

Il TRIBUNALE DI ROMA /sez. Lavoro/I^ grado

Visto l'art. 1/49^ c l. 92/2012

a scioglimento della riserva che precede,

Premesso in fatto:

- che con ricorso depositato il 30.7.2012 e ritualmente notificato [redacted] ha adito il Tribunale del lavoro di Roma esponendo che ha lavorato alle dipendenze della [redacted] a far data dal 10 gennaio 2005, con mansioni di impiegato addetto alla reception, presso le sedi di diverse aziende committenti; che è stato licenziato da detta società in data 26.10.2011 a seguito di una procedura di licenziamento collettivo avviata l'11 luglio 2011 e riguardante tutti i lavoratori addetti al Polo di Roma della società il quale è infatti stato chiuso; che detta procedura è scaturita dalla dedotta impossibilità di continuare ad operare nel mercato romano a causa del costo del lavoro proposto rispetto alle tariffe praticate dalla concorrenza; che nel medesimo periodo diversi lavoratori di [redacted] sono transitati nelle tre società del gruppo con condizioni economiche e normative peggiorative;

-che parte ricorrente ha dedotto che in realtà la causa della crisi del Polo di Roma è dovuta al fatto che la società resistente, a partire dal 2010 e nei primi mesi del 2011, ha iniziato gradualmente a cedere e/o risolvere alcune commesse in favore di [redacted], [redacted] srl e [redacted], tutte società appartenenti al medesimo gruppo di interesse di [redacted] e costituenti un unico soggetto giuridico riconducibile alla famiglia [redacted]; che il licenziamento collettivo in questione è stato dunque fittiziamente programmato e posto in essere per applicare un contratto collettivo diverso ed incrementare in tal modo gli utili dei componenti della famiglia [redacted]; che la procedura in esame è illegittima in quanto la società resistente ha - da un lato - fornito alle organizzazioni sindacali una rappresentazione non corretta della realtà, con ciò privandole della possibilità di svolgere quel controllo ex ante previsto dalla legge 223 del 1991, e - dall'altro - ha dissimulato la cessione di rami d'azienda a società dello stesso gruppo costituite dal medesimo datore di lavoro; che pertanto il licenziamento irrogato al ricorrente va qualificato come licenziamento individuale e, conseguentemente, dichiarato illegittimo e/o inefficace e/o discriminatorio con diritto del ricorrente a essere reintegrato in una delle società collegate a [redacted] o, in subordine, ad ottenere da quest'ultima il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non percepite dalla data del recesso in poi, oltre al pagamento di 15 mensilità e al risarcimento dell'ulteriore danno;

-che in sede di ricorso parte ricorrente ha ulteriormente dedotto che, a partire dal 1 gennaio 2011, [redacted] ha applicato al proprio rapporto di lavoro il contratto collettivo dei dipendenti da proprietari di fabbricati in sostituzione del contratto collettivo terziario e servizi sino allora applicato; che tale sostituzione ha determinato, a parità di mansioni, un peggioramento del proprio trattamento economico e normativo; che predetta sostituzione è illegittima poiché operata senza il consenso del lavoratore e poiché, a norma dell'articolo 2070 del codice civile, il contratto collettivo applicabile è quello del settore di appartenenza e cioè - nel caso di specie - il contratto collettivo terziario e servizi;

-che pertanto, con riferimento a tali, ulteriori capi di domanda, va accertato e dichiarato il diritto di parte ricorrente a vedersi applicato il contratto collettivo terziario servizi anche per il periodo successivo al 31/12/2010 nonché il diritto di parte ricorrente a mantenere, successivamente al 31/12/2010, la qualifica di impiegato ed inquadramento nel quinto livello retributivo del contratto collettivo terziario servizi con

Ng 25977 / 12

conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive maturate dal 1/1/2011, da quantificarsi con separato giudizio;

-che, ritualmente costituitesi in giudizio, [redacted]; [redacted]. [redacted] hanno a loro volta preliminarmente eccepito il proprio difetto di legittimazione passiva in quanto mai alcun rapporto di lavoro è intercorso tra esse società e il ricorrente; che infatti il rapporto di lavoro si è svolto ed è cessato -senza soluzione di continuità - esclusivamente con la [redacted]; che dunque alcuna richiesta di reintegra nel posto di lavoro può formularsi nei confronti di dette società convenute e che il ricorrente ha spiegato nei confronti della [redacted] domande esclusivamente risarcitorie; che, nel merito, hanno eccepito la mancata impugnativa -nei propri confronti- del licenziamento in questione e, pertanto, l'intervenuta decadenza ex articolo 6/1^ c.l. n. 604/66; che hanno inoltre contestato il fondamento della domanda evidenziando come la [redacted] abbia acquisito soltanto una delle commesse cessate dalla [redacted] attraverso cessione di ramo d'azienda e che, quanto alla [redacted] l. [redacted] e [redacted], non vi è stata alcuna cessione di contratti; che in realtà è solo accaduto che [redacted] e [redacted] hanno acquisito la gestione di servizi, afferenti il Polo di Roma, che la [redacted] non era più in grado di adempiere; che in alcun modo si può sostenere la unicità del soggetto datoriale stante l'autonomia patrimoniale di ciascuna delle società citate, tutte dotate di personalità giuridica distinta; che in alcun modo, del resto, parte ricorrente ha individuato in modo specifico le condotte datoriali idonee a far qualificare le quattro società citate come unico soggetto datoriale; che, in fatto, è solo vero che le società resistenti svolgono attività in settori simili al che logico è ritenere che alcuni dei servizi della [redacted] siano stati acquisiti da società ancora operanti nel settore; che i servizi assunti da [redacted] sono stati acquisiti quando i rapporti con la [redacted] erano già in fase di cessazione e che pertanto inverifera è che le convenute abbiano rilevato in blocco tutte le commesse della [redacted] che - con riferimento agli ulteriori capi di domanda - i contratti collettivi applicati dalle convenute sono diversi rispetto a quello all'epoca applicato da [redacted] e che pertanto mai potrebbe essere loro imposta l'applicazione di un contratto collettivo diverso da quello attuale; infine, che parte ricorrente attualmente svolge per altro datore di lavoro le medesime prestazioni cui era adibito presso la [redacted] sicché, in ogni caso, va detratto l'aliunde perceptum;

-che pertanto le società appena citate hanno concluso affinché venisse dichiarato proprio difetto di legittimazione passiva con conseguente estromissione dal giudizio; l'intervenuta decadenza ex articolo 6/1^ c.l. 604/66 e, nel merito, affinché il ricorso venisse rigettato.

-che, ritualmente costituitasi in giudizio, la [redacted] in liquidazione, ha altresì contestato il fondamento della domanda rilevando come il licenziamento in questione di natura inequivocabilmente collettiva stante la sussistenza dei requisiti previsti in tal senso dalla legge 223/1991 -sia scaturito dalla difficile e anzi insostenibile situazione economica del mercato romano nel cui ambito essa società resistente ha, nel corso del 2010 e nei primi mesi del 2011, perso importanti commesse senza riuscire contestualmente ad acquisirne di nuove se non a tariffe più basse dei costi con evidente e consistente riduzione del fatturato; come la trasparenza della procedura di mobilità attuata è testimoniata e documentata dagli incontri e dalle trattative svoltesi in sede sindacate e nell'ambito delle quali l'azienda e le parti sindacali si sono date atto che "allo stato la chiusura del Polo di Roma resta inevitabile" (confronta verbali del 3 e 6 ottobre 2011); che successivamente alla procedura di mobilità che ha interessato il Polo di Roma la società resistente ha provveduto, ove possibile, a monetizzare le attività produttive ancora in corso avvalendosi di cessioni e di affitti di rami di azienda; come parte ricorrente non abbia formulato alcuna domanda di reintegra nei confronti di [redacted] proponendo nei confronti di quest'ultima esclusivamente una domanda risarcitoria; che, in punto di diritto, si tratta di domanda inammissibile in quanto domanda proponibile ed accoglibile esclusivamente unitamente alla domanda di reintegra dispiegata nei confronti del datore di lavoro (la domanda di risarcimento cioè accede alla

sanzione della reintegra disposta con sentenza senza godere, sotto questo profilo, di vita autonoma nei confronti di diverso datore di lavoro); che, sotto il profilo processuale, ha rilevato come al presente giudizio debba trovare applicazione, *ratione temporis*, l'articolo 1/46^a c. l. 92/2012 che ha modificato - a far data dal 18 luglio 2012 - il regime sanzionatorio dell'invalidità dei licenziamenti collettivi contenuto nell'articolo 5/3^a c della legge 223 del 1991; che, alla luce di quanto sopra, avendo parte ricorrente dedotto una violazione della procedura di mobilità diversa dall'intimazione orale del recesso o dalla violazione dei criteri di scelta, non avrebbe in alcun modo potuto richiedere la reintegra né la relativa indennità sostitutiva (confronta pagina 3 comparsa [redacted]); che, infatti, parte ricorrente non in alcun modo contestato una specifica violazione della procedura ma semplicemente l'elusione del controllo dei sindacati nascondendo la vera causa della crisi del Poio di Roma la quale andrebbe individuata nell'occulta cessione di commesse alle altre società oggi convenute;

-che sulla base di quanto sopra ha concluso per il rigetto di tale capo di domanda;

-che, con riferimento alle domande relative al contratto collettivo nazionale applicato a parte ricorrente, ha eccepito la impossibilità di proporre le stesse nel presente giudizio in quanto trattasi di domande diverse dal licenziamento ed evidentemente non fondate su quegli "identici fatti costitutivi" previsti dall'articolo 48 legge 92/2012 ai fini dell'applicabilità del rito speciale; nel merito, che nel settore di appartenenza di [redacted] si applicano diversi contratti collettivi senza che, al riguardo, il lavoratore possa aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale (confronta C. n.1740/2009); che in conformità a quanto sopra la [redacted] ha cessato di applicare il contratto collettivo del terziario a far data dalla revoca della sua iscrizione alla organizzazione sindacale stipulante cui era iscritta e cioè a far data dal 1 gennaio 2011;

-che [redacted] in liquidazione, ha concluso, anche con riferimento a detti capi di domanda, per il rigetto degli stessi;

-che all'udienza del 20 settembre 2012 il Giudice -autorizzate le parti al deposito di note con termine all'11.10.2012 - si è riservato di decidere in merito all'applicabilità o meno - nel caso di specie- del rito speciale previsto dalla legge 92 del 2012;

RILEVA IN DIRITTO:

Si premette che l'oggetto della domanda/ giudizio (oggetto che- com'è noto-si individua sulla base della causa petendi del petitum esposti nella narrativa del ricorso e confluiti nelle conclusioni dello stesso) è la legittimità o meno del licenziamento irrogato a parte ricorrente in data 26/10/2011 nell'ambito di una procedura di mobilità avviata con lettera dell' 11 luglio 2011.

La prima questione che si pone all'attenzione del Giudicante è dunque, pacificamente, quella relativa all'applicabilità o meno - al caso di specie - del rito speciale previsto dalla l. 92/2012 : è noto, infatti, che in data 18.7.2012 è entrata in vigore la legge citata (cd. legge Fornero) la quale ha introdotto una serie di importanti novità in materia di licenziamento.

E' utile ricordare e sottolineare, prima di addentrarsi nella questione specifica che qui rileva, che il cuore della legge in esame va rinvenuto nell'art. 1 della stessa il quale ne definisce ratio e finalità e che pertanto costituisce utile chiave di accesso interpretativo ad un assetto normativo che rischia di presentare, nel suo complesso, non pochi problemi interpretativi per l'operatore del diritto, soprattutto con riferimento agli aspetti processuali : Individuazione dei limiti ed ambito di operatività del giudizio ex comma 49;

possibile duplicazione del giudizio per la proposizione delle domande connesse; prima fase limitata a una cognizione sommaria; conseguente inevitabile opposizione per ottenere una cognizione piena e conseguente duplicazione del giudizio; eventuale cumulo della prima restrizione con la seconda, con conseguente triplicazione del giudizio: uno per avere la cognizione sommaria sul licenziamento, uno per avere la cognizione piena sul licenziamento, un terzo per azionare gli eventuali ulteriori diritti ecc. .

Il citato articolo 1 "Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore" fa chiaro, al punto 1, che "la presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, la crescita sociale ed economica e la riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare..... (per quel che qui interessa)..... c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie.....". Illuminante, inoltre, è il punto 6 dello stesso articolo il quale precisa che "l'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste dalla legislazione vigente.....".

A chiusura, e a definitivo avvio di quanto programmaticamente espresso nel citato articolo 1 nel suo complesso, il punto 8 conclude precisando che "...il ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione..... individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".

Dunque che si è in presenza di una legge che si propone di modificare il mercato del lavoro in una prospettiva che è al tempo stesso di crescita, di flessibilità, di efficienza, di omogeneità e, non da ultimo, di contenimento delle risorse finanziarie.

Con specifico riguardo alla controversia in esame, la legge in esame ha modificato gli artt. 6 e 7 della L. 804/66 e l'art. 18 L. 300/70, in materia di licenziamenti individuali introducendo importanti novità anche rispetto ai vizi, non solo formali, delle procedure di licenziamento collettivo ai sensi della L. 223/91.

Si ritiene opportuno premettere ancora che nella presente fattispecie, trattandosi di licenziamento irrogato in data 26.10.2011 (e cioè in epoca precedente all'introduzione del rito Fornero), ma impugnato con ricorso depositato in data 30.7.2012 (e cioè in epoca successiva all'introduzione di detto rito), l'art. 18, così come modificato dalla l. 92/2012, gode - ratione temporis - di una valenza circoscritta alla sola sfera processuale; ed infatti ai sensi dell'art. 1 comma 67, la nuova legge si applica alle controversie "instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge".

Lo stesso principio invocato (e cioè tempus regit actum) comporta l'applicabilità al presente caso delle norme sostanziali applicabili al momento in cui è stato irrogato il licenziamento stesso.

Chiara la valenza meramente processuale, nel caso di specie, dell'art. 18 l. 300/70, così come modificato dalla l. 92/2012, e precisato che il legislatore della riforma ha con tale legge introdotto un rito "rapido" in tema di licenziamenti, occorre ora verificare se la materia oggetto della presente controversia - identificabile a mezzo della sua causa petendi e del suo petitum - rientri nell'alveo applicativo del rito speciale ivi previsto o se invece rientri nell'alveo applicativo ordinario di cui all'art. 414 c.p.c..

Si ricorda, in proposito, che l'art. 1 comma 47 nuova legge prevede che il nuovo rito si applichi ai giudizi "aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 legge numero

300/70 e successive modificazioni anche quando devono essere risolte questioni relative alla quantificazione del rapporto di lavoro".

E' necessario/opportuno dunque, a parere del Giudicante, prendere le mosse dal dato testuale che si offre all'operatore del diritto:

[modifica dell'art. 18 St. lav. ad opera della l.92/2010]

Art.1 comma 42: All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«1. - Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 196, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. ..omissis..

3. ..omissis..

4. - Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto ... omissis ...

5. - Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. - Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7. - Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma.

8. - omissis

9. - omissis

10. Omissis

Il primo approccio alla norma - approccio che non può che essere quello testuale e letterale - evidenzia dunque, senza ombra di dubbio, che l'art. 18 regola " espressamente" solo le seguenti ipotesi, tutte relative a casi di licenziamenti individuali:

- 1) licenziamento nullo perché discriminatorio ovvero intimato in concomitanza col matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 5, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti

- dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;
- 2) licenziamento annullabile per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (con relative variazioni su tema);
 - 3) licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604;

E' chiaro, dunque, che sebbene il testo dell'art. 18 non manifesti, nella sua intestazione ("Tutela del licenziamento illegittimo"), l'espresso indirizzo al licenziamento "individuale" il licenziamento collettivo non costituisce ipotesi regolata, o quantomeno "direttamente e/o espressamente" regolata dall'articolo 18.

E' vero tuttavia che - in tema di licenziamenti collettivi, formalmente disciplinati dalla legge n. 223/1991 e i cui artt. 4, commi 9 e 12, e 5, comma 3 l. 223/1991, sono stati anch'essi modificati dai commi 44-46 dell'art. 1 l. n. 92/2012 - la illegittimità degli stessi comporta le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 18 St. lav.: lo stabiliva già l'art. 5 comma 3 l. n. 223/1991, che comminava l'inefficacia e, rispettivamente, l'annullabilità per il licenziamento collettivo che fosse stato intimato in violazione delle procedure di cui all'art. 4 o in violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, e lo ribadisce il comma 46 dell'art. 1 l. n. 92/2012, che riscrive le conseguenze del licenziamento collettivo invalido in modo coerente con il nuovo regime delle tutele dell'art. 18 St. lav.

Ed infatti l'art. 5/3^a c.l. 223/91 (la legge sui licenziamenti collettivi) così come modificata dalla l. 92/2012, così recita: " qualora il licenziamento collettivo è intimato senza l'osservanza della forma scritta si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma della legge numero 300 del 70 e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamati all'articolo quattro comma 12 si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma uno sia il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione dei licenziamenti si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 legge numero 604 del 66 e successive modificazioni .."

Tale circostanza normativa comporta - senza ombra di dubbio - che i licenziamenti collettivi rientrano *quoad effectum* "nelle ipotesi regolate dall'art. 18": il legislatore, cioè, pur non inserendo la fattispecie del licenziamento collettivo direttamente ed espressamente tra quelle "regolate" dall'articolo 18, l'ha espressamente richiamato agganciando a quest'ultimo le sanzioni previste per i casi di illegittimità del licenziamento collettivo. Si tratterebbe dunque di una ipotesi in cui l'articolo 18 viene richiamato solo per "regolare" le sanzioni applicabili alle ipotesi di licenziamento collettivo. 9

E dunque la riforma Fornero assoggetta i licenziamenti individuali e quelli collettivi al medesimo regime sanzionatorio previsto dall'articolo 18, i primi perché espressamente direttamente ivi regolati; i secondi perché richiamati dal citato articolo 5/3^a c.

Chiarito allora - sempre con specifico riferimento al caso si specie - che l'art. 18 nuovo testo ha natura processuale e non sostanziale; che il licenziamento collettivo non è ipotesi direttamente regolata dall'art. 18 cit.; che, tuttavia, la illegittimità del licenziamento collettivo è sanzionata dall'art. 18 cit., occorre ora verificare se l'indubbio rinvio " quoad ad effectum" operato dal legislatore sia sufficiente ad attrarre l'ipotesi del licenziamento collettivo nel rito speciale ritenendolo ipotesi pur sempre " regolata" dall'art. 18.

Si tratta di indagine che va condotta, a parere del Giudicante, nella duplice consapevolezza - da una parte - che il rito speciale introdotto da detta norma costituisce appunto norma " speciale" con tutto ciò

che ne consegue in tema di limiti all'estensione applicativa dello stesso (si pensi all'art. 14 disp. Preleggi) e - dall'altra - che l'attività di interpretazione della norma da parte dell'operatore del diritto è attività composita la quale comporta un'analisi testuale e un'analisi sistematica del testo stesso, soprattutto quando - come nel caso in esame - il legislatore ha rubricato l'art. 18 come articolo preposto alla " tutela del licenziamento illegittimo " senza utilizzare l'espressione " licenziamento individuale": il dato letterale, cioè, non è di per sé esaustivo e sufficiente a escludere, senza ombra di dubbio, che la norma si applichi anche ai licenziamenti collettivi. Soprattutto quando, in effetti, le sanzioni predisposte dal legislatore nei confronti del licenziamento collettivo illegittimo si rinvengono proprio nell'art. 18.

Del resto, sempre sotto il profilo letterale, si ricorda come - secondo il senso fatto chiaro dalla parola italiana - la " regola" è proprio la modalità con cui un comportamento è disciplinato laddove - sotto un profilo più schiettamente giuridico - la individuazione della "norma" avviene, classicamente, mediante l'individuazione di un precetto e una sanzione, che scatta quando il precetto non è ubbidito. Senza sanzione la norma non è giuridica.

Dunque è regola-norma giuridica quella che prescrive disciplina un certo comportamento (natura prescrittiva della norma).

Ciò posto, è noto che varie sono le tipologie di norme conosciute riconosciute dalla dottrina e dalla giurisprudenza e alle quali tutte-però-può e deve riconoscersi il rango di norma/ regola giuridica: norme precetto (quelle che contengono un comando finalizzato a regolamentare un comportamento); norme sanzione (quelle che includono una misura punitiva per chi viola i precetti della norma giuridica ; in questi casi si parla di norma perfetta); norme sulla produzione (quelle che disciplinano le fonti del diritto); norme organizzative (quelle che disciplinano il funzionamento delle istituzioni).

Alla luce di quanto sopra ritiene il Giudicante che la dizione letterale utilizzata dal legislatore ("fattispecie regolate dall'art. 18") non solo non conduca ad una interpretazione letterale inequivoca, ma che sia in realtà irrilevante- ai fini che qui interessano - che una fattispecie sia regolata direttamente da una determinata norma oppure che lo sia indirettamente, per relationem : in sostanza sembra che semanticamente e giuridicamente parlando possa costituire "regola" di una fattispecie ogni norma che (direttamente o mediante rinvio) sia applicabile alla fattispecie stessa, sia perché ne integri il precetto sia perché ne integri la sanzione .

In questo senso può dunque ritenersi che anche la fattispecie del licenziamento collettivo sia fattispecie "regolata" all'art. 18 citato.

A tale conclusione si giunge, peraltro, a seguito di una più ampia un'operazione interpretativa della norma la quale si allarghi agli altri criteri d'interpretazione offerti dal nostro ordinamento: si tratta di operazione che - allo stato, si sottolinea - appare particolarmente delicata e complessa trattandosi di norma e di assetto normativo in generale, che ha introdotto modifiche di un certo rilievo all'apparato

sostanziale e processuale precedente e che – interpretata nell'uno o nell'altro modo – darà avvio ad una tutela nuova della quale " chiunque agisca in giudizio per ottenere la tutela dei propri diritti" dovrebbe poter avere certezza , sicuramente non giovando al sistema giurisdizionale nel suo complesso che una stessa norma si trasformi poi, nel mondo giudiziario, in un panorama frammentato e articolato e di interpretazioni.

Del resto , e proprio per questo, il Giudicante è altresì consapevole che potrebbero forse allo stato fornirsi soluzioni interpretative difformi, ma ugualmente prospettabili.

Procedendo dunque a detta attività di interpretazione , la norma d'avvio che qui rileva è certamente l'articolo 12 , comma 1, delle "Disposizioni della legge in generale" il quale, dopo aver ribadito che *"nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse"* aggiunge *"... e dalla intenzione del legislatore"* : dunque l'interprete di un testo normativo deve tener conto non solo del significato grammaticale delle parole considerate non isolatamente ma nella loro connessione sintattica (interpretazione letterale), ma – quando debba escludersi l'eshaustività del dato letterale – deve indagare quale sia stata l'intenzione del legislatore.

Ciò posto, l'intenzione del legislatore va riferita non soltanto alla volontà di coloro che hanno formulato il testo, ma, soprattutto, alla norma immessa nel sistema di norme che disciplinano la stessa materia (interpretazione logica). Ed infatti, quando il senso letterale delle parole non è preciso e dà luogo a dubbi interpretativi (nel caso di specie il dubbio scaturisce proprio da quel rinvio quoad effectum su evidenziato) , l'interpretazione letterale deve essere integrata dall'interpretazione logica e cioè , secondo l'art.12 delle disposizioni sulla legge in generale, dall'indagine in ordine all'intenzione del legislatore.

E dunque rileva qui la ricerca (anche attraverso i lavori preparatori) della mens legis (interpretazione logica) integrata dalla consapevolezza che ogni norma deve essere considerata come inserita nell'ordinamento complessivamente considerato (interpretazione sistematica), del quale ovviamente fa parte anche la Costituzione.

Tralasciando, qui , le teorie esistenti in ordine alla locuzione "intenzione del legislatore" (la cosiddetta *teoria soggettiva* e la *teoria oggettiva dell'interpretazione*) pare ragionevole sottolineare che ai fini della ricerca dello scopo perseguito dal legislatore ciò che veramente rileva non è solo quello che il legislatore ha voluto, ma anche quello che risulta dalla legge obbiettivamente considerata: si tratta di individuare cioè la "ratio" giustificativa collegata alla introduzione della norma; ragione che può essere ben evidenziata dai lavori preparatori.

A proposito dei lavori preparatori, la Cassazione ha avuto modo di chiarire che ad essi può riconoscersi *"valore unicamente sussidiario nell'interpretazione di una legge, trovando un limite nel fatto che la volontà da essi emergente non può sovrapporsi alla volontà obbiettiva della legge quale risulta dal dato letterale e dalla intenzione del legislatore intesa come volontà oggettiva della norma ("voluntas legis"), da tenersi distinta dalla volontà dei singoli partecipanti al processo formativo di essa"*. (Cass Civ. Sez. III, sent. n. 3550 del 21-05-1988).

Successivamente la stessa Cassazione ha ribadito: *"La volontà emergente dai lavori preparatori non può sovrapporsi a quella obbiettivamente espressa dalla legge, quale emerge dal suo dato letterale e logico. Peraltro agli stessi lavori preparatori può riconoscersi valore sussidiario ai fini ermeneutici, quando essi, unitamente ad altri canoni interpretativi ed elementi di valutazione emergenti dalla norma stessa, siano*

idonei a chiarire la portata di una disposizione legislativa di cui appaia ambigua la formulazione". (Cass. civ. sez. I 27-02-1995, n. 2230).

In tale ottica il significato della norma viene determinato tenendo conto della connessione con le altre norme e dovrebbe scaturire anche dal contesto in cui si colloca la disposizione da interpretare nonché dalla presunzione che il sistema giuridico sia dotato di una certa coerenza.

In altre parole, si deve offrire una chiave interpretativa logico-sistematica alla norma stessa evitando non solo eventuali contraddizioni normative, ma anche escludendo quei significati che renderebbero il testo incoerente con il sistema.

L'interpretazione teleologica (che è quella che dà un peso prevalente allo scopo per il quale la norma è stata emanata) - pur riconoscendo che la lettera della legge costituisca un limite che l'interprete non può superare e deve rispettare - porta a tenere presente, da un lato, il fatto sociale che sta alla base della norma e che è regolato da essa; dall'altro a considerare le conseguenze che deriverebbero da una data interpretazione, per escludere quelle che non corrispondono allo scopo della disposizione.

Posto che con la riforma Fornero le controversie che hanno ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti e ai quali si applica l'apparato sanzionatorio dell'articolo 18 della legge 300/70, godono di una corsia privilegiata sul piano processuale e cioè che il legislatore ha voluto garantire una definizione della causa, sia in fase sommaria che nel giudizio di merito e di legittimità, in tempi più contenuti rispetto all'ordinario andamento del processo del lavoro; posto che si tratta di rito pensato proprio per ridurre i costi indiretti collegabili al licenziamento non si comprende perché mai - se si dovesse ritenere tale rito inapplicabile ai licenziamenti collettivi - il legislatore abbia voluto lasciar fuori da tale rito proprio quei licenziamenti che, per la molteplicità delle posizioni coinvolte e per l'impatto economico che rappresentano, paiono idonei ad incrementare tali costi in modo esponenziale. Si tratta, si ripete, di conclusione certo non insostenibile sul piano letterale, ma fortemente in contrasto con la *ratio legis* la quale non consentirebbe di comprendere quale "logica razionale" abbia seguito il legislatore nell'ambito della sua discrezionalità. Si sottolinea, al riguardo, come la legge in questione tragga sostentamento dall'idea che la speditezza dei procedimenti giudiziari costituisca espressione di civiltà di un Paese e che ciò si riverberi, inevitabilmente, anche sul piano economico ritenendosi che l'incertezza e/o la lunghezza dei processi sia fattore idoneo a scoraggiare investimenti stranieri.

Non si tratta dunque soltanto di una questione di razionalità e coerenza del sistema ma dell'esigenza di individuazione della strada più efficace, che non può variare, a parità di rilevanza dei diritti lesi (tra l'altro l'impugnazione del licenziamento collettivo è assoggettata alle modalità dettate dall'art. 6 l. 604/1966 tant'è che il secondo termine decadenziale previsto da detta norma è stato ridotto per tutti i licenziamenti, individuali e collettivi, a 180 gg dagli iniziali 270), a seconda della materia. Proprio in omaggio alla già evidenziata esigenza di imprimere una indiscussa accelerazione a tutte le vicende connesse all'intimazione di un licenziamento.

Inoltre, la lettura degli atti preparatori (vedi relazioni di Cazzola e Treu) dà contezza di un'ulteriore circostanza e precisamente dell'intento del legislatore di garantire al lavoratore e al datore una posizione per così dire indifferenziata, con ciò superando la voluntas del vecchio legislatore che aveva invece, ad es., sentito l'esigenza di approntare il 6° c dell'art. 18 (ora soppresso) con cui si assicurava alle sole decisioni favorevoli al lavoratore una maggior tutela prevedendo la provvisoria esecutività della sentenza che annulla il licenziamento. E allora, ancora una volta e ponendosi in tale prospettiva, perché mai il legislatore avrebbe dovuto fornire al datore che ha irrogato un licenziamento collettivo una tutela differenziata, meno celere, più costosa, dunque, anche sotto il profilo economico e, infine, priva di quella

speciale protezione legale propria dell'ordinanza di chiusura della prima fase, ordinanza che non può essere né sospesa né revocata fino alla pronuncia nel giudizio di opposizione? E se l'esigenza manifestata è stata indubbiamente quella di garantire, tra l'altro, il datore da decisioni sfavorevoli intervenute a distanza di anni dal provvedimento di recesso, perché mai il legislatore avrebbe dovuto non garantire tale tutela proprio laddove tale tipo di rischio è più alto, stante la pluralità dei lavoratori licenziati? Infine, perché escludere proprio i licenziamenti collettivi, che in quanto tali sono portatori di interessi di più largo impatto sociale (per entrambe le parti coinvolte) da quelle udienze aggiuntive e dedicate esclusivamente ai licenziamenti previste dai commi 65 e 66 dell'art. 1 l. 92/2012 (i quali stabiliscono che "...alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni del calendario delle udienze")?

E ancora, perché mai il licenziamento individuale e quello collettivo comminati in violazione della prescrizione di forma scritta si troverebbero ad essere affetti - sul piano sostanziale - dalla stessa forma di illegittimità, l'inefficacia (ora infatti il legislatore rinvia espressamente al regime dell'art. 18/1^a c previsto per i licenziamenti inefficaci per vizi di forma/art. 1 comma 46 che novella l'art. 5/3^a c.l. 223/91), per poi essere differenziati sul piano della tutela processuale?

Né conduce a diversa conclusione, a parere del Giudicante, la considerazione che si sia qui in presenza di una legge speciale, soggetta in quanto tale al disposto dell'art. 14 disp. Preleggi ("Le leggi ...che fanno eccezione a regole generali o ad altre leggi non si applicano oltre i casi e i tempi in esse considerati."/cfr. sul punto C. 14812/2011 e C. 5394/2010 e, soprattutto C. 16584/2012).

In proposito si osserva come - se pure deve considerarsi dato certo e pacifico che la norma speciale sia insuscettibile di applicazione analogica e se pure è vero che la distinzione tra interpretazione estensiva e applicazione analogica, chiara sul piano concettuale, tende a divenire sfuggente nel mondo giudiziario - è pur vero che secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti il procedimento di interpretazione analogica è diverso da quello della cd interpretazione estensiva poiché laddove il primo supera del tutto i limiti del dato letterale il secondo rimane pur sempre nell'ambito dei possibili significati della norma interpretata. Sul punto è utile richiamare una sentenza datata nel tempo (C. penale 144606/1980), ma a tutt'oggi efficace per le argomentazioni riportate ove la Corte di legittimità chiarisce che "l'interpretazione estensiva non incontra le limitazioni di cui all'articolo 14 delle disposizioni sulla legge in generale perché non amplia il contenuto effettivo della norma ma impedisca che fattispecie ad essa soggette si sottraggano alla sua in disciplina per un ingiustificato rispetto di manchevoli espressioni letterali; infatti è dovere dell'interprete applicare la norma più ampiamente di quanto la dizione letterale comporterebbe in modo da far coincidere esattamente la portata della norma stessa con il pensiero e la volontà del legislatore".

Esemplare in tal senso è anche C. penale massima numero 172733 del 1986 dove si distingue proprio tra interpretazione analogica e definizione dell'estensione concetto con riferimento alla nozione di atto pubblico nonché C. penale massima numero 157527 del 1982. Conseguente a quanto sopra che la massima ubi lex voluit dixit ubi non dixit non voluit può valere per escludere l'interpretazione analogica ma non già quella estensiva che avviene "per necessità logica e non per similitudine di rapporti".

Del tutto analogo e conforme è l'orientamento della Corte Suprema Sezioni civili: si vedano in tal senso C. 1800/1981; C. 2004/1976; C. 4373/1989; C. 554693/1993; C. 17396/2005; C. 9205/1999; C. 5297/2009).

Da ultimo, si richiama sul punto la sentenza della Corte Costituzionale numero 227 del 2001 la quale, nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 10 della legge 533 del 1973 in riferimento agli articoli 3 e 24 della costituzione, ha espressamente affermato che detto articolo 10 "..... è suscettibile di interpretazione estensiva-in principio non vietata dal carattere eccezionale delle norme di esenzione e precusivo solo di quella analogica..... nel senso di ritenere compresi nell'ambito dell'esenzione anche procedimenti non formalmente contemplati ma pur sempre

finalizzati alla tutela del credito di lavoro.....". La corte precisa tra l'altro ,al riguardo, che una diversa lettura dell'articolo 10 rivelerebbe del resto una radicale incoerenza interna della norma e sarebbe fonte di irragionevoli disparità di trattamento

In conclusione, l'assenza di un dato letterale esaustivo dell'art. 18 ; la carenza di rigore terminologico giuridico dell'intero assetto normativo; la individuazione della ratio legis così come manifestata dall'art. 11 citato e dall'esame dei lavori preparatori; la consapevolezza, avallata da numerose pronunce di legittimità, che anche le leggi speciali sono suscettibili di interpretazione estensiva (rimanendo preclusa solo l'interpretazione strettamente analogica delle stesse) consentono e al tempo stesso inducono il Giudicante – almeno in una prima fase di applicazione delle norme - a conferire rilievo predominante alla ratio e alle finalità perseguite dal legislatore.

Ed infatti, da ultimo, si vuole sottolineare come l'interpretazione offerta paia, almeno in fase di prima applicazione, non solo coerente con la legge nel suo complesso, ma anche coerente con l'indirizzo generale che il legislatore è andato mostrando negli ultimi anni e che appare certamente improntato non solo ad una semplificazione dell'apparato processuale in sé (si pensi sia alla l. n. 69/2009 che al d.lgs. n. 15/2012) ma anche delle "modalità" con cui questo è posto in essere : se si pensa all'insieme delle norme di cui alla l. 69/2009; al d. lgs. 150/2011; al rito speciale di cui ai commi 48-57 della l. 92/2012 non può non cogliersi l'intento e la volontà acceleratoria del legislatore, che a tal fine ha preso spunti – contemporaneamente - dal procedimento di repressione antisindacale ex art. 28 l. 300/70 e dal rito del lavoro ex art. 414 c.p.c. nonché la volontà di imprimere una carattere di maggiore informalità. La legislazione degli anni 2008 e 2009 appare impemata proprio sul concetto di efficienza del processo intesa come effettività del diritto stesso e, al contempo, come possibile propulsore di quell' impulso economico così necessario al momento storico attuale. Si pensi , infine, alla l. 183/2010 (cd Collegato lavoro) con cui il legislatore ha tentato , ancora una volta, di contenere l'intervento dei processi (con un potenziamento dell'arbitrato irrituale; con l'istituto della certificazione dei contratti; con la previsione di termini di decadenza brevi ecc.) .

Chiarita l'applicabilità – a parere del Giudicante - del rito speciale anche ai licenziamenti collettivi, si ricorda come il legislatore della riforma abbia dedicato detto rito, disciplinato all'art. 1, commi 48 e sgg. della legge in esame sotto la rubrica "Tutela urgente" , alle sole controversie aventi ad oggetto licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/70, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Il ricorso dunque deve avere ad oggetto solo il licenziamento e non potrà contenere domande diverse ed ulteriori (ad es. una domanda di risarcimento danni da demansionamento, anche se collegata con il licenziamento) salvo che "...siano fondate sugli identici fatti costitutivi...".

La circostanza riveste particolare rilievo nel caso in esame poiché parte ricorrente – in sede di conclusioni – ha in realtà chiesto anche accertarsi e dichiararsi il proprio diritto all'applicazione del ccnl Terziario e servizi anche per il periodo successivo al 31.12.2010 (punto 1 delle conclusioni/pg. 26 ricorso) nonché riconoscersi il proprio diritto a mantenere, anche successivamente al 31.12.2010, la qualifica di impiegato e l'inquadramento nel V liv retributivo ccnl citato con conseguente condanna della Metroitalia service s.r.l. in liquidazione al pagamento delle relative differenze retributive (punto 2 delle conclusioni/pg. 26 del ricorso).

Non vi è dubbio – stante la chiara lettera della norma e l'inequivocabile differenza dei fatti costitutivi sottesi – che tali capi di domanda esulino dal campo di applicazione del rito speciale e che, in quanto tali, debbano trovare tutela nell'ambito del giudizio ordinario ex art. 414 c.p.c..

Resta a dire con quali modalità e precisamente se e come possa/debba procedersi alla separazione delle domande/giudizi.

Le sole ipotesi possibili sono, a parere del Giudicante, le seguenti:

- 1) Ordinanza di inammissibilità, sulla falsariga di quanto previsto dall'art. 702 –ter comma 2^a c.p.c.
- 2) ordinanza di separazione delle cause con cui si dispone il mutamento del rito simile a quanto già previsto dagli artt. 426 e 427 c.p.c. in tema di rapporti tra il rito ordinario civile e il rito speciale del lavoro (ma si vedano, sul punto, le considerazioni che seguono e che sono connesse al d. lgs. 15/2011).

Ancora una volta, la soluzione non è espressamente rinvenibile nella legge 92/2012 e, allo stato, sono forse prospettabili entrambe.

In proposito è opportuno ricordare, tuttavia, - ai fini di un'insopprimibile esigenza di armonico raccordo tra la l. 92/2012 e la normativa vigente - che il recente d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150 ha introdotto una disciplina processuale volta alla semplificazione e riduzione dei molteplici riti differenziati presenti nelle varie leggi speciali.

Si tratta di assetto normativo con cui il legislatore ha inteso mettere ordine all'interno della ampia e indistinta massa di procedimenti «autonomamente regolati» dalle leggi speciali, riconducendoli a tre riti di riferimento disciplinati dal codice di procedura civile: il rito del lavoro, il procedimento sommario di cognizione e il rito ordinario.

Tale semplificazione dunque opera mediante la riconduzione degli schemi di tutela processuali a tre riti 'modello' (quello ordinario, quello del lavoro e quello sommario di cognizione) e in particolare – per quel che qui interessa - l'art. 4 d.lgs. n. 150 disciplina l'ipotesi di errore sul rito, regolando tempi e modi di adozione del provvedimento di mutamento e l'incidenza dello stesso sulle facoltà delle parti.

Detto art. 4/ "Mutamento del rito" testualmente recita:

1. Quando una controversia viene promossa in forme diverse da quelle previste dal presente decreto, il giudice dispone il mutamento del rito con ordinanza.
2. L'ordinanza prevista dal comma 1 viene pronunciata dal giudice, anche d'ufficio, non oltre la prima udienza di comparizione delle parti.
3. Quando la controversia rientra tra quelle per le quali il presente decreto prevede l'applicazione del rito del lavoro, il giudice fissa l'udienza di cui all'articolo 420 del codice di procedura civile e il termine perentorio entro il quale le parti devono provvedere all'eventuale integrazione degli atti introduttivi mediante deposito di memorie e documenti in cancelleria.
4. Quando dichiara la propria incompetenza, il giudice dispone che la causa sia riassunta davanti al giudice competente con il rito stabilito dalle disposizioni del presente decreto.
5. Gli effetti sostanziali e processuali della domanda si producono secondo le norme del rito seguito prima del mutamento. Restano ferme le decadenze e le preclusioni maturate secondo le norme del rito

seguito prima del mutamento.

La lettura della norma mostra come la stessa si discosti dalle analoghe norme contenute nel codice di procedura civile le quali, per quanto attiene al mutamento del rito disciplinato dal rito del lavoro (art. 426 e 427 cod. proc. civ.) ad es. stabiliscono la possibilità di adottare anche in grado di appello il provvedimento di mutamento del rito (art. 439 cod. proc. civ.); per quanto riguarda la fattispecie del mutamento del rito, da sommario di cognizione a ordinario, questa è, a sua volta, regolamentata dall'art. 702-ter cod. proc. civ. ove si prevede la pronuncia di mutamento delle forme processuali in uno specifico momento del procedimento, ossia la prima udienza di comparizione delle parti, e non la si permette, sia pure implicitamente, in grado d'appello.

Nell'emanare una disciplina del mutamento del rito comune a tutte le fattispecie, giacché risultava priva di disciplina la fattispecie del mutamento del rito da sommario di cognizione a rito del lavoro, il legislatore del 2011 ha mostrato, per un verso, di non voler privilegiare alcuno specifico modello procedimentale, e, per altro verso, di voler ridurre al minimo l'ambito temporale di incertezza sulle regole destinate a disciplinare il processo, al fine di scongiurare vizi procedurali che, riverberandosi a catena su tutta l'attività successiva, potessero far regredire il processo, in contraddizione con i principi di economia processuale e di ragionevole durata sanciti dall'art. 111 della Costituzione.

Da ultimo, si evidenzia come la disciplina posta si caratterizza, dunque, non solo per la sussistenza di una rigida barriera temporale (la prima udienza di comparizione delle parti dinanzi al giudice, ma in proposito può ritenersi che se pure è vero che, qualora intendesse mutare il rito, il Giudice dovrebbe pronunciare la relativa ordinanza alla prima udienza, superata la quale perderebbe il potere di pronunciare il provvedimento, può ragionevolmente ritenersi che il giudice potrebbe pronunciare l'ordinanza anche in seguito, purché si riservi sul punto entro la prima udienza, cfr. in tal senso, le osservazioni di Consolo, *Spiegazioni di diritto processuale civile*, III, Torino, 2011, 236/7,) oltre la quale è precluso pronunciare il mutamento del rito, bensì anche per il disposto del comma 5 dell'articolo in esame, il quale sancisce che gli effetti processuali e sostanziali della domanda giudiziale si producano secondo le norme del rito applicato prima del mutamento: al fine di escludere in modo univoco l'efficacia retroattiva del provvedimento che dispone il mutamento medesimo.

Nel caso di specie, tuttavia, il mutamento di rito sarebbe da un nuovo rito speciale (quello Fornero, appunto) al rito del lavoro ordinario sì che si esulerebbe dal campo strettamente operativo dell'art. 4 citato e con il quale il rito Fornero non si pone certamente in grande armonia poiché contraddice quanto appena stabilito dal legislatore del 2011, e cioè che i riti processuali sono ricondotti a tre: l'art. 4 d. lgs. 150/2011 potrebbe allora prestarsi a due interpretazioni.

- A) Secondo una prima interpretazione il mutamento del rito ex art. 4 d.lgs. 150/2011 sarebbe possibile soltanto quando l'attore abbia introdotto una controversia secondo uno schema procedimentale diverso da quello previsto dal decreto legislativo (e, quindi, rito del lavoro, sommario di cognizione o rito ordinario).
 - B) Secondo una seconda interpretazione, invece, il mutamento di rito ex art. 4 d. lgs. può essere pronunciato non soltanto tra riti tipizzati, ma anche quando – addirittura – la parte abbia introdotto nelle forme camerale una controversia che avrebbe dovuto essere trattata con il rito sommario di cognizione (cfr. in tal senso l'interessante pronuncia Trib. Varese, ordinanza 9 novembre 2011, ma anche – più stringatamente – Trib. Lamezia Terme, ordinanza del 9.11.2011). Di ciò vi sarebbe conferma nel testo della legge, che si esprime riferendosi «a forme diverse da quelle previste dal presente decreto», usando quindi una formula onnicomprensiva.
- Le due pronunce appena riportate sostengono infatti che l'art. 4 possa essere applicato sia al

passaggio tra i tre riti-modello individuati dal decreto legislativo (rito ordinario, del lavoro e sommario di cognizione), sia ai fini del mutamento di un rito inizialmente introdotto secondo forme ulteriori e parimenti erronee, purché tale mutamento risulti disposto in favore di uno dei tre suddetti modelli e comunque in funzione della trattazione delle speciali controversie contemplate dal D. Lgs. n. 150.

Aderendo alla seconda delle tesi prospettate l'art. 4 costituirebbe, con interpretazione analogica, norma generale applicabile in tutti i casi di mutamento di rito: si tratta di interpretazione che riposa sul principio dell'ordinamento secondo cui esso "tende a conservare gli atti giudiziali finché è possibile attribuendogli effetti giuridici e nei limiti in cui siano idonei a raggiungere lo scopo loro affidato e che mira a salvaguardare, in omaggio a quanto espresso da Corte Cost. con sent. n. 77/2007, il «principio fondamentale secondo cui il processo deve tendere ad una sentenza di merito».

In sostanza, pur prendendo atto che l'art. 4 non contiene una norma applicabile a tutte le fattispecie di (possibile) mutamento del rito, esso potrebbe essere idoneo a costituire norma ad hoc tesa a regolare – per espressa dizione e/o per interpretazione estensiva – quello che è stato denominato il cd. *switch* procedimentale, ovvero il passaggio da un rito all'altro, per ogni caso in cui il modello processuale scelto per introdurre la lite sia erroneo.

E dunque, in coerenza con quanto appena esposto in tema di conservazione degli atti giudiziali, l'erronea introduzione di un processo non determinerebbe, per ciò solo, l'arresto della macchina procedimentale proprio perché l'ordinamento tenda a conservare gli atti giudiziali finché è possibile attribuendogli effetti giuridici e nei limiti in cui siano idonei a raggiungere lo scopo loro affidato. In linea di principio, pertanto, l'erronea introduzione di una lite impone una regolarizzazione del rito ma non una regressione del processo. (si cfr. , per una conferma in tal senso, sia pure in ambito diverso e precisamente quello dell'impugnativa delle delibere condominiali, Cass. Sezioni Unite., sentenza 14 aprile 2011, n. 8491).

Così opinando si rinverrebbe nell'art. 4 una disciplina unitaria per la conversione dei riti la quale – si badi – non è una conversione affine a quella disciplinata dall'art. 702-ter comma III c.p.c. poiché in quel caso i riti sono alternativi (art. 702 ter c.p.c."la domanda può essere proposta con ricorso al tribunale competente ...") laddove il rito speciale della legge 92/2012 sembra obbligatorio (art.1/48^a c l. 92/2012 "...la domanda avente ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti di cui al comma 47 si propone con ricorso.."): in sostanza con l'art. 4 si opera una conversione che ha il fine di porre rimedio a un errore e, quindi, ha finalità ripristinatorie di una norma violata. E difatti, in seno all'art. 4 cit. vengono ospitati riti che non sono alternativi tra loro.

Resterebbero pertanto fuori dall'alveo applicativo dell'art. 4 solo quelle fattispecie in cui l'errore del rito risulti sottoposto ad una peculiare disciplina legislativa, e quelle ove dall'utilizzazione del rito errato consegua, per espressa previsione di legge, una pronuncia di inammissibilità: è ciò che accade, ad esempio, quando risulti instaurata nelle forme del procedimento sommario di cognizione una causa di competenza del tribunale in composizione collegiale (art. 702ter, comma 2, c.p.c.).

Posto, allora, che la l. 92/2012 non prevede alcuna esplicita pronuncia di inammissibilità, o'è da chiedersi se il testo della l. 92/2012 consenta (o suggerisca) l'una o l'altra soluzione: ordinanza di inammissibilità o ordinanza di mutamento di rito .

Si premette che nella l. 92/2012, il legislatore fa effettivamente menzione espressa di una separazione di procedimenti con riferimento tuttavia alla sola fase di opposizione (cfr. art. 1/55^a c) e con riguardo

alle domande riconvenzionali non fondate su fatti costitutivi identici: evidentemente al fine di scongiurare l'abuso di impugnazioni fittizie di licenziamenti che abbiano l'obiettivo di usufruire della corsia accelerativa preferenziale. Se infatti si pensa - da una parte - che il legislatore ha inteso, con tale legge, assicurare processi veloci e "informali" (cfr. la prima fase) che diano contestualmente pronta tutela e abbassino i costi indiretti dei licenziamenti e - dall'altra - che nella vita giudiziaria quotidiana è assolutamente frequente il ricorso alla proposizione di domande plurime di cause che impugnano il licenziamento e nel contempo intendono far valere in giudizio pretese diverse è facile cogliere il pericolo di trovarsi esposti - in esatto contrario a quanto auspicato dal legislatore - alla moltiplicazione esponenziale delle cause e dei tempi delle stesse.

Ritiene in proposito il Giudicante che la contestuale esigenza di trovare un punto di armonico accordo tra la l. 92/2012 e il d. lgs. 150/2011 facendo salvi sia l'aderenza al dato letterale che alla ratio perseguita dai due corpi normativi debba indurre a far leva su due ordini di considerazioni:

- 1) la circostanza che un provvedimento di separazione (evidentemente con mutamento di rito) sia prevista , come visto, dalla l. 92/2012 - sia pure con riferimento alla sola fase di opposizione induce a ritenere che - in omaggio allo stesso principio che ha ispirato il comma 56 - questo debba/possa trovare applicazione anche con riferimento alla prima fase c.d. "sommaria";
- 2) così opinando, l'interpretazione estensiva data al comma 56 consente di trovare un punto di raccordo e di coerenza con la ratio perseguita dall'art. 4 d. lgs. 150/2012 e anch'essa estensivamente interpretata: in entrambi i casi, cioè, sarebbe effettivamente possibile realizzare una semplificazione dei riti, evitare la crescita esponenziale dei processi, dilatare i tempi di attesa necessari alla tutela di determinati diritti. Irealistico è infatti pensare che il capo di domanda dichiarato ad es. inammissibile non confluisca in apposito nuovo processo, con inevitabili aggravio di tempi e di costi.

In tal modo il comma 56 , estensivamente interpretato , costituirebbe in sostanza espressione dell'art. 4 d. lgs. 150/2011, anch'esso estensivamente interpretato e in quest'ultimo troverebbe disciplina (poiché , a dire il vero, nel citato comma 56 il legislatore non offre alcuna disciplina tecnica delle modalità processuali di separazione delle cause). L'uno sarebbe coerente con l'altro in un'ottica univoca e sicuramente aderente al dettato legislativo sia della l. 92/2012, sia del d.lgs. 150/2011 sia, più in generale, degli atti normativi degli anni dal 2008 in poi (si pensi, ad es. anche alla l. 89/2009).

Sarebbe in tal modo salvo il principio di economia processuale nei limiti - ovviamente - in cui non si finisca con il ledere la preminente garanzia del contraddittorio con seri pregiudizi per il diritto di difesa .

Il Giudicante è consapevole che il silenzio del legislatore del 2012 sul punto consentirebbe di ritenere perseguibile anche la strada dell'ordinanza con cui si dichiara l'inammissibilità del capo di domanda che non abbia gli stessi fatti costitutivi del licenziamento ed è altresì consapevole che le stesse motivazioni addotte a sostegno della prima tesi (processo celere, efficace ed effettivo) potrebbero (legittimamente) indurre a sostenere che un'ordinanza secca di inammissibilità è più coerente con la massima celerità perseguita dal legislatore eliminandosi, con essa, ogni possibile rallentamento e/o complicazione.

Ancora, il Giudicante è consapevole che il fatto che l'art. 4 si premuri di disciplinare esclusivamente le modalità di passaggio al rito del lavoro si pone in evidente contraddizione rispetto a quanto rilevato in precedenza, ossia alla circostanza che lo stesso articolo sembra recare una disciplina del mutamento delle forme processuali piuttosto ampia (tale da ricomprendere, secondo la citata pronuncia del Trib. Di Varese, anche il passaggio dal rito camerale -non contemplato dal decreto- a uno dei tre riti modello).

Ed invero il quarto comma dell'art. 4 effettivamente si occupa solo del passaggio dal rito di cognizione ordinario o sommario al rito del lavoro, ma a fronte di questa disarmonia dell'articolo 4, sembra al Giudicante ragionevole e opportuno fare leva sulla portata ampia del primo comma anziché privilegiare la lettura restrittiva che potrebbe desumersi dal quarto comma, che, se generalizzata, condurrebbe a una limitazione dell'intera disciplina del mutamento del rito.

L'insieme delle considerazioni esposte induce, allo stato e nella presente fase di prima applicazione della l. 92/2012, di optare per la soluzione dell'ordinanza di separazione delle cause con mutamento di rito alla luce del disposto dell'art. 4 d. lgs. 150/2011.

PQM

Visto l'art. 1 comma 49 e ss. L. 92/2012

Rinvia per la trattazione del capo di domanda relativo al licenziamento collettivo del 26.10.2011 all'udienza del 10.1.2013, ore 13.15 con invito alle parti resistenti al deposito – entro il 10.12.2012 – di documentazione comprovante la sede legale, la composizione sociale e la figura dell'amministratore unico di ciascuna delle società resistenti.

Visti gli artt. 4 d. lgs. 150/2011 e 1/ comma 56 l. 92/2012

Dispone la separazione delle cause e il mutamento di rito con riferimento ai capi di domanda nn. 1 e 2 delle conclusioni di cui al ricorso;

fissa l'udienza di comparizione delle parti ex art. 420 c.p.c., al 22.3.2013, h 9.15

invitando parte resistente a costituirsi almeno dieci giorni prima dell'udienza e ordinando al ricorrente la notifica del ricorso originario, eventuale atto di integrazione, e provvedimento del giudice alla parte resistente entro il 20.2.2013

Si comunichi.

Roma, 12.11.2012



IL CANCELLIERE

Livia Marzilli

IL GIUDICE

Depositato in Cancelleria
Roma, li... 12... 11... 2012



IL CANCELLIERE
Livia Marzilli

M. Falato