

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA

sez. Lavoro prima

proc. n. 37575/18 - ordinanza ex art. 1, co. 47, l. n. 92/12

1. _____, rappresentata e difesa dall'avv.to _____, ha depositato (in data 2.11.2018) ricorso (iscritto a ruolo in data 5.11.2018) poi notificato, con il quale ha formulato le seguenti conclusioni:

"a. In via principale, accertare e dichiarare che il rapporto di lavoro per cui è causa è in capo alla _____ in persona del suo legale rappresentante pro tempore sin dal 16 febbraio 2009 e/o alla _____ in persona del suo legale rappresentante pro tempore sin dal mese di febbraio 2018 e, per l'effetto,

b. Dichiarare la nullità, inesistenza e/o inefficacia del licenziamento intimato da _____ poiché a non domino e, di conseguenza, dichiarare la mancanza di atto idoneo ad interrompere la sussistenza del rapporto di lavoro, ordinando l'immediata riammissione in servizio della ricorrente, con inquadramento della stessa nel 3° livello C.R.E.A. della seconda categoria del CCNL Energia e Petroli, settore Downstream e condannando al risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni e contribuzioni mensili dovute dalla espulsione (3 luglio 2018) alla effettiva riammissione in servizio;

a. Nella denegata ipotesi di mancato accoglimento della precedente domanda, in via subordinata accertare e dichiarare l'inesistenza, e/o la nullità e/o l'inefficacia del licenziamento intimato con lettera ricevuta il 13 settembre 2018 per tutte le ragioni meglio esposte in narrativa (licenziamento ritrosivo, licenziamento verbale, licenziamento assolutamente carente di motivazioni, manifesta infondatezza delle ragioni poste a fondamento del licenziamento) e, per l'effetto,

b. Condannare _____ in persona del proprio legale rappresentante pro tempore in via solidale con _____ in persona del legale rappresentante pro tempore e

_____ in persona del legale rappresentante pro tempore, o in via esclusiva al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari a euro 2.614,41 (euro 2.240,93 x 14 : 12) dal giorno del licenziamento e sino all'effettiva reintegrazione della stessa, oltre alla regolarizzazione contributiva previdenziale ed assistenziale ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia.

c. In via ulteriormente subordinata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento perché infondato in fatto e in diritto e, per l'effetto,

d. Condannare _____ in persona del proprio legale rappresentante pro tempore in via solidale con _____ in persona del legale rappresentante pro tempore e

_____ in persona del legale rappresentante pro tempore o in via esclusiva, al pagamento di una indennità

risarcitoria nella misura che verrà ritenuta di giustizia e comunque non inferiore alle 12 mensilità;

e. Con riferimento al licenziamento intimato con lettera del 3 luglio 2018, si chiede che venga accertata la violazione della procedura preventiva davanti all'Ispettorato territoriale del lavoro e, per l'effetto

f. Dichiarare l'inefficacia del licenziamento e condannare _____ in persona del proprio legale rappresentante pro tempore in via solidale con _____ in persona del legale rappresentante pro tempore e

_____ in persona del legale rappresentante pro tempore o in via esclusiva, al pagamento di un'indennità tra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

g. Il tutto oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo.

c. Con vittoria di spese e competenze, secondo i parametri ministeriali vigenti, oltre spese generali, CPA e IVA, da distrarsi."

_____ rappresentata e difesa dagli avv.ti

_____ costituitasi in giudizio con memoria, ha eccepito la decadenza ex art. 32, l. n. 183/10, sotto



vari profili, nonché il proprio difetto di legittimazione passiva, ha ulteriormente contestato nel merito il ricorso, infine ha concluso per l'inammissibilità della domanda e, comunque, per il rigetto. Ala Informatica s.r.l., rappresentata e difesa dall'avv.to Gerardo Russillo, costituitasi in giudizio con memoria, ha eccepito la nullità del ricorso, che ha altresì contestato nel merito, concludendo infine per il rigetto.

---, rappresentata e difesa dagli avv.ti ---, costituitasi in giudizio con memoria, ha eccepito la nullità del ricorso sotto vari profili, nonché il proprio difetto di legittimazione passiva, ha altresì contestato la domanda nel merito, infine ha concluso in conformità con le questioni pregiudiziali e preliminari poste e, nel merito, per il rigetto. Acquisita la documentazione, esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, non essendo necessaria ulteriore istruttoria, autorizzato il deposito di note, la causa è stata rinviata per discussione e, nel corso dell'udienza all'uopo fissata, comparsi e sentiti i difensori, il Giudice si è riservato l'ordinanza.

2. Non trova seguito la questione di nullità del ricorso (sollevata).

atteso che il complessivo contenuto di tale atto consente le difese delle controparti ed il giudizio conclusivo.

3. L'art. 32, co. 4, lett. d), l. n. 183/10, dispone l'applicazione del termine di decadenza previsto per l'impugnativa del licenziamento, ex art. 6, l. n. 604/66, anche *"in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chiede la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto."*

--- ha formulato l'eccezione di decadenza, sulla base della citata norma di legge, esclusivamente rispetto all'impugnativa del primo licenziamento (poi "annullato") del 3.7.2018, sicché l'impugnazione di cui alla lettera 17.9.2018 (riguardante il successivo licenziamento del 13.9.2018) risulta indenne da tale eccezione.

In ogni caso l'art. 32, co. 4, lett. d), non precisa il *"dies a quo"* per il computo del termine ivi configurato, sicché nello specifico tale termine deve farsi decorrere necessariamente dal licenziamento (disposto da Ala Informatica s.r.l.), che in effetti comporta l'interesse ad agire per la reintegra nel posto di lavoro, ex art. 18, l. n. 300/70 (sicché risultano tempestive le contestazioni di Fabiana Trotta).

4. In effetti il licenziamento intimato da --- in data 3.7.2018 è stato subito "annullato" (il giorno successivo) con lettera del 4.7.2018 (in atti di parte ricorrente) della stessa Ala Informatica s.r.l., sicché il rapporto di lavoro tra le parti deve considerarsi in atto fino al successivo licenziamento del 13.9.2018.

Come ha precisato la Suprema Corte: *"La previsione della possibilità di revoca del licenziamento, nei termini e con gli effetti di cui all'art. 18, comma 10, st. lav., introdotto dalla l. n. 92 del 2012, è finalizzata a favorire il ripensamento del datore di lavoro, così da sottrarlo alle conseguenze sanzionatorie per il caso di recesso illegittimo, senza che il dato testuale della norma ovvero la sua "ratio" consentano di configurare un divieto generale di revoca del licenziamento oltre i limiti temporali ivi indicati..."* (Cass., sez. L, sent. n. 12448 del 21.5.2018).

Pertanto non trova luogo (sotto tale assorbente profilo) la domanda formulata dalla ricorrente, ex art. 18, l. n. 300/70 in relazione al licenziamento del 3.7.2018 (salve ulteriori pretese eventualmente correlate al periodo del rapporto fino al licenziamento del 13.9.2018, non avanzate e comunque inammissibili in questa sede).

5. --- pone a fondamento delle domande (in sintesi) quanto segue: è stata assunta in data 16.2.2009 da Informatica s.r.l., che *"forniva servizi in appalto alla --- per la gestione delle carte carburante"*; il suo contratto di lavoro subordinato è stato ceduto, in data 26.8.2011, a SSI



s.r.l. e, nel dicembre 2012, da questa ad _____; nonostante la titolarità del rapporto di lavoro sia stata formalmente attribuita alle predette società, in effetti ha sempre lavorato esclusivamente per _____ (ciò che contestano tutte le parti resistenti); è illegittimo il primo licenziamento intimato e poi "annullato", da _____ in data 3.7.2018, per violazione dell'art. 7, l. n. 604/66; è illegittimo altresì il secondo licenziamento, intimato dalla stessa _____ in data 13.9.2018, per genericità della motivazione, per insussistenza del motivo oggettivo addotto e violazione dell'obbligo di "repechage", nonché per carattere discriminatorio/ritorsivo.

6. Si richiama preliminarmente la Suprema Corte laddove ha precisato: *"In tema di interposizione nelle prestazioni di lavoro, non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se esse siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni, il quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto."* (Cass., sez. L, ord. n. 9139 del 12.4.2018).

In precedenza la Suprema Corte aveva altresì evidenziato: *"...l'esercizio di un potere di controllo da parte del committente è compatibile con un regolare contratto di appalto e che, sotto questo profilo, può ritenersi legittima la predeterminazione da parte del committente anche delle modalità temporali e tecniche di esecuzione del servizio o dell'opera oggetto dell'appalto che dovranno essere rispettate dall'appaltatore, con la conseguenza che "non può ritenersi sufficiente ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se le disposizioni impartite siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al risultato di tali prestazioni, che può formare oggetto di genuino contratto di appalto"* (Cass. 13015/93, cui adde Cass. 9398/93, secondo cui per valutare la legittimità dell'appalto, il giudice deve tener conto anche "delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che manifestino la sussistenza di un rapporto di subordinazione diretta con il committente")." (Cass., sez. L, sent. n. 12201 del 6.6.2011).

In base ai complessivi principi di legittimità sopra riportati, l'appalto di per sé comporta l'ingerenza del committente in ordine all'esecuzione delle prestazioni lavorative (anche con riguardo all'orario di lavoro ed alle modalità tecniche di svolgimento), in vista del risultato delle prestazioni stesse, sicché il lavoratore che sostenga in giudizio la subordinazione con il committente è gravato (ancor più rigorosamente) dal relativo onere probatorio.

L'odierna ricorrente riferisce solo genericamente interventi dei preposti di _____ durante l'esecuzione delle prestazioni lavorative in oggetto, sicché non emerge (già dalla lettura della complessiva esposizione introduttiva) la capillare, stringente e costante organizzazione del lavoro da parte di _____ propria dell'effettivo datore di lavoro (anzi le "e-mail" di cui al doc. n. 18 del ricorso stesso, confermano l'esclusiva preposizione gerarchica di _____

tramite il suo preposto _____ il quale, nonostante l'approvazione del "capo area Esso", contesta alla _____ il mancato rispetto delle modalità operative previste dal contratto in essere con _____ "diffida" la medesima ad attenersi alle stesse e, in difetto, prospetta altresì "ogni conseguenza di legge").

Peraltro la presenza della ricorrente nei locali di _____ l'uso di strumenti di lavoro (come il "computer") propri di tale società, l'articolazione di ferie e permessi in relazione alle esigenze della medesima, risultano compatibili con la posizione del committente e, d'altro canto, le ferie erano concesse proprio da Alfa Informatica (come si desume dal ricorso e risulta dalla copiosa relativa documentazione allegata dalla predetta resistente al n. 29 e segg.), ciò che pure arreca suffragio all'effettiva riferibilità alla medesima del rapporto di lavoro subordinato in esame.

7. La lettera di licenziamento del 13 settembre 2018 richiama la motivazione di cui alla precedente lettera del 3.7.2019, effettivamente ricevuta da _____ (come si afferma a pag. 5 del ricorso e risulta altresì dalla lettera del 9.7.2018, allegata dalla stessa ricorrente), ove si legge:

"Già dal mese di maggio, come a Lei noto, i servizi dei nostri clienti

per il settore ADS in cui Lei è adibita si sono considerevolmente ridotti. Al fine di risolvere tali criticità... si è optato di modificare il servizio, offrendole, con nostra raccomandata a mano del 14 giugno 2018, la possibilità di mantenere il Suo posto di lavoro riducendo il suo rapporto a 20 ore settimanali. Lei opponeva un fermo diniego a qualsiasi alternativa di riduzione da noi proposta. Si è venuta quindi, in conseguenza, a determinare la necessità di sopprimere la Sua posizione di lavoro. A fronte di tale situazione, pur nella dimensione operativa dell'azienda, sono state ricercate potenziali soluzioni alternative ma, allo stato attuale, e con riferimento alla Sua professionalità, non si è manifestata alcuna concreta opportunità di impiego, anche in posizione inferiore o per diversa professionalità. Le comunichiamo conseguentemente il Suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo con effetto immediato al ricevimento della presente ed esonero dalla prestazioni durante il periodo di preavviso..." (doc. n. 7 di parte ricorrente).

Tale esauriente motivazione rappresenta adeguatamente le ragioni organizzative e produttive che hanno comportato il licenziamento in esame, ivi compreso il rifiuto di _____ di proseguire il rapporto di lavoro con diminuzione dell'orario.

In effetti, _____ ha subito la disdetta delle commesse di _____ aventi ad oggetto "attività amministrative e di supporto" (come la stessa _____ deduce e documenta con la lettera del 29.5.2018), al cui svolgimento era adibita l'odierna ricorrente (ciò è pacifico).

_____ riferisce altresì che "il 14 febbraio 2018 tutti gli impianti e tutti i dipendenti di _____ che lavoravano nella rete sono passati in _____". Da quel momento, alla ricorrente veniva chiesto di lavorare per parte della sua giornata in favore della _____, e, per l'altra parte, in favore di Esso..." ed inoltre lamenta, a pag. 5 del ricorso, il "progressivo svuotamento delle mansioni" iniziato "verso la fine del mese di maggio 2018" (proprio in coincidenza con la disdetta di _____).


L'attività della ricorrente, che in precedenza era suddivisa (esclusivamente)

ed _____ si è dunque ridotta proprio in seguito alla disdetta di _____, sicché il licenziamento in oggetto costituisce conseguenza logica e coerente della predetta riduzione di attività subita da _____ e dunque emerge il necessario nesso di causalità.

Come ha precisato la Suprema Corte: "In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quando la ragione del recesso consiste nella soppressione di uno specifico servizio legato alla cessazione di un appalto e non si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, il nesso causale tra detta ragione e la soppressione del posto di lavoro è idoneo di per sé a individuare il personale da licenziare, senza che si renda necessaria la comparazione con altri lavoratori dell'azienda e l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 5, l. n. 223 del 1991." (Cass. Sez. L, sent. n. 25653 del 27.10.2017).

Peraltro la _____ contesta genericamente la soppressione del suo posto di lavoro, laddove afferma che "le mansioni di supporto dell'Area Manager continuano ad essere svolte, ma da altro dipendente, individuato e onerato dell'espletamento delle stesse nel periodo immediatamente precedente al licenziamento.", senza meglio precisare il periodo di asserita riassegnazione delle sue mansioni ed il nome della persona di riferimento.

La riduzione dell'attività e le conseguenti difficoltà di _____, connesse alla riduzione dei servizi ai quali era adibita la ricorrente, trovano ulteriore conferma nella successiva procedura di licenziamento collettivo avviata dalla predetta società con la lettera del 19.11.2018 (in atti di Ala Informatica s.r.l.), che in effetti dà conto dell'esigenza aziendale di procedere al licenziamento di n. 16 impiegati, proprio in ragione della prossima cessazione del contratto di appalto con Eg Italia s.r.l. ("dal quale Ala Informatica trae una rilevante quota dei propri ricavi, in percentuali pari a circa il 69,00 % del totale...", come si legge nella lettera stessa).



Quanto al "repechage": aveva offerto a la prosecuzione del rapporto di lavoro con orario "part-time" al 50 %, ciò che la medesima ha rifiutato, come si legge nel ricorso stesso ed emerge dalla lettera del 19.11.2018 (allegata dalla ricorrente).

La predetta offerta di ricollocazione risulta conforme con gli assetti organizzativi e produttivi aziendali in atto dopo la disdetta di , sicché non sono esigibili ulteriori offerte di prosecuzione del rapporto in questione (con un maggiore orario di lavoro).

Inoltre, come ha precisato la Suprema Corte: *"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sebbene non sussista un onere del lavoratore di indicare quali siano i posti disponibili in azienda ai fini del "repêchage", gravando la prova della impossibilità di ricollocamento sul datore di lavoro, una volta accertata, anche attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, tale impossibilità, la mancanza di allegazioni del lavoratore circa l'esistenza di una posizione lavorativa disponibile vale a corroborare il descritto quadro probatorio."* (Cass., sez. L, sent. n. 12794 del 23.5.2018).

Nel caso in esame, a fronte del quadro processuale sopra delineato, dal quale emerge univocamente la sussistenza del fatto posto a base del licenziamento, nonché la possibilità di evitare il licenziamento soltanto con il servizio "part-time", correttamente proposto dalla stessa e rifiutato dalla la mancata indicazione da parte della medesima di altri posti di lavoro disponibili (con orario pieno), arreca definitivo suffragio alle ragioni di Ala Informatica s.r.l..

Si evidenzia altresì che la stessa ricorrente aveva in precedenza accettato l'orario "part-time" (nei mesi di giugno e dicembre 2017, come si legge a pag. 21 del ricorso), sicché risulta irragionevole e non conforme alla dovuta correttezza il rifiuto della medesima di cui alla lettera del 19.11.2018, mancando indicazioni delle ragioni personali che di volta in volta hanno comportato le precedenti adesioni ed il successivo rifiuto (ciò sia nella predetta missiva, che nel presente giudizio).

8. Le argomentazioni sopra riportate assorbono ogni ulteriore doglianza, dovendosi escludere il motivo illecito, altresì lamentato dalla ricorrente.

Con riguardo a tale aspetto, si richiama la Suprema Corte laddove ha precisato: *"Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito...con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni."* (Cass., sez. L, sent. n. 17087 dell'8.8.2011; cfr., Cass., sez. L, sent. n. 24648 del 3.12.2015); *"Il motivo illecito che, se comune e determinante, determina la nullità del contratto, si identifica con una finalità vietata dall'ordinamento perché contraria a norma imperativa, ai principi dell'ordine pubblico o del buon costume, ovvero poiché diretta ad eludere...una norma imperativa. Pertanto, l'intento delle parti di recare pregiudizio ad altri...non è illecito, ove non sia riconducibile ad una di tali fattispecie..."* (Cass., sez. 1, sent. n. 20576 del 4.10.2010, cfr. Cass., sez. 2, sent. n. 23158 del 31.10.2014).

In base a tali principi la legittimità del licenziamento, come in precedenza evidenziata, di per sé esclude la rilevanza di eventuali ulteriori intenti illeciti.

In ogni caso il motivo illecito neppure risulta dalle relative labili deduzioni di parte ricorrente (anzi il mancato compimento del procedimento disciplinare attivato con la contestazione del 22.5.2017 ed altresì la proposta di prosecuzione del rapporto di lavoro con orario ridotto, portano ad escludere la sussistenza di pregiudizi nei confronti della e l'intenzione di arrecarle danni ingiusti).

9. All'esito delle precedenti considerazioni il ricorso va integralmente respinto.

10. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.



Respinge il ricorso:

condanna

al pagamento delle spese processuali delle parti resistenti, liquidate per ciascuna in € 2.096,00 ivi comprese forfetarie pari al 15 %, oltre iva e cpa come per legge.

Si comunichi.

Roma, 18 aprile 2019

Il Giudice designato
dott. Ida Cristina Pangia

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria



Roma, 18 APR 2019

FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. ssa STEPHANIE PERRIER