

IL TRIBUNALE DI ROMA

2° Sezione Lavoro

Nella persona del giudice Alessandro NUNZIATA ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Nella causa civile in I° grado iscritta al n. 19103-14 RGAC, vertente

Tra

(omissis), rappresentata e difesa dall'avv. (omissis)

ricorrente

e

(omissis) - Filiale di Roma ed (omissis), in persona dei rispettivi legali rappresentanti pt, rappresentate e difese dagli avv.ti (omissis), (omissis) e (omissis)

resistenti

sciogliendo la riserva di cui al verbale del 16.9.2014;

ritenuto che

la parte ricorrente, dipendente dalla società resistente con mansioni di portfolio maintenance, ha chiesto: la declaratoria di nullità/inefficacia/illegittimità del licenziamento intimato dalla (omissis) con nota del 7.4.2012, in quanto ritorsivo, discriminatorio, privo di giustificato motivo ed in corso di malattia; la condanna alla reintegra nel posto di lavoro, al risarcimento del danno conseguente mediante il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal momento del licenziamento a quello di effettiva reintegra; la declaratoria di illegittimità ed inefficacia del licenziamento in quanto intimato in violazione della clausola di salvaguardia di cui all'accordo sindacale del 17.5.2005; la condanna della (omissis) alla reintegra nel posto di lavoro, al risarcimento del danno conseguente mediante il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal momento del licenziamento a quello di effettiva reintegra;

le parti resistenti si sono costituite, contestando la fondatezza della domanda;

il rito sommario di cui alla L. 92/12 è "espressamente" limitato alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 St. Lav., anche quando devono essere risolte questioni attinenti alla "qualificazione del rapporto di lavoro" (art. 1 comma 41°);

non possono invece essere risolte con detto rito questioni diverse, come quelle sollevate dalla parte ricorrente in ordine alla individuazione, nelle società resistenti di un unico

datore di lavoro od alla ascrivibilità del rapporto di lavoro a società diversa da quella che tale qualità formalmente riveste;

tali questioni non riguardano infatti la qualificazione del rapporto di lavoro, bensì, ferma restando tale qualificazione, la titolarità effettiva del medesimo rapporto in contrasto con la situazione apparente;

la specifica disposizione di cui all'art. 1 comma 47°, come sopra interpretata, è in linea con la sommaria istruttoria consentita e con la scelta univoca del legislatore di non appesantire il processo con ulteriori, complessi accertamenti, come quello della dissociazione tra titolarità formale del rapporto di lavoro e destinazione effettiva della prestazione;

di conseguenza è inammissibile qualsiasi domanda proposta nei confronti di soggetto diverso dalla (omissis), titolare del rapporto di lavoro che ha intimato il licenziamento impugnato;

in particolare è inammissibile la domanda di declaratoria di nullità, illegittimità, inefficacia del licenziamento e di reintegra proposta nei confronti della società (omissis) in virtù della cd. clausola di salvaguardia dell'accordo sindacale del 17.5.2005;

per mera esigenza di completezza le società resistenti sono recedute dall'accordo sindacale invocato, come espressamente dedotto in comparsa di risposta;

al contenuto della nota di recesso in data 27.9.2012 non è stato infatti contestato dalla parte ricorrente;

in mancanza di specifica disposizione in materia nella L. 92/12, si applica il principio generale secondo cui, ove la controversia non rientri tra quelle previste per il rito prescelto, il giudice dichiara inammissibile la relativa domanda, essendo la scelta del rito prescritto condizione di proponibilità della domanda;

l'istituto del mutamento del rito, anche in considerazione della rimessione dei termini che può conseguirne nell'ambito del processo, pur in assenza di causa non imputabile alla parte (v. art. 153 c.p.c.), va considerato di carattere eccezionale e deve quindi essere espressamente previsto dalla legge;

che il mutamento del rito previsto dagli artt. 426 e 427 c.p.c. è applicabile esclusivamente ai rapporti tra il rito ordinario civile e quello ordinario del lavoro, e non anche a quelli tra quest'ultimo ed il rito sommario previsto dalla L. 92/12 in materia di licenziamenti;

il mutamento del rito previsto dall'art. 4 D.Lgs. n. 150/11, come ivi espressamente e testualmente previsto, riguarda solo le forme processuali previste dallo stesso decreto, laddove la controversia in esame, promossa nella forma prevista dalla successiva L. 92/12, non è e non poteva essere prevista dal D.Lgs. n. 150/11, entrato in vigore precedentemente;

confermano la suddetta interpretazione anche il tenore letterale dell'art. 1 comma 48° L. 92/12, il quale dispone che la domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47° "si propone con ricorso ..." nonché il principio enunciato dall'art. 702 ter c.p.c. nell'ambito della disciplina del rito sommario di cognizione, secondo cui, ove la

controversia non rientri era quelle previste per detto rito, il giudice dichiara inammissibile la relativa domanda;

nessuna violazione del diritto di difesa di cui all'art. 24 Cost. è configurabile attesa la riproponibilità con il rito prescritto della domanda definita con declaratoria di inammissibilità;

la parte ricorrente ha dedotto la sussistenza di licenziamento intervenuto in corso di malattia e privo di giustificato motivo oggettivo;

l'art. 18 citato, nel nuovo testo vigente "ratione temporis", si applica, quanto ai profili in esame, al datore di lavoro che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso Comune occupa più di quindici dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti;

è onere del lavoratore, nell'ambito del rito in esame, allegare e provare la sussistenza del requisito dimensionato;

a tale onere la parte ricorrente non ha ottemperato nei confronti della società datrice di lavoro (omissis), che, per parte sua, ha formulato espressa e specifica contestazione sul punto in comparsa di risposta (v. pag. 38 ss.);

il requisito dimensionale non viene infatti mai riferito specificamente alla suddetta società; tale requisito viene invece genericamente riferito ad "(omissis)" come gruppo nella sua interezza (v. pag. 15);

la domanda in esame deve pertanto essere rigettata;

la parte ricorrente ha dedotto la sussistenza di licenziamento ritorsivo e discriminatorio in quanto intimato a seguito di rifiuto di sottoscrivere la transazione proposta di datore di lavoro ed in ragione dell'età avanzata;

l'assenza di accertamento del giustificato motivo addotto in sede di licenziamento (riorganizzazione con soppressione della posizione professionale) non comporta automaticamente la sussistenza di licenziamento ritorsivo intimato in ragione del rifiuto di sottoscrizione di transazione;

opinando diversamente si consentirebbe la elusione del requisito dimensionale, non richiesto per il caso di licenziamento ritorsivo;

per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre in ogni caso specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento ritorsivo sia stato in relazione alla circostanza addotta e che abbia avuto efficacia determinativa, con carattere esclusivo, della volontà del datore di lavoro; in particolare, è sempre necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra il licenziamento e l'asserito intento di rappresaglia, dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva;

il rapporto di causalità non può essere desunto dalla mera circostanza che una transazione sia stata proposta alla lavoratrice e dalla stessa rifiutata, ben potendo il datore di lavoro, pure in presenza di un giustificato motivo di licenziamento, ritenere opportuno, anche nell'interesse dell'azienda, sondare eventuali ambiti di trattativa transattiva;

in assenza di allegazione e di prova di ulteriori elementi il licenziamento non è causalmente riconducibile a rifiuto di sottoscrivere una transazione;

tantomeno la parte ricorrente ha offerto elementi idonei a provare che l'intento discriminatorio abbia avuto efficacia determinativa con carattere esclusivo (Cass. 14816/05, Cass. 7768/96);

la domanda inerente alla discriminazione per età è caratterizzata da una evidente carenza di allegazione dei fatti posti a fondamento della stessa;

la parte ricorrente si limita infatti, sotto il profilo in esame, ad allegare genericamente che, a fronte della sua posizione lavorativa, non negoziabile dalla società, questa privilegia l'assunzione di giovani;

non ha invece allegato, come avrebbe dovuto, dati, anche di carattere statistico (v. art. 28 D.Lgs. n. 150/11), circa il numero di licenziamenti e di nuove assunzioni intervenute in prossimità del recesso in esame, l'età dei dipendenti licenziati e quella dei nuovi assunti, la percentuale di dipendenti di nuova assunzione in relazione all'età ed all'organico complessivo e così via;

tantomeno ha offerto elementi, come avrebbe dovuto, nel senso che il motivo discriminatorio del licenziamento sia stato l'unico determinante, pur essendo l'onere probatorio a suo carico;

in definitiva non è stata offerta la prova né che vi sia stato, un intento discriminatorio in ragione dell'età né tantomeno che questo sia stato l'unico determinante;

alla luce delle considerazioni esposte, anche la domanda di cui sopra deve essere rigettata;

le spese del procedimento, liquidate per ciascuna società resistente come in dispositivo adottando per analogia, in ragione della sommarietà della istruttoria e non della natura del procedimento, i parametri previsti per il procedimento cautelare e tenendo conto del valore (indeterminato) della controversia e del numero e della complessità delle questioni affrontate (studio causa euro 1.500, fase introduttiva euro 800, fase istruttoria trattazione euro 1.600 per (omissis); studio causa euro 1.200, fase introduttiva euro 600, fase istruttoria trattazione euro 1.100 per ciascuna delle altre due società resistenti), seguono la soccombenza;

P.Q.M.

dichiara inammissibili, nei termini di cui in motivazione, le domande proposte nei confronti della (omissis) - Filiale di Roma e della (omissis);

rigetta la domanda proposta ai sensi dell'art. 18 St. Lav. nei confronti della (omissis);

condanna (omissis) a rimborsare alla (omissis) - Filiale di Roma ed alla (omissis) il compenso per avvocati, che liquida, per ciascuna società, in euro 2.900, oltre accessori di legge;

condanna (omissis) a rimborsare alla (omissis) il compenso per avvocati, che liquida in euro 3.900, oltre accessori di legge.