

REPUBBLICA ITALIANA

TRIBUNALE DI MILANO – SEZIONE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice di Milano Dr. Taraborrelli in funzione di Giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa N. 4454 – 2103 R.G.L. promossa da : BORDONARO Antonino.

Avv. GUARISO.

CONTRO

: ABERCROMBIE FITCH ITALIA SRL.

Avv. BIOLCHINI.

Il giudice,

- letti gli atti del procedimento ex art. 702 bis cpc.;

2



- a scioglimento della riserva;

OSSERVA

la domanda in via d'urgenza azionata da BORDONARO Antonino volta ad ottenere la declaratoria di discriminatorietà del recesso intimatogli li 26.7.2012 in contratto di assunzione a tempo determinato, poi convertito, ed a chiamata ed a cagione del compimento di anni 25 non può trovare accoglimento.

Va accolta l'eccezione di improponibilità della domanda secondo il rito prescelto formulata dalla convenuta in primis; in materia di discriminazione ad un primo rito speciale ex art. 702 bis cpc è succeduto un secondo rito speciale, quello ex legge Fornero ai commi 48 – 68 art. 1 L. 92/2012, e proprio per l'impugnazione dei licenziamenti discriminatori con residua applicazione dell' istituto della reintegrazione; ne deriva che eventuale comportamento discriminatorio difforme dal recesso va azionato con la norma di cui all' art. 702 cpc " ...atti e comportamenti di cui all'art. 2..." DL 216/2003, mentre, nello specifico, il licenziamento discriminatorio per qualsiasi causa con il nuovo rito, per effetto del richiamo dell'art. 3 L. 108/90 di cui al comma 42 L. 92; ciò al di là delle ricadute pratiche nei riti e per il principio che legge posteriore processuale, anche speciale, deroga a quella precedente, pure speciale anche tenendo presente l'ambito di applicazione come risultante dal tenore testuale delle norme.

Ciò per altro si riferisce ai capi nn. d, e, f e g del ricorso in cui si conclude per l'applicazione della cd tutela reale sul presupposto della illegittimità del contratto e poi del recesso, in ipotesi pure in cui si ritenesse la validità della tipologia contrattuale prescelta; non vale per i capi nn. a, c, e b in cui si vuole la declaratoria di natura discriminatoria del comportamento altrui consistito "... nell' aver assunto il ricorrente con contratto di lavoro intermittente in forza della sola età anagrafica e/o nell'averlo assunto in forza della sua età per lo svolgimento di mansioni non intermittenti né discontinue...accertare e dichiarare che tra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato e a tempo pieno..."; ciò sul presupposto che la sola assunzione del ricorrente in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età costituisca violazione di normativa antidiscriminatoria comunitaria; leggasi art. 2 e 6 direttiva 2000/78.

Vedi pagg. 4/9 ricorso.

Orbene, tralasciando la nuova formulazione della norma di cui all'art. 34 DL 276/2003 dopo la novella della cd legge Fornero post 18.7.2012 che qui non interessa ratione temporis e la censura su inesistenza di attività discontinua e intermittente in concreto, che non può attenersi al rito ed al thema decidendum in quanto non legata quest'ultima alla discriminazione ma alla sola illegittimità del contratto intermittente per difetto oggettivo (incidentalmente pure da rigettare in quanto il secondo comma dell'art. 34 prevede una forma a causale distinta dal primo e basata nel bene e nel male, vedi infra, sul solo requisito dell'età), si osserva che la doglianza del ricorrente non ha fondamento.

Avrebbe fondamento solo se per tale categoria di prestatori, meno di 25 o più di 45, all'epoca fosse stata prevista tale sola tipologia contrattuale e non altra, riduttiva nei termini concreti dei diritti nascenti dal tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato, che nella continua evoluzione legislativa si continua a enunziare forma normale del contratto di lavoro subordinato, mentre la realtà con la statistica recente dimostra l'esatto contrario; e pure l'introduzione di eccezioni per a



causalità con riferimento a settori produttivi e ad un primo contratto a termine ; per altro è annunciata l'introduzione dell'acausalità anche per quelli successivi al primo. Invece la normativa interna di riferimento, che prudentemente il ricorrente non cita mai, il DL 216/2003 attuativo della direttiva di cui sopra, prevede proprio all'art. 4 – bis che sono fatte salve disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età con fissazione di condizioni minime e massime d'età - ipotesi b e c in particolare – ed in ragione di finalità legittime, ex art. 4 –ter – oggettivamente e ragionevolmente giustificate; ed è ben difficile non pensare che l'attuale situazione del mercato del lavoro non giustifichi una forma ridotta di impiego del lavoratore, seppure con modalità peculiari quali quelle del lavoro a chiamata. Per cui la tesi del ricorrente di contratto ontologicamente discriminatorio va rigettata de plano. Sugli altri profili introdotti si è già detto; non attengono a profili discriminatori. Pertanto si rassegnano le conclusioni di cui sopra con integrale compensazione delle spese di lite per ragioni di natura processuale del decisum in materia del tutto nuova.

P.Q.M.

Il Giudice,

decidendo nella causa RGL 4454 – 2013,

così provvede:

- dichiara improponibile la domanda ai capi nn. d, e, f e g del ricorso;
- rigetta la domanda ai capi nn. a, c, e b;
- compensa le spese.

Così deciso in Milano, li 15.5.2013.

IL GIUDICE
ROSSANO TARABORRELLI

TRIBUNALE ORDINARIO
DELLA CIRCOLOTTORATO ORDINARIO DI MILANO
OGGI 15 MAG, 2013
IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO CAPO S. AMBROGIO
PRESIDENTE DEL TRIBUNALE