

IL PROCEDIMENTO DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Prime indicazioni giurisprudenziali dopo l'introduzione del "collegato lavoro" e della nuova legge di riforma del mercato del lavoro

di Domenico DI PIERRO

Il procedimento per le impugnazioni del licenziamento negli ultimi tempi sta subendo più riforme con vari interventi legislativi.

In particolare, il primo concreto intervento risale al novembre 2010 con l'entrata in vigore del "Collegato Lavoro".

La Legge 183/2010 è infatti intervenuta a più riprese innanzitutto per ridurre i termini per la proposizione del giudizio di impugnativa dinanzi al Giudice del Lavoro.

Il Tribunale di Trani - Sezione Lavoro, ad esempio, ha rigettato una impugnazione del licenziamento, accogliendo l'eccezione sollevata dalla società resistente che ha rilevato il mancato rispetto del deposito dell'avverso ricorso nei termini dei 270 giorni di cui all'art. 32 L. 183/2010.

L'eccezione di decadenza è risultata fondata poiché ai sensi dell'art. 6 co. 2 L. 604/66 come modificato dall'art. 32 L. 183/2010 l'impugnazione è inefficace se non è seguita entro il successivo ter-

mine di 270 giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione del Giudice del Lavoro.

Presupposto dell'operatività del termine di 270 giorni è l'esistenza dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento.

Si pubblica in questa parte della rivista la sentenza in questione pronunciata in data 16 luglio 2012.

La nuova disciplina trova immediata applicazione dall'entrata in vigore della legge e cioè a decorrere dal 24/11/2010, per cui il ricorso depositato il 16/02/2012 per un licenziamento intimato il 30/12/2010 è improponibile e la domanda va rigettata.

Si pubblicano di seguito altresì due ordinanze ex art. 1 co. 49 L. 92/2012 (Legge Fornero) riguardanti i giudizi di impugnazione del licenziamento secondo il nuovo rito introdotto con la citata legge del giugno 2012.

Nella prima ordinanza del Tribu-

nale di Trani il giudice ha rigettato la richiesta di declaratoria di nullità del licenziamento per motivi discriminatori ed ha ritenuto corretto il licenziamento per giustificato motivo avendo il datore di lavoro evidenziato la crisi aziendale, come da documentazione prodotta, comprovante l'abbassamento del volume di affari.

Altra ordinanza sul medesimo nuovo rito è quella pronunciata dal Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano avente ad oggetto l'accertamento del diritto del ricorrente alla reintegra presso il datore di lavoro diverso da quello da cui formalmente era stato assunto.

Il Giudice, ritenendo che l'indagine istruttoria riguardante l'accertamento di una costituzione di un rapporto di lavoro diverso da quello dedotto in causa risultava incompatibile con la sommarietà del nuovo rito per l'impugnazione del licenziamento, ha dichiarato inammissibile la domanda.

Quest'ultima decisione potrebbe forse anche rientrare nell'ampio dibattito sorto circa l'interpretazione del comma 47 dell'art.1 L.92/2 che include, ai fini dell'applicabilità del nuovo rito, oltre alle impugnazioni dei licenziamenti anche quelle controversie che dovrebbero risolvere le questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. Evidentemente, anche secondo quest'ultima ordinanza, non possono discutersi,

pruomovendo il giudizio con questo nuovo rito, controversie riguardanti l'accertamento di un rapporto di lavoro espletato formalmente con un imprenditore diverso da quello con il quale si sia davvero lavorato.



R.G. /2012

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE di TRANI**

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Antonietta La Notte Chirone
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da _____, elettivamente domiciliato
in Barletta, presso lo studio degli avv.ti _____, che lo
rappresentano e difendono in forza di mandato a margine del ricorso
ricorrente

CONTRO

_____ in persona del legale rappresentante
pro tempore, elettivamente domiciliata in _____, presso lo studio degli
avv. _____, che la rappresentano e difendono in forza di
procura a margine della memoria difensiva

convenuta

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 429 co.
1 c.p.c.

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti introduttivi del giudizio.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 16.2.2012 il sig. _____
premessò d'aver lavorato alle dipendenze delle _____
_____ dal 17 gennaio 2007, con contratto part-time e con la qualifica
di manovale; che il 30 dicembre 2010 _____ (così d'ora in poi
indicata per agio di lettura) gli comunicava il suo licenziamento per il
giustificato motivo della "*persistente riduzione delle commesse e degli ordini*"
e "*drastica riduzione della...attività lavorativa, con l'ovvia insorgenza di
pesanti passività*"; che invece egli riteneva il licenziamento nullo, perché

discriminatorio in considerazione della sua attività sindacale, ed illegittimo perché non sussistente il motivo addotto per il recesso; tanto premesso, chiedeva all'Ill.mo G.d.L., previa declaratoria della nullità e dell'illegittimità del licenziamento, la reintegra e/o la riassunzione nel posto del lavoro, con il risarcimento del danno pari alle mensilità perse dalla data del licenziamento, oltre a provvedere al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali omessi; con, infine, interessi, rivalutazione monetaria e spese e competenze di lite ai procuratori antistatali. In via istruttoria deferiva interrogatorio formale al legale rappresentante della convenuta su tutti i paragrafi del ricorso nonché prova testimoniale sulle stesse posizioni; con riserva di giuramento decisorio, oltre a richiedere l'ordine di esibizione dei libri paga e matricola delle presenze aziendali.

Con decreto in data 23 febbraio 2012 -notificato il 13 marzo 2012- il G.d.L. fissava la discussione della causa all'udienza del 23 aprile 2012.

Si costituiva la società resistente, eccependo, preliminarmente, la inammissibilità del ricorso per mancato rispetto, nel deposito dello stesso, dei termini di 270 gg., di cui all' art. 32, co. 1, l. 4.11.2010. Per il resto contestava, nel merito, la fondatezza della pretesa.

All' udienza odierna, in ordine alla eccezione preliminare la causa era discussa e decisa come da sentenza di cui si dava lettura.

L'eccezione preliminare di decadenza è fondata e deve essere accolta.

Ai sensi dell'art. 6 co. 2° legge n. 604/66, come modificato dall'art. 32 legge n. 183/2010, *"l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso"*.

L'art. 2, co. 54 D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, ha differito al 31 dicembre 2011 l'efficacia della modifica del primo comma dell'art. 6 legge n. 604/1966, secondo cui *"Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso"*.

La lettera dell'art. 2 co. 54 D.L. n. 225/2010 (ai cui sensi *"in sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere 31 dicembre 2011"*), in ragione dell'espressa limitazione dell'ambito di applicazione della proroga al solo termine dei

“sessanta giorni” ed al solo primo comma dell’art. 6 legge n. 604/66, porta a concludere che - ferma la sospensione, in sede di prima applicazione, del termine di decadenza di 60 giorni - sia, invece, efficace la previsione del termine decadenziale dei 270 giorni per l’impugnativa giudiziale.

La modifica che l’art. 32 legge n. 183/2010 ha apportato al secondo comma dell’art. 6 legge n. 604/1966 non è, infatti, né letteralmente né logicamente dipendente dalla nuova formulazione data al primo comma (che stabilisce la necessità dell’impugnazione del licenziamento nel termine di 60 giorni).

Presupposto della operatività del termine dei 270 giorni è semplicemente l’esistenza di un’impugnazione stragiudiziale del licenziamento.

Non ostandovi, quindi, motivi di ordine letterale, logico o sistematico, la nuova disciplina relativa alla sopravvenuta inefficacia dell’impugnazione stragiudiziale, ove non seguita entro 270 giorni da quella giudiziale o dalla proposta di arbitrato o conciliazione, non risulta oggetto di differimento e trova, quindi, immediata applicazione fin dall’entrata in vigore della legge n. 183/2010 e perciò a decorrere dal 24 novembre 2010.

Le conclusioni qui accolte trovano ulteriore conferma nei lavori parlamentari, posto che l’ordine del giorno 9/4086/12 della Camera dei Deputati, secondo il quale *“l’effetto del comma 1-bis del citato articolo 32, introdotto dal Senato con il comma 54 dell’articolo 2 del decreto-legge in esame, è quello di differire, al 31 dicembre 2011, l’efficacia delle disposizioni limitatamente alla fattispecie di cui all’articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604; a ragione del differimento rimangono temporaneamente in vigore le norme in materia di impugnazione non richiamate da tale ultima disposizione citata”*.

Pur in assenza di una disciplina transitoria - quale quella contenuta nell’art. 32 co. 4 lett. b e co. 7, riferibile ai rapporti che si siano conclusi prima dell’entrata in vigore della legge, il termine di decadenza trova poi applicazione anche a vertenze in cui - prima del 24 novembre 2010 - sia intervenuta una impugnazione stragiudiziale.

In tali situazioni il termine di 270 giorni decorre dalla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010, andando così a scadere il 21 agosto 2011 (270 giorni dal 24 novembre 2010).

Infatti, come affermato dalla Corte di Cassazione (Cass., 3 febbraio 2012, n. 1635, in relazione al termine decadenziale triennale previsto per l’indennizzo per epatite post-trasfusionale dall’art. 3 co. 1° legge n. 210/1992), *“in presenza di una modifica normativa che introduce un termine di decadenza che prima non sussisteva, la nuova disciplina entra in vigore con efficacia generale, quindi anche per chi già si trovava nella situazione richiesta dalla legge per far valere il diritto ora sottoposto a decadenza. Per costoro non si determina una situazione giuridica diversa, se non su di un punto specifico: il termine naturalmente decorre dal momento della entrata in vigore della*

legge che lo ha introdotto. Si tratta di un principio generale dell'ordinamento, che trova riscontro nell'art. 252 disp. att. cod. civ.. Con questa norma il legislatore sancisce che quando per l'esercizio di un diritto (ovvero per la prescrizione o per l'usucapione) il codice stabilisce un termine più breve di quello stabilito dalle leggi anteriori, il nuovo termine si applica anche all'esercizio dei diritti sorti anteriormente e alle prescrizioni e usucapioni in corso, ma con decorrenza dalla entrata in vigore della nuova disciplina. Nel senso della validità generale della norma di sono espresse Corte Cost. nn. 20 del 1994 e 128 del 1996, Cass. 9 aprile 2003 n. 5522, Cass. Sez Un. 7 marzo 2008 n. 6173. Essa è stata anche inserita nell'art. 222 c.c. francese, cpv, novellato dalla L. 17 giugno 2008, n. 561 - 2008, e la dottrina le riconosce l'efficacia di "droit commun", precisando che la creazione di un termine nuovo equivale all'abbreviamento di un termine già esistente. L'argomento comparatistico rafforza dunque la soluzione qui adottata. La decadenza è una forma di sottoposizione dell'esercizio di un diritto ad un termine. Quindi sicuramente il principio vale anche con riferimento a questo istituto. Così come non vi sono ragioni per distinguere il caso in cui la nuova legge riduca il termine per l'esercizio di un diritto, rispetto al caso in cui lo introduca laddove prima non vi era (nel caso in esame si riteneva che operasse la prescrizione ordinaria, mentre la modifica normativa ha previsto la decadenza triennale). In conclusione, se una legge introduce o riduce la durata di un termine per far valere un diritto, la nuova normativa si applica anche a chi era già titolare del diritto, con la sola particolarità che in quel caso la decorrenza opera dal momento della entrata in vigore della modifica legislativa".

Nella specie il licenziamento è stato impugnato stragiudizialmente prima dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010 (e precisamente in data 19 gennaio 2011) mentre il ricorso introduttivo del giudizio è stato depositato soltanto in data 16.02.2012 e dunque ben oltre il 270° giorno successivo al 19.1.2011.

Ne consegue la reiezione delle domande.

La novità e l'opinabilità della questione giustifica la compensazione integrale tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, rigetta le domande.
Compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Trani, 16 luglio 2012

Il Giudice
Maria Antonietta La Notte Chirone

TRIBUNALE DI TRANI
Sezione per le controversie di lavoro

ORDINANZA EX ART. 1 COMMA 49 LEGGE 28.6.2012, N. 92

Il Giudice,

nel procedimento n. 4503/2012 RG CL, promosso ex art. 1 commi 47 e 48 della L. 92/2012 da _____, rappresentato e difeso dall' avv. _____, del foro di Trani, contro _____, rappresentato e difeso dall'avv. _____ del foro di ____; con la chiamata in causa dell' inps, rappresentato e difeso dall' avv. _____;

letti gli atti e udite le conclusioni delle parti all'udienza del 05 novembre 2012, a scioglimento della riserva assunta alla citata udienza osserva quanto segue.

Con ricorso depositato il 1.8.2012 _____, chiedeva, ritenuta la natura discriminatoria del licenziamento intimatogli con lettera del 12 luglio 2012, anche se ufficialmente motivato per riduzione del personale dovuto alla perdurante crisi di settore, ordinarsi alla parte resistente di reintegrarlo nel proprio posto di lavoro, con la corresponsione di tutte le retribuzioni medio tempore maturate, o, in subordine, ritenuto lo stesso nullo, invalido e inefficace, perchè carente della giusta causa e/o del giustificato motivo, ordinarsi la riassunzione del lavoratore con la corresponsione di tutte le retribuzioni maturate e la regolarizzazione per lo stesso periodo ai fini contributivi previdenziali del rapporto lavorativo, vinte le spese di lite da distrarsi.

Esponeva infatti, che il licenziamento dal quale era stato attinto era motivato dall'aver contratto matrimonio in quello stesso periodo.

Contestava comunque l'esistenza del giustificato motivo oggettivo.

Si costituiva ritualmente in giudizio _____, come sopra rappresentato, resistendo al ricorso, rappresentando a tal fine che l'unico vero motivo del licenziamento impugnato era da individuarsi nella crisi aziendale di settore che, come da documentazione individuale prodotto agli atti di causa, aveva determinato un abbassamento del volume di affari di circa 40.000 euro, da un anno all'altro. Contestava inoltre l'esistenza del requisito dimensionale per disporsi la tutela reintegratoria.

Si costituiva anche l'istituto previdenziale convenuto dichiarandosi disponibile a riceversi quanto eventualmente accertato per la regolarizzazione contributiva e previdenziale del dedotto rapporto di lavoro.

Entrambe le parti chiedevano ammettersi prova per testimoni in ordine alle circostanze di fatto dedotte nei rispettivi atti.

Non essendo state sollevate questioni preliminari, occorre esaminare direttamente il merito del ricorso, con due premesse, una in rito e l'altra di metodo.

La prima: nel caso di specie appare ammissibile la procedura ex art. 1 commi 47 e 48 della L. 92/2012, atteso che si tratta di licenziamento che si lamenta nullo in quanto discriminatorio.

La seconda precisazione, metodologica, scaturisce dalla recentissima introduzione legislativa della procedura riguardante l'impugnativa di licenziamento ex art. 18 L. 300/70 da parte della L. 92/2012, la quale, dopo aver stabilito al

comma 48 termini strettissimi per la fissazione dell'udienza di discussione, di notifica del decreto di fissazione udienza e di costituzione della parte convenuta, stabilisce al comma 49 che il Giudice provveda con ordinanza immediatamente esecutiva "... *sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio*" e dopo aver proceduto nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti di ufficio ai sensi dell'art. 421 c.p.c..

Ritiene questo giudicante che tale ultima disposizione debba essere intesa in senso letterale, ovvero che debbano essere ammessi solo i mezzi di prova richiesti dalle parti o ritenuti dal Giudice senza i quali la controversia non possa essere decisa sulla scorta della documentazione allegata agli atti introduttivi del giudizio, atteso il carattere sommario del giudizio introdotto ai sensi del comma 47, destinato a concludersi con ordinanza opponibile con ricorso ex art. 414 c.p.c. avanti il medesimo tribunale in funzione di Giudice del Lavoro.

Il che viene a significare che nella presente fase - tendenzialmente - debbano essere ammessi mezzi di prova diversi da quelli documentali solo se assolutamente necessari alla decisione, anche in considerazione del carattere di particolare rapidità che il legislatore ha voluto attribuire al procedimento *de quo*.

Ciò posto, e venendo alla fattispecie di causa, va rilevato come l'ammissione dei capitoli della prova per testimoni richiesta da parte ricorrente e di quella richiesta da parte resistente non recherebbe alcun apporto al materiale probatorio in atti, per le seguenti ragioni, che si illustrano unitamente al vaglio delle fonti di prova agli atti.

Quanto alle richieste di parte ricorrente, sulla quale grava l'onere di dimostrare il carattere discriminatorio del recesso impugnato (Sez. L, **Sentenza n. 17087 del 08/08/2011**) - rilevato che è pacifico fra entrambe le parti che il licenziamento "de quo" sia intervenuto a ridosso delle nozze, risulta davvero arduo sostenere, come fa il ricorrente, che per questo motivo il licenziamento è da ritenersi discriminatorio.

Ciò, non solo perchè il D. Lgs 11.4.06 n. 198 si riferisce solo ed esclusivamente alla "*lavoratrice*" e giammai al "*lavoratore*", ma per la *ratio* stessa della legge medesima, la quale, è nell'ottica di proteggere la lavoratrice in un momento in cui, avendo costituito un nuovo nucleo familiare, non solo si è assunta un carico di maggiore responsabilità per la gestione dello stesso, ma come si legge nel sito ufficiale del ministero dell'Interno, in relazione alla legge del 63 sul licenziamento a causa di matrimonio, "*la pratica di intervenire in contratto individuale di lavoro la così detta "clausola in nubilato" oggi procedere a licenziamento immediato della lavoratrice in caso di matrimonio era diventata prassi pressoché usuale di comportamento per le imprese, e essenzialmente a seguito dell'entrata in vigore della legge numero 860 del 1950 sulla tutela delle lavoratrici madri la quale all'articolo 17 secondo comma, preventiva il pagamento dell'indennità spettante alla lavoratrice, non assicurata, nel periodo di astensione obbligatoria, direttamente a carico del datore di lavoro. La stessa giurisprudenza si era raramente pronunciata sul tema, e comunque su questioni secondarie, quali il diritto della lavoratrice all'indennità di preavviso, in ragione dell'esistenza a quel tempo di strumenti giuridici per il datore di lavoro quali il recesso ad nutum, ex articolo 2118 del codice civile, e la possibilità di stipulare contratti a termine breve che di fatto impedivano qualunque forma*

di controllo sui licenziamenti sebbene in dottrina gli fosse ampio consenso sull'illegitimità delle clausole di nubilitato, seppur con argomentazioni giuridiche contrastanti, e fosse proposta una sorta di interpretazione evolutiva dell'articolo 2118, in base alla quale si riteneva illecito l'atto di licenziamento della lavoratrice coniugata, qualora determinato dal matrimonio, identificando tale motivo con quello che rendeva nullo il licenziamento ai sensi degli articoli 1345 1324 del codice civile, in ogni caso le lavoratrici erano in genere diffidenti da portare in giudizio cause dall'esito sostanzialmente incerto, in mancanza di leggi precise e consolidati orientamenti giurisprudenziali. Con l'entrata in vigore della legge numero sette del 1963 viene finalmente stabilita la nullità del licenziamenti a causa di matrimonio dalla richiesta delle pubblicazioni ad un anno dopo la celebrazione e la clausola di nubilitato si ritiene non opposta, garantendo in tal modo il principio di conservazione dei negozi giuridici e salvando l'intero contratto dalla nullità ex articolo 1354 del codice civile. ”.

Sicuramente, la possibilità conquistata nel corso degli anni anche da parte del padre lavoratore di poter fruire del periodo di astensione per paternità consente di poter accedere, anche in via di analogia, e non solo, per il lavoratore, alla normativa di tutela originariamente prevista solo per la lavoratrice madre, ma tale discorso non può essere fatto anche per licenziamento del lavoratore che si presume essere avvenuto a causa di matrimonio, in quanto è la stessa *ratio*, della normativa in materia, come innanzi evidenziata, che non consente di associare alla figura della lavoratrice licenziata per causa di matrimonio anche quella del lavoratore.

Quanto alle richieste di parte resistente - sulla quale grava l'onere di dimostrare la legittimità del recesso per giusta causa (**art. 5 L. 604/66**, Sez. L, **Sentenza n. 4368 del 23/02/2009**)- occorre, per stimare la rilevanza della prova allegata e di quella richiesta, osservare preliminarmente che l'impugnato recesso si fonda esclusivamente sulla esistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento derivante da una scelta di tipo imprenditoriale e, determinata, dalla forte contrazione del volume d'affari dell'attività commerciale dipendenze della quale il ricorrente prestava la sua attività lavorativa .

Tale circostanza, insieme alla contestazione da parte del datore di lavoro del numero di dipendenti per consentire alla ricorrente di poter essere reintegrato nel proprio posto di lavoro, come peraltro sia evince anche dalla produzione documentale e, per non essere contestato da alcuna delle parti in causa che alle dipendenze dell'attività commerciale presso la quale lavorava il ricorrente vi erano solamente due unità lavorative al momento del licenziamento, deporrebbe per la declaratoria di inammissibilità della domanda in esame a causa dello strumento al quale il lavoratore ha fatto ricorso, o, comunque, per il disporre il mutamento di rito.

Il procedimento attivato dalla parte ricorrente non è pertanto applicabile alla fattispecie.

In verità, le conseguenze dell'erronea adozione del nuovo rito speciale piuttosto che di quello lavoristico del codice di rito non sono disciplinate dalla legge n. 92 del 2012.

Nel silenzio del legislatore, ritiene il giudicante che possa farsi riferimento all'art. 4 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150, con il quale il legislatore ha optato per la soluzione **del mutamento di rito tutte le volte in cui**

una delle controversie da trattare secondo uno dei modelli considerati dal decreto sia promossa seguendo un rito diverso da quello stabilito dallo stesso decreto legislativo per quella categoria di controversie.

Da tale norma può trarsi conferma della tesi secondo la quale nel nostro ordinamento è individuabile il principio generale per cui, in caso di erronea scelta del rito, opera la regola del mutamento, invece che quella della conclusione della causa con una decisione di inammissibilità.

L'art. 4 del d. lgs. n. 150 del 2011, essendo diretto a risolvere le questioni di rito che possono porsi in riferimento a qualsiasi ipotizzabile combinazione tra i tre riti presi in considerazione dal decreto (quello ordinario, quello del lavoro e quello sommario di cognizione), tutti concepiti dal legislatore come gli unici cui la parte può ricorrere nelle singole controversie contemplate dallo stesso decreto legislativo, può ragionevolmente essere considerato come espressione di principi sufficientemente generali da poter essere applicati in via analogica pure alle questioni di rito connesse con il nuovo procedimento di impugnazione dei licenziamenti.

Di contro, non si ritiene applicabile l'art. 702 ter comma 1 che disciplina l'ipotesi in cui una domanda che avrebbe dovuto essere trattata seguendo il rito ordinario o del lavoro (perché estranea a quelle sulle quali il tribunale giudica in composizione monocratico) sia stata invece proposta secondo le regole del procedimento sommario di cognizione. La disciplina dettata da tale norma si giustifica con il fatto che il procedimento sommario di cognizione è contemplato dal codice di rito come oggetto di una scelta opzionale dell'attore, laddove il rito introdotto dalla legge n. 92 del 2012 è configurato dal legislatore come l'unico cui le parti possono ricorrere in caso di impugnazione di un licenziamento ricadente nell'area di applicabilità dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 (così come il rito codicistico del lavoro è imposto dal legislatore alle parti in tutti gli altri casi di controversie in materia di rapporti di lavoro subordinato).

Tuttavia, per la circostanza che a verbale le parti hanno dichiarato di voler riprendere il rapporto di lavoro, si impone non il mutamento del rito ai sensi dell'art. 4 del d.lvo 150/2011, bensì la declaratoria di cessata materia del contendere, con compensazione delle spese tra tutte le parti in considerazione dei peculiari aspetti della vicenda in esame.

P.Q.M.

rigetta la domanda di declaratoria di nullità del licenziamento per motivi discriminatori;

ritenuto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dichiara la cessata materia del contendere;

compensa tra le parti le spese di rito.

Manda alla cancelleria per la comunicazione del presente provvedimento alle parti.

Trani, 5.11.12

Il Giudice

dott. M. A. La Notte Chirone

N. R.G. /2012



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

Il Giudice

visti gli atti e le difese delle parti,
 rilevato che la controversia in esame ha ad oggetto l'accertamento del diritto del
 ricorrente alla reintegra presso un datore di lavoro diverso da quello da cui lo stesso
 veniva formalmente assunto,
 ritenuto che tale controversia non rientra fra quelle ricomprese nell'art. 1 comma 47 e
 48 L. n. 92/2012 presupponendo le citate disposizioni normative l'identità del
 rapporto di lavoro dedotto in giudizio con quello per cui si chiede la tutela
 reintegratoria ai sensi dell'art. 18 stat. Lav. con conseguente esclusione, a titolo
 esemplificativo, di tutte le domande, anche preliminari e incidentali, relative alla
 costituzione di diversi e ulteriori rapporti di lavoro con soggetti terzi rispetto al
 formale datore di lavoro;
 che stante la specialità del rito in oggetto le relative disposizioni normative vanno
 infatti interpretate in senso restrittivo;
 che l'indagine istruttoria relativa all'accertamento della costituzione di un rapporto di
 lavoro diverso da quello dedotto in causa appare in ogni caso incompatibile con la
 sommarietà del rito prescelto;
 che ai fini della tempestività della proposizione dell'azione giudiziaria nei termini di
 cui all'art. 32 L. n. 183/2010 ritiene il Tribunale che rilevi la data del deposito del
 ricorso presso la cancelleria del Tribunale funzionalmente e territorialmente
 competente, indipendentemente dalla correttezza del rito prescelto, la cui eventuale
 erroneità, vertendo su una questione di natura endoprocessuale, non rileva ai fini
 della configurabilità di una causa di decadenza tenuto anche conto dell'avvenuta
 regolare citazione in giudizio del soggetto verso cui parte ricorrente chiede la
 costituzione, "ex novo", di un rapporto di lavoro subordinato;
 rilevata la novità della riforma introdotta dalla L. 92/2012.

P.Q.M.

Dichiara inammissibile il ricorso a spese di lite compensate

Milano, 23/10/2012

Il Giudice
Dott. FABRIZIO SCARZELLA