anche per quel che riguarda la posizione della società O-Design, la lettera spedita in data 18-9-2012 contenente impugnativa del licenziamento va considerata fuori termine essendo decorsi i 60 giorni dall'irrogazione del licenziamento e comunque tardiva anche in relazione al contratto di cessione del ramo d'azienda che risulta stipulato in data 27-6-2012.

E' appena il caso di rilevare poi (fermo restando il carattere assorbente dell'eccezione di decadenza) che il ricorso introduttivo non accenna minimamente alla procedura di licenziamento collettivo seguita dalla società Boffa Arredamenti all'esito della quale è scaturito il licenziamento *de quo*, ed inoltre le motivazioni addotte circa l'asserita unicità del rapporto di lavoro in capo al Boffa Carlo sono sinteticamente accennate e prive di qualunque indicazione probatoria.

Va pertanto dichiarata l'inammissibilità del ricorso per intervenuta decadenza. Le spese del giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo. Soccorrono giusti motivi di equità, considerata anche la natura del giudizio e le novità legislative introdotte in tema di decadenza, per compensare per metà le spese del giudizio.

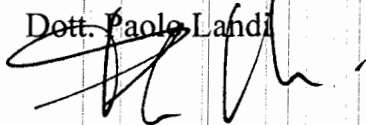
P.Q.M.

Il Tribunale così provvede: dichiara l'inammissibilità del ricorso e compensa per metà le spese del giudizio ponendo la residua parte a carico del ricorrente e liquidandole, già ridotto l'importo, per ciascuna parte convenuta in € 580,00 oltre IVA e CPA.

Si comunichi

Così deciso in Nola il 27-1-2014

Il Giudice del Lavoro
Dott. Paolo Landi



TRIBUNALE DI NOLA
Depositato in Cancelleria
il 23 GEN 2014

