

---

**Autorità:** Tribunale Roma sez. IV

**Data:** 21 febbraio 2013

**Numero:**

**CLASSIFICAZIONE**

**LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto:  
licenziamento - in genere**

**INTESTAZIONE**

---

Tribunale di Roma - sez. IV - 21 febbraio 2013 - Est. Leone  
4684/740 Lavoro subordinato (Rapporto di) - Estinzione e  
risoluzione

del rapporto: licenziamento - Licenziamenti assistiti ex  
art. 18

St. lav. - Applicazione della c.d. riforma Fornero.

(l. n. 92 del 2012, art. 1)

1. L'applicazione di un rito è strettamente dipendente  
dalla

presentazione (prospettazione) della domanda e dalle  
richieste

effettuate. Sarà poi compito del Giudice, in ragione  
della

effettiva situazione di fatto, qualificare in concreto  
quella

domanda e riconoscere o negare le istanze in essa contenute  
alla

luce della disciplina applicabile. Accertata la non  
utilizzabilità,

nel caso di specie, del rito azionato, si deve disporre,  
per la

trattazione della presente controversia, il mutamento dello  
stesso

nel rito ordinario previsto per le controversie di lavoro.

TRIBUNALE DI ROMA

IV^ SEZIONE LAVORO

In persona del Giudice dott. Margherita Leone

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. 36692

del Ruolo Generale per gli Affari Contenziosi dell'anno 2012  
vertente

TRA

L. F.

elettivamente domiciliato in Roma viale G. M. presso lo studio  
del

proc. avv.to Benedetto Spinosa e Mara Ticconi che lo  
rappresenta e

difende in virtù di mandato in ricorso

RICORRENTE

E

UNICREDIT BUSINESS INTEGRATED SOLUTION scpa

elettivamente domiciliato in Roma Via di R. presso lo studio  
del

---

---

proc. avv.to Massimo Lotti e Salvatore Florio che lo rappresenta e difende in virtù di procura indicata in atti

CONVENUTO

OGGETTO: ricorso ex art. 1 comma 48 legge n. 92/2012

CONCLUSIONI

Per entrambi: come da rispettivi atti.

### **FATTO**

Con ricorso depositato il 14 novembre 2012, L. F. aveva adito il Tribunale di Roma, quale Giudice del lavoro, esponendo di aver lavorato in favore della Unicredit Business Integrated Solution sspa, nella sua sede di Largo A. in virtù di un contratto di somministrazione a tempo determinato con decorrenza dal 22 dicembre 2010 al 25 febbraio 2011, poi prorogato, una prima volta, sino al 24 maggio 2011, e poi ancora sino al 30 settembre 2011 ed infine sino al 22 dicembre 2011.

Riferiva la ricorrente che il formale datore di lavoro era la E-Work spa, e che il contratto di somministrazione da lei sottoscritto faceva riferimento alla previsione di cui all' art. 20, co.4, dlgs n. 276/2003, e specificava che l'assunzione era per "adibizione temporanea presso Polo di Roma connessa a ragioni di carattere produttivo nella gestione delle diverse attività riferite ai pignoramenti presso terzi, in fase transitoria in vista del successivo impiego di personale dipendente che sarà rilasciato in seguito ad efficientamento anche in altre aree produttive. Tale efficientamento è conseguente alla razionalizzazione anche territoriale della Produzione Italia, in coerenza con il processo di riorganizzazione del Gruppo Unicredit in Italia -cd ONE4C- che comporta la fusione per incorporazione nella capogruppo delle banche commerciali di segmento e conseguenti economie di scala nelle lavorazioni di back office".

Specificava la ricorrente : di aver osservato orario di lavoro articolato dalle 8,20 alle 16,35, per cinque giorni a settimana, di aver svolto mansioni differenti rispetto a quelle previste dal contratto, e rilevava altresì che la convenuta impiegava personale "somministrato" in percentuale maggiore a quella consentita dall'art. 30 ccnl bancari.

Concludeva perché fosse riconosciuta l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato nei confronti della società convenuta, attesa la illegittimità del contratto di somministrazione e la illegittima apposizione del termine in esso inserito, e fosse di conseguenza dichiarata la attuale permanenza del rapporto di lavoro in questione "in assenza di atto idoneo a risolverlo", con il pagamento delle retribuzioni maturate dalla data di scadenza dei termini all'effettivo ripristino del rapporto.

Si costituiva la società convenuta che eccepiva preliminarmente la inammissibilità del procedimento ex art. 1, comma 48, l.n. 92/2012, perché l'oggetto della domanda azionata non era riferibile all'ambito di applicazione della normativa processuale utilizzata, in quanto alcun licenziamento regolato dall'art. 18 l.n. 300/70, come modificato, si era verificato. Eccepiva altresì la improcedibilità per la intervenuta decadenza dall'impugnazione giudiziale, ex art. 32 1° comma, l.n. 183/2010, e contestava la fondatezza del merito della domanda, concludendo per il suo rigetto.

All'esito di note conclusive redatte dalle parti, il Tribunale si riservava di decidere.

Preliminare risulta la questione di inammissibilità del rito azionato.

Con il comma 47 dell'art. 1 della legge n. 92/2012, il legislatore ha previsto un nuovo procedimento il cui ambito di applicazione è diretto alle "controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 l.n. 300/70 e successive modificazioni", anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

La scelta legislativa è stata diretta, secondo il dettato della disposizione riportata, a creare un canale processuale accelerato per le sole controversie in materia di licenziamento.

Il problema interpretativo che si è posto all'indomani della entrata in vigore della norma, è stato quello di individuare esattamente le controversie comprese nel rito accelerato, ed

in particolare , se tra esse siano da ricomprendere anche quelle in cui si è comunque realizzata una cesura del rapporto per volontà datoriale. Nel caso di specie, infatti, si controverte della illegittimità del contratto di somministrazione e della illegittimità del termine ad esso apposto, nel presupposto, assunto dalla parte ricorrente, che il rapporto di lavoro si sia sviluppato , nella realtà, tra il lavoratore e la società fruitrice della prestazione, e che lo stesso sia ancora esistente, in assenza di un valido atto di recesso da parte dell'effettivo datore di lavoro.

Osserva il Tribunale che la determinazione del rito utilizzabile è diretta conseguenza della prospettazione della domanda ( in tal senso, tra le altre, Cass. n. 11415/2007, Cass. n. 563/2007), ed in particolare del *petitum*. A riguardo la Suprema Corte chiarisce che "Qualora l'attore chieda il riconoscimento di un diritto che assume essere stato violato, previa allegazione di specifici fatti relativi ad un determinato rapporto giuridico, competente a decidere la controversia - sulla base di tale "*petitum*" sostanziale - è il giudice indicato dalla legge in relazione a tale rapporto, anche se il convenuto, in base alla contestazione dell'esistenza di quel determinato fatto, eccepisca che al rapporto intercorso tra le parti debba essere assegnata una natura diversa, salvo che la prospettazione dell'attore non risulti in modo evidente pretestuosa ed artificiosamente allegata proprio al fine di operare una non consentita scelta del rito e del giudice." ( Cass. n. 4662/1997).

Come si evince dall'insegnamento del Giudice di legittimità è la prospettazione della domanda e del bene finale richiesto ad orientare il giudice nella valutazione della competenza ed anche del rito utilizzabile, con l'unico limite , con riguardo a quest'ultimo, della pretestuosità ed artificiosità diretta ad alterare l'effettiva situazione dei fatti e della domanda azionata. Esclusa ogni pretestuosità e/o artificiosità nel caso di specie, deve quindi aversi riguardo, ai fini della individuazione del rito, alla enunciazione dei fatti , degli elementi di diritto e delle richieste , così' come effettuate e svolte nel ricorso della lavoratrice.

L'esame dell'atto evidenzia l'esatto contenuto della domanda , diretta ad accertare l'esistenza di un attuale rapporto con la Unicredit, in ragione dell'illegittimo contratto di somministrazione e dell'illegittimo termine a quello apposto. La stessa ricorrente ha infatti specificato in più parti dell'atto introduttivo, che alcun formale recesso è stato adottato ed alcuna formale comunicazione di risoluzione è stata a lei inoltrata o consegnata, e che dunque, alcun licenziamento si è verificato nella fattispecie concreta sottoposta all'esame del Tribunale. La stessa ricorrente ha poi concluso la domanda espressamente chiedendo di " dichiarare la esistenza di un unico rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2094 c.cc.rapporto di lavoro tuttora in essere in assenza di un atto idoneo a risolverlo".

Se tale è la prospettazione della domanda avanzata, e tale è il *petitum* richiesto, deve escludersi, sulla base di questi due elementi, che la presente controversia abbia ad oggetto l'impugnativa di un licenziamento regolato dall'art. 18 l.n. 300/70, e che dunque debba essere utilizzato lo speciale procedimento di cui al comma 48 dell'art. 1, l.n. 92/2012.

Differente soluzione sarebbe adottabile, in termini di rito utilizzabile, se la prospettazione e l'oggetto della domanda fosse stata, sia pur in presenza di un contratto di somministrazione, l'accertamento della "qualificazione" del rapporto in capo al soggetto fruitore, l'impugnativa del recesso dello stesso ( indicato come licenziamento), al momento della scadenza del termine e la conseguente richiesta di reintegrazione . Una siffatta prospettazione ed un siffatto *petitum*, al di là dell'esito di quella domanda ( comunque assoggettata alla valutazione di merito della legittimità di quel contratto), sarebbe rientrata nell'ambito di applicazione del rito "accelerato" .

Per meglio chiarire, in una fase di primissima applicazione delle nuove norme processuali, la applicazione di un rito è strettamente dipendente dalla presentazione (prospettazione) della domanda e dalle richieste effettuate. Sarà poi compito del Giudice, in ragione della effettiva situazione di fatto , qualificare in concreto quella domanda e riconoscere o negare le istanze in essa contenute alla luce della disciplina applicabile.

---

---

Accertata quindi, per le ragioni sopra indicate, la non utilizzabilità, nel caso di specie, del rito azionato, si deve disporre, per la trattazione della presente controversia, il mutamento dello stesso nel rito ordinario previsto per le controversie di lavoro.

La trasformazione del rito risulta invero scelta più consona e coerente con i principi di economia processuale e di conservazione degli atti processuali vigenti nel nostro ordinamento ed esplicitati, tra gli altri, negli artt. 426 e 427 cpc e, più di recente, nell'art. 4 del dlgs n. 150/2011. In tali contesti normativi, assolutamente in tema rispetto al caso di specie, il legislatore ha infatti espressamente dato applicazione ai suddetti principi, disponendo la conservazione del processo con l'adeguamento dello stesso rispetto al modello processuale ritenuto più adeguato.

In ragione di quanto detto, si dispone che la presente causa sia trattata con il rito ordinario del lavoro di cui agli artt. 409 e segg. Cpc, e si fissa a tal fine l'udienza di discussione del 4/7/2013 ore 10,45, con termine per l'integrazione degli atti, alla luce del rito ordinario sino a 30 giorni prima.

Manda la Cancelleria per le annotazioni relative al mutamento di rito.

**P.Q.M.**

P.Q.M.

Dispone che il presente procedimento sia trattato con il rito ordinario del lavoro e fissa per la discussione l'udienza del 4/7/2013 ore 10, 45, con termine, per l'integrazione della documentazione, sino a 30 giorni prima.

Manda la Cancelleria per le annotazioni relative al mutamento del rito.

Roma, 21/2/2013

IL GIUDICE

*Tribunale Roma sez. IV, 21 febbraio 2013,*

---