

TRIBUNALE DI ROMA, ord., 2 maggio 2013 - SORDI *Giud.* - T.E. (avv. Sole, Girardi) c. A.C.E. s.p.a. (avv. Di Croce).

**Licenziamento - Impugnazione - Rito Fornero - Potenziale contrasto di giudicati - Sospensione del procedimento - Ammissibilità - Limiti.**

*Il rito di cui all'articolo 1 commi 48-67 legge 92/2012 (c.d. Rito «Fornero») va applicato qualora sia prospettata dal ricorrente l'applicazione della disciplina di cui all'art. 18 legge 20 maggio 1970 n. 300, anche ove si contesti l'illegittimità di un contratto di apprendistato e della relativa cessazione, la cui valutazione dà luogo a giudizio sul merito della domanda. Sebbene l'ordinanza emessa al termine della prima fase del rito possa assumere valore di giudicato in potenziale contrasto con il giudicato di un'autonoma causa ordinaria avente ad oggetto la legittimità del contratto di apprendistato, già definita in primo grado, il giudizio sommario può essere sospeso, in attesa della formazione del giudicato sulla causa ordinaria, solo nella fase di opposizione, potendo la prima fase essere definita nel merito in forza di un giudizio di mera verosimiglianza (1).*

*Omissis.* — 1. Il lavoratore ha proposto ricorso ai sensi dell'art. 1, co. 47, l. n. 92/2012, chiedendo che venga accertata l'illegittimità del termine apposto al contratto di apprendistato professionalizzante da lui stipulato con la convenuta, per essersi il rapporto trasformato in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e che, conseguentemente, sia dichiarata la nullità o l'inefficacia del recesso comunicatogli dalla società con la lettera del 31 luglio 2012 e, per l'effetto, che la controparte sia condannata a reintegrarlo nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, l. n. 300/1970 ed a risarcirgli il danno liquidato in misura pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del recesso a quella dell'effettiva reintegrazione.

La resistente replica eccependo l'inammissibilità del ricorso, da parte del lavoratore, alla procedura *ex* art. 1, l. n. 92/2012, mancando nella fattispecie un licenziamento e vertendosi, invece, in un'ipotesi di naturale scadenza del termine apposto al contratto di apprendistato. Nel merito, deduce la validità del contratto di apprendistato professionalizzante concluso con la controparte, menzionando la sentenza del 28 febbraio 2013 con la quale il Tribunale di Roma ha respinto il ricorso con il quale il dipendente aveva chiesto, tra l'altro, l'accertamento del suo diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da apprendistato professionalizzante a normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal mese di ottobre 2008. Formula, comunque, istanza di

sospensione del processo in attesa del passaggio in giudicato della predetta sentenza del 28 febbraio 2013.

2. Il ricorso è ammissibile.

In effetti, caratteristica fondamentale del rito di cui all'art. 1, l. n. 92/2012 risiede nel fatto che, per le controversie alle quali esso è applicabile, esso costituisce l'unica modalità di esercizio dell'azione giudiziale.

In altri termini, non è concessa alla parte interessata la facoltà di scelta tra l'ordinario rito del lavoro di cui al codice di procedura civile e quello introdotto dal legislatore del 2012, essendo il ricorrente tenuto a seguire questo secondo.

Ciò si desume in maniera incontrovertibile dal tenore del co. 47, art. 1, l. n. 92/2012, a norma del quale «le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti».

L'applicazione della nuova procedura è condizionata, dunque, dall'oggetto della domanda così come prospettata dal ricorrente.

Nel caso in cui costui, poi, invochi una delle tutele *ex* art. 18 deducendo una fattispecie sostanziale alla quale quelle tutele sono estranee, la conseguenza non è quella dell'inammissibilità della domanda perché proposta seguendo un rito sbagliato, bensì quella del suo rigetto nel merito.

Ora, nella presente fattispecie, l'attore ha dedotto che il rapporto di lavoro intercorso con la controparte, formalmente qualificato come apprendistato professionalizzante, avesse in realtà natura di ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed ha qualificato l'atto del 31 luglio 2012 della società come licenziamento, sostenendone l'illegittimità con conseguente applicazione delle tutele previste dall'art. 18, l. n. 300/1970.

Come si vede, la parte ha proposto una domanda di impugnazione di un licenziamento cui, in ipotesi, sarebbe applicabile la citata norma statutaria; ne consegue che correttamente è stato seguito il rito disciplinato dalla l. n. 92/2012. Le questioni relative alla effettiva natura del rapporto di lavoro (qualificabile o meno come apprendistato) e della comunicazione dell'azienda del 31 luglio 2012 (recesso dal contratto di apprendistato ovvero licenziamento soggetto alla l. n. 604/1966) attengono, invece, al merito della causa.

3. Venendo, appunto, al merito, occorre preliminarmente esaminare l'istanza di sospensione del procedimento avanzata dalla convenuta con riferimento sia all'art. 295, sia all'art. 337, co. 2, c.p.c.

Al riguardo la resistente ha dedotto che questo Tribunale, con sentenza del 28 febbraio 2013 rispetto alla quale è ancora pendente il termine per la proposizione di appello, ha deciso la controversia, precedentemente instaurata dallo stesso lavoratore, avente ad oggetto, appunto, la rivendicata trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ad avviso della Difesa della società, occorrerebbe evitare di procedere ad ulteriori accertamenti giudiziali suscettibili di condurre all'emanazione di pronunce e, quindi, di giudicati, contraddittori.



Al fine di valutare la necessità ovvero l'opportunità di sospendere la presente controversia, occorre previamente chiarire se gli accertamenti contenuti nell'ordinanza pronunciata ai sensi dell'art. 1, co. 49, l. n. 92/2012 all'esito della prima fase del giudizio di primo grado siano idonei ad acquisire la stabilità propria della cosa giudicata e, in caso affermativo, quale sia l'ambito di tale giudicato.

Circa il primo aspetto, il giudicante condivide l'opinione espressa dalla quasi unanime dottrina, secondo la quale il fatto che il legislatore abbia previsto un termine perentorio («a pena di decadenza», recita il co. 51 dell'art. 1, l. n. 92) per la proposizione dell'opposizione deve indurre senz'altro a ritenere che l'ordinanza (o la parte dell'ordinanza) non oggetto di tempestiva opposizione acquisisca la stabilità propria della cosa giudicata.

Quanto, invece, alla definizione dei confini dell'accertamento contenuto nell'ordinanza non opposta che diventa vincolante per le parti e per i giudici chiamati a decidere altre controversie tra le stesse parti, occorre appurare se, oltre alla legittimità o illegittimità del licenziamento e alla titolarità o meno, in capo al lavoratore, dei diritti configurati dall'art. 18, l. n. 300/1970, la definitività dell'accertamento si estenda anche all'esistenza o meno del rapporto di lavoro subordinato tra le due parti.

Ritiene il Giudice che al quesito debba essere fornita risposta affermativa.

Trattasi, invero, di una classica ipotesi di c.d. pregiudizialità in senso logico: chiedendo al Tribunale la concessione di qualcuna delle tutele di cui al predetto art. 18, il lavoratore deduce in giudizio anche la pregressa esistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la controparte e fa valere, appunto, uno dei tanti effetti di un simile rapporto giuridico.

La fattispecie, pertanto, è diversa da quella della cd. pregiudizialità tecnica, categoria che comprende le ipotesi in cui un diritto (e non un rapporto) rientra tra gli elementi costitutivi di un altro diritto.

È noto come la dottrina sia divisa circa l'applicabilità dell'art. 34 c.p.c. (e dei principi da esso espressi al fine di individuare i limiti del giudicato) alle ipotesi di pregiudizialità in senso logico.

Ma è altrettanto noto come la giurisprudenza di legittimità esprima una posizione negativa al riguardo, sostenendo che, indipendentemente dalla proposizione di una domanda in tal senso, il giudicato sul diritto oggetto della domanda si estenda all'esistenza del rapporto giuridico dal quale quello trae origine.

Ritiene il giudicante che tale consolidato orientamento sia applicabile anche alla fattispecie che qui interessa. Si deve quindi affermare che la definitività del provvedimento giudiziale conclusivo della controversia che riconosce a favore del lavoratore una delle tutele previste dall'art. 18, l. n. 300/1970 fa acquisire carattere di stabilità anche all'accertamento positivo dell'esistenza di un pregresso rapporto di lavoro subordinato tra le due parti, sussistenza che, pertanto, non potrà più essere messa in discussione in eventuali futuri giudizi.

Per quanto concerne, invece, l'ordinanza di rigetto, occorre operare la

necessaria precisazione secondo la quale a quel provvedimento giudiziale va riconosciuto l'effetto di esprimere un accertamento definitivo circa l'inesistenza o l'invalidità del rapporto fondamentale dedotto in giudizio solamente se il rigetto delle domande del lavoratore si fondi proprio su quell'accertamento; invece, se il rigetto derivi dalla decisione di questioni attinenti esclusivamente ai diritti derivanti dall'illegittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di recesso, non è possibile ritenere che l'ordinanza di rigetto faccia stato anche sull'inesistenza o l'invalidità del rapporto di lavoro subordinato tra le parti (neppure nel caso in cui il giudice, nella motivazione dell'ordinanza, si esprima nel senso della sussistenza della subordinazione: infatti, in tal caso, le affermazioni formulate al riguardo nel provvedimento giudiziale non sono affatto legate alla statuizione sull'inesistenza del diritto alla reintegrazione da un nesso tale che questa seconda non sia concepibile prescindendo dalle prime, onde non è possibile predicare l'estensione dell'effetto di stabilità anche all'accertamento del rapporto di lavoro subordinato).

4. Venendo al caso che qui ci occupa, da quanto esposto discende che in entrambe le cause promosse dal lavoratore contro la società l'accertamento della natura del rapporto intercorso tra le parti come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero come apprendistato costituisce (esplicitamente nella prima causa, implicitamente in quella presente) oggetto dell'accertamento chiesto al giudice e, conseguentemente, anche del giudicato.

Si deve peraltro avvertire che quella appena segnalata con riferimento alla vicenda oggetto della presente controversia è, in realtà, una caratteristica generale del sistema quale si è venuto a determinare dopo l'introduzione nell'ordinamento processualeciviltico di un rito riservato alle impugnazioni dei licenziamenti.

Tale innovazione, infatti, rende concreta un'eventualità che in precedenza (quando, cioè, il lavoratore poteva azionare con lo stesso ricorso sia diritti connessi all'illegittimità del licenziamento, sia qualsiasi altro diritto derivante dal rapporto di lavoro) ben difficilmente si verificava nella pratica: quella della contemporanea pendenza di due cause tra le parti di un rapporto di lavoro aventi ad oggetto rivendicazioni relative a diritti diversi scaturenti tutti da quel rapporto. Ossia una nella quale il lavoratore chiede l'applicazione di qualcuna delle tutele previste dall'art. 18, l. n. 300/1970, un'altra nella quale il medesimo lavoratore chiede la condanna dello stesso datore di lavoro all'adempimento di qualcuno dei debiti scaturenti dal rapporto di lavoro (pagamento di differenze retributive, compensi per lavoro straordinario, ecc.).

In base ai principi prima ricordati, il giudicato formatosi in entrambi i giudizi copre anche l'esistenza/inesistenza del rapporto di lavoro subordinato e, in ipotesi di decisioni segno diverso, v'è il rischio di un contrasto tra giudicati.

Al fine di scongiurare tale rischio, l'unica strada percorribile resta allora quella costituita dall'istituto della sospensione.



va  
o  
to  
il  
ti  
li  
e  
i  
l  
i  
a  
:  
:  
:

Vale a dire che, riconosciuto che il giudicato formatosi nella controversia di impugnazione del licenziamento si estende (alle condizioni prima viste) anche all'accertamento dell'esistenza o inesistenza del rapporto di lavoro subordinato, ne consegue che, tutte le volte in cui tra le due parti sia controversa l'esistenza di quel rapporto, in caso di contemporanea pendenza delle due cause, se in una sia già stata pronunciata una sentenza sottoposta ad impugnazione, il giudice dell'altra può sospenderla ai sensi dell'art. 337, co. 2, c.p.c.

5. Tale soluzione assume contorni particolari nell'ambito del procedimento di impugnazione del licenziamento che penda nella prima fase del giudizio di primo grado (quella disciplinata dai co. 48 e 49, art. 1, l. n. 92/2012), tutte le volte in cui, in un'altra causa, sia stata pronunciata una sentenza non ancora passata in giudicato avente ad oggetto la sussistenza del rapporto di lavoro e la sua qualificazione giuridica.

In effetti, occorre ricordare che, secondo la condivisibile opinione prevalente in dottrina e in giurisprudenza, la predetta prima fase è caratterizzata da una cognizione sommaria. Precisamente, ad avviso di questo Giudice, tale carattere implica non solamente che la trattazione è deformalizzata, ma anche che l'istruttoria consiste nell'assunzione dei soli mezzi istruttori necessari a consentire al giudice la formazione di un giudizio di mera verosimiglianza circa l'esistenza o meno dei fatti costitutivi del diritto azionato dal lavoratore e, cioè, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il recesso unilaterale del datore di lavoro e i vizi denunciati dal lavoratore.

In un simile contesto ha un rilievo significativo la circostanza secondo la quale su uno di quei fatti — e, cioè, sulla sussistenza o meno di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato — si sia già pronunciata una sentenza resa all'esito di un giudizio a cognizione piena. Il mancato passaggio in giudicato di detta pronuncia, se esclude che possa riconoscersi ad essa l'insormontabile effetto condizionante la decisione di qualsiasi altro giudizio proprio della cosa giudicata, non impedisce invece al giudice, nel momento in cui deve procedere alla ricostruzione in termini meramente probabilistici dei fatti rilevanti in causa, di attribuire una particolare rilevanza all'accertamento in essa contenuto. Infatti, nello specifico ambito di una cognizione superficiale dei fatti, non v'è ragione per non riconoscere l'autorità della sentenza pronunciata nel diverso processo a cognizione piena, a meno che non emergano *ictu oculi* circostanze che impongano di dubitare della correttezza dell'accertamento compiuto dal giudice che ha pronunciato quella sentenza.

Condizione che non si verifica nella presente fattispecie, nella quale il ricorrente si limita a formulare critiche all'operato del giudice che, tuttavia, si risolvono semplicemente nella proposizione di una lettura delle risultanze istruttorie della causa diversa da quella del giudicante, senza che quest'ultima, tuttavia, assuma i caratteri di un evidente travisamento dei fatti accertati in corso di causa, onde questo Giudice — nella presente sede di giudizio a cognizione

sommaria nel senso prima precisato — non ha ragione per discostarsi dalle valutazioni compiute nella suddetta sentenza.

Diversa potrà essere, evidentemente, la decisione del Giudice dell'eventuale fase di opposizione, caratterizzata da una cognizione piena ed approfondita dei fatti di causa, al quale ben potrà giustificare, invece, una sospensione *ex art. 337, co. 2, c.p.c.*

6. Il ricorso va dunque respinto.

La complessità e novità delle questioni decise giustifica la compensazione tra le parti delle spese processuali. — *Omissis.*