

Il giudice del lavoro, dott.ssa Maria Giulia Cosentino, nel procedimento n. 10018/2015
R.A.C.C. vertente

TRA

Paolo Santandrea

(avv. F. Aiello, M.R. Farina)

ricorrente

E

CLSTV S.r.l. in persona del legale rappresentante p.t.

(contumace)

convenuta

all'esito della riserva assunta all'udienza del 20.5.2015, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

(ex art. 1 co. 47 e ss. L. n. 92/2012)

Con ricorso depositato in data 24.3.2015, parte ricorrente deduceva di avere lavorato dal 30.12.2011 come guardia particolare giurata (livello VI del CCNL di settore) per la società convenuta, adibito nel tempo a diversi appalti e di essere stato infine, il 31.7.2014, licenziato per il cambio appalto nella sede ove era stato da ultimo adibito, quella della Innovation Re (FIMIT), nel quale era subentrata la società SUPERPOL, dichiararsi contraria ad assorbirlo.

Deduceva, altresì, l'inefficacia del licenziamento comminatole per genericità dei motivi posti a fondamento del medesimo ed anche per la loro insussistenza, dal momento che, dopo l'espulsione, la società avrebbe acquisito nuovi appalti, assunto nuovi lavoratori, e comunque avrebbe potuto spostarlo altrove, anche adibendolo a mansioni diverse e comparare i suoi carichi familiari e la sua anzianità con quella degli altri lavoratori di pari livello; ha anche osservato che la società in questione non ha dato prova di avere esperito la procedura che la disciplina di settore prevede nei casi di cambio appalto a salvaguardia dei livelli occupazionali.

In data 20.5.2015 questo ufficio dichiarava la contumacia della società datrice e si riservava in ordine al provvedimento richiesto.

Il giudice è giunto all'accertamento della verosimiglianza circa la illegittimità del licenziamento. Tale principio introdotto dalla l. 92/2012 consente al giudice di pronunciare in merito ad una determinata questione nel tempo più rapido possibile. In tale direzione depone lo sdoppiamento del primo grado di giudizio in due fasi, sdoppiamento che non avrebbe senso se l'attività che il giudice deve compiere per pervenire alla decisione (e, in particolare, quella istruttoria che, come noto, comprende gli adempimenti che richiedono il maggior tempo) fosse la stessa. L'istruttoria che deve essere compiuta nella fase di opposizione è sicuramente

quella piena (consistendo nell'assunzione di tutti i mezzi istruttori "ammissibili e rilevanti"). E', pertanto, giocoforza concludere nel senso che l'istruttoria propria della prima fase debba distinguersi sotto qualche profilo, in particolare al fine di renderla più snella.

Del pari l'impossibilità per le parti di chiamare in causa terzi e di proporre domande riconvenzionali nella prima fase del giudizio di primo grado (facoltà che è, invece, conservata nella fase di opposizione), conferma che quella prima fase è concepita come caratterizzata dalla massima concentrazione.

Del resto, ritenere che anche la prima fase del giudizio sia a cognizione piena porterebbe a concludere che il legislatore del 2012 abbia introdotto per le impugnazioni dei licenziamenti un procedimento articolato addirittura su quattro gradi a cognizione ordinaria; in clamorosa antitesi con le intenzioni dichiarate dal legislatore (anche negli atti parlamentari) nonché rispetto all'introduzione di tutta una serie di misure dirette alla semplificazione dell'attività processuale e alla riduzione dei termini.

Così delineate le caratteristiche dell'accertamento giudiziale nell'ambito di tale procedimento, con riferimento alla questione della sussistenza del giustificato motivo oggettivo si deve in primo luogo rilevare che le allegazioni di parte ricorrente, idonee a determinare l'insufficienza delle motivazioni addotte dalla società, non sono state compiutamente contestate da controparte contumace.

Tanto premesso, in riferimento alla mancata indicazione dei motivi specifici posti alla base del licenziamento, è noto che *"la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato"*, non essendo sufficiente la generica indicazione di una sopravvenuta necessità organizzativa aziendale, nonché *"le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato"* (art. 2 co. 2 e art. 7 co. 2 in combinato disposto della L. 604/1966).

Anche in caso di cessazione di appalti per le imprese di vigilanza, l'evento di per sé non determina l'automatica risoluzione dei rapporti di lavoro, bensì necessita dell'ordinaria procedura di cui alla normativa 604/1966.

Il datore è tenuto, pertanto, ad indicare con chiarezza e specificazione i motivi che hanno determinato il venir meno della posizione lavorativa, le misure adottate al fine di evitare il licenziamento, nonché infine l'impossibilità di ricollocare il dipendente.

Tale norma consente al dipendente licenziato di conoscere i fatti posti alla base del recesso, di controllare la fondatezza e la non arbitrarietà del provvedimento ed eventualmente esercitare una difesa adeguata offrendo le proprie giustificazioni. D'altro canto la previsione normativa rappresenta il presupposto per trovare un punto di incontro tra gli interessi delle parti in causa (Cass. n. 16987/2013 e n. 9925/2011).

Secondo l'orientamento prevalente, che questo ufficio ritiene di condividere, la genericità delle motivazioni da parte del datore si equipara alla totale omissione della comunicazione dei motivi, in quanto totalmente idonea a realizzare lo scopo previsto dal legislatore (si veda Cass. n. 7316/2002 e n. 9925/2011).

Ne consegue che la mera comunicazione indicante *"la cessazione dell'appalto"* non può essere considerata una precisa e specifica motivazione cui all'art. 2 della legge 603/1966.

Ad abundantiam, nel caso di specie va rilevato altresì il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 604/1966.

Il legislatore prevede che il tentativo obbligatorio di conciliazione possa essere esperito esclusivamente innanzi la commissione istituita presso la DTL al fine di garantire la massima imparzialità, in quanto la composizione è espressione del giusto coniugio degli interessi delle parti, operando essa stessa attraverso sottocommissioni composte da un rappresentante di parte datoriale, da uno di parte sindacale e da un funzionario della DTL delegato dal proprio Dirigente (Circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2013).

Ne consegue che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere necessariamente preceduto dalla comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro inviata per conoscenza al lavoratore, attraverso cui il datore manifesta l'intenzione di procedere al licenziamento indicandone, peraltro, in maniera puntuale e precisa i motivi.

Tale inciso consente alle parti di confrontarsi in presenza di un arbitro terzo e imparziale al fine di trovare soluzioni alternative al licenziamento.

E', in ogni caso, dovere del datore verificare, in sede sindacale, la possibilità di riutilizzare i propri dipendenti diversamente o comunque in altra sede. Il licenziamento si configura come *extrema ratio* non essendo tenuto il datore a mutare l'organizzazione dell'impresa in ossequio all'art. 41 cost. Solo laddove il datore abbia dimostrato l'impossibilità di reimpiegare i propri dipendenti potrà procedere al licenziamento (Cass. n. 12136/2005; n. 4166/2006 e n. 8531/2006). Nel caso di specie, invece, non è stata allegata nemmeno una generica congiuntura economica negativa, ma soltanto la perdita di un singolo appalto.

Quanto alle conseguenze di legge, è noto che la violazione del requisito della motivazione del licenziamento (così come l'omissione della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/66) ai sensi dell'art. 18, comma 6 della legge n. 300/1970, nel testo applicabile *ratione temporis* al rapporto, comporterebbe che il rapporto di lavoro sia dichiarato risolto e il datore condannato al pagamento di una indennità risarcitoria. Nondimeno qui si è, sia pur sommariamente, accertato che vi è proprio un difetto di giustificazione del licenziamento intimato, in quanto il "fatto" posto a base di esso non è nemmeno astrattamente idoneo a legittimarlo, per le considerazioni che si sono venute svolgendo. L'accertamento - tenuto conto delle dimensioni dell'impresa la cui consistenza occupazionale non è stata oggetto di contestazione e risulta dalle visure in atti - comporta che il licenziamento va annullato e la convenuta condannata a reintegrare la parte ricorrente e a pagare alla stessa una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite delle dodici mensilità, ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 92/2012 (richiamato dal successivo comma 6); oltre accessori come per legge e oltre al versamento dei contributi previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegrazione.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

- dichiara illegittimo il licenziamento irrogato al ricorrente in data 31.7.2014 e ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge n. 300/1970, condanna la società convenuta a reintegrare il ricorrente nonché al pagamento in favore del ricorrente di una indennità risarcitoria omnicomprensiva corrispondente alle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite delle dodici mensilità, oltre accessori come per legge e oltre al versamento dei contributi previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegrazione;

- condanna, infine, la medesima società al rimborso delle spese di lite che liquida in € 2.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA, come per legge.

Roma, 21.5.2015

Il giudice

Dr.ssa Maria Giulia Cosentino