

1743
/ 2017



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
Sez. II[^] lavoro

Il Giudice del lavoro, dr. Luca Redavid, ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura del dispositivo, nella pubblica udienza del 22/02/17 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta in materia di lavoro al n° 16705 del R.G. dell'anno 2016 promossa da:

rappresentato e difeso in virtù di procura in margine al ricorso a margine del ricorso introduttivo del giudizio ed elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore;

RICORRENTE

Contro

in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. M. Boffoli in virtù di procura in margine alla memoria di costituzione ed elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore;

RESISTENTE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 4/05/16, e ritualmente notificato, la parte ricorrente indicata in epigrafe ha adito il Tribunale di Roma in funzione di Giudice del lavoro in opposizione all'ordinanza ex art. 1 c. 47 e ss. L.n. 92/12 emessa dal Tribunale di Roma - GL in data 04/04/16, con la quale è stata dichiarata l'inammissibilità del ricorso dell'opponente per tardività, chiedendo, sulla base delle analitiche allegazioni svolte in ricorso, di accertare e dichiarare la nullità e/o annullabilità e/o illegittimità e/o inefficacia dell'atto di recesso intimato dalla società per motivi disciplinari con comunicazione del 19/02/15 e, per l'effetto, in ogni caso accertare e dichiarare la persistenza del rapporto di lavoro in essere tra le parti con conseguente condanna della società alla corresponsione, anche a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni maturate per qualsiasi titolo, ragione o causa, a far data dal licenziamento sino a quella della pubblicazione dell'emananda sentenza emessa nella fase sommaria, ovvero, in alternativa sino a quella dell'emananda sentenza emessa all'esito della fase di opposizione di merito ovvero, in alternativa, sino a quella dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, oltre contributi e accessori dalle singole scadenze all'effettivo soddisfo; in via principale, ai sensi dell'art. 18 c. 1 e 2 della L.n. 300/70, condannare la società alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima

retribuzione globale di fatto percepita, corrispondente ad euro 1500,00, pari a n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita per un totale di euro 18.000,00, ovvero determinandone la misura nel numero di mensilità ritenuto equo e disponendo, altresì, il versamento degli oneri accessori e dei contributi previdenziali dovuti per lo stesso lasso di tempo, oltre accessori dalla singole scadenze all'effettivo soddisfo; ferma restando la facoltà di richiedere alla società, nei termini di legge, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro un'indennità pari a n. 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad euro 22.500,00; in via alternativa e/o gradata, ai sensi dell'art. 18 c.4 della L.n. 300/70, condannare la società alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita, corrispondente ad euro 1500,00, pari a n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita per un totale di euro 18.000,00, ovvero determinandone la misura nel numero di mensilità ritenuto equo e disponendo, altresì, il versamento degli oneri accessori e dei contributi previdenziali dovuti per lo stesso lasso di tempo, oltre accessori dalla singole scadenze all'effettivo soddisfo; ferma restando la facoltà di richiedere alla società, nei termini di legge, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro un'indennità pari a n. 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad euro 22.500,00; in via subordinata, nella denegata ipotesi di rigetto delle domande spiegate in via principale e/o alternativa e/o gradata, ai sensi dell'art. 18 c. 5 della L.n. 300/70, dichiarare risolto il rapporto di lavoro in essere con effetto dalla data di licenziamento e, quindi, condannare la società al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita, corrispondente ad euro 1500,00, pari a n. 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, per un totale di euro 36.000,00, ovvero determinandone la misura nel numero delle mensilità ritenuto più equo e disponendo, altresì, il versamento degli oneri accessori e dei contributi previdenziali dovuti per lo stesso lasso di tempo, oltre accessori dalle singole scadenze e sino all'effettivo soddisfo; in via ulteriormente subordinata, nella denegata ipotesi di rigetto delle domande spiegate in via principale e/o alternativa e/o gradata e/o subordinata, ai sensi dell'art. 18 c. 6 della L.n. 300/70, dichiarare risolto il rapporto di lavoro in essere con effetto dalla data di licenziamento e, quindi, condannare la società al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita, corrispondente ad euro 1500,00, pari a n. 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, per un totale di euro 36.000,00, ovvero determinandone la misura nel numero delle mensilità ritenuto più equo e disponendo, altresì, il versamento degli oneri accessori e dei contributi previdenziali dovuti per lo stesso lasso di tempo, oltre accessori dalle singole scadenze e sino all'effettivo soddisfo; in ogni caso condannare la società all'integrale pagamento delle somme spettanti al ricorrente a titolo di retribuzione con decurtazione delle somme eventualmente corrisposte, con decorrenza dall'avvenuta sospensione cautelare dal servizio a far data dal 29/12/15 e sino all'avvenuto recesso, con vittoria di spese ed onorari, da distrarsi.

Si è costituita la società opposta indicata in epigrafe con memoria, chiedendo accertare e dichiarare l'inefficacia dell'impugnativa del licenziamento e/o decadenza del ricorrente dall'impugnativa del licenziamento e, per l'effetto, confermare l'ordinanza di rigetto emessa in data 4/4/16 e rigettare le domande attoree; accertare e dichiarare l'inammissibilità del ricorso per l'intervenuta decadenza dal ricorso al consiglio di disciplina da parte del ricorrente nonché per l'inapplicabilità al caso di specie del rito sommario previsto dalla L.n. 92/12; in via principale, nella denegata ipotesi di mancato accoglimento delle eccezioni preliminari di decadenza e/o inammissibilità del ricorso, rigettare l'avverso ricorso in quanto infondato; in via subordinata, nella denegata ipotesi in cui il recesso venisse ritenuto non sorretto da giusta causa, riconoscere ex art. 18 c. 5 della L.n. 300/70, la misura minima dell'indennità risarcitoria pari a n. 12 mensilità da ridursi ulteriormente per tutti i motivi indicati in memoria; in via ulteriormente subordinata, nella denegata ipotesi di riconoscimento della violazione

dell'art. 7 della L.n. 300/70, condannare la società ex art. 18 c.6 della L.n. 300/70 al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura minima di legge di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e/o in quella minore o maggiore misura ritenuta di giustizia; con vittoria di spese ed onorari.

Istruita con documenti, la causa è stata discussa e decisa sulle conclusioni delle parti in atti all'udienza del 22/02/17 con la lettura del dispositivo in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Nel merito il ricorso in opposizione proposto è infondato e deve essere rigettato sulla base delle seguenti motivazioni in fatto ed in diritto concisamente esposte ai sensi dell'art. 132 c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c.

Infatti è incontestato tra le parti che nella fattispecie avente ad oggetto l'impugnativa di licenziamento disciplinare del ricorrente dipendente di _____, società per azioni con capitale interamente pubblico in house del Comune di Roma, si applichi la normativa speciale prevista per il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri prevista dall'art. 53 all.A) del RD n. 148/31 che prevede, per quanto rileva ai fini del giudizio, che, nell'ipotesi in cui l'agente sia accusato di mancanza per la quale sia prevista la retrocessione o la destituzione, i funzionari debbono contestare all'agente i fatti di cui è imputato, invitandolo a giustificarsi e che in base alla relazione scritta redatta dai funzionari all'esito delle indagini svolte il direttore o chi da esso delegato esprime per le punizioni di cui agli artt. da 43 a 45 l'opinamento circa la punizione da infliggere e che se il direttore ritenga incompatibile, a termini dell'art. 46, la permanenza dell'agente in servizio, può ad esso applicare la sospensione preventiva sino a che sia intervenuto il provvedimento disciplinare definitivo e che l'opinamento è reso noto agli interessati con comunicazione scritta personale. Lo stesso art. 53 prevede inoltre che gli agenti interessati hanno diritto, entro cinque giorni dalla detta notifica, di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, in mancanza delle quali, entro il detto termine, il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo; nel caso in cui l'agente abbia presentato le sue giustificazioni nel termine prescritto ma queste non siano state accolte l'agente ha diritto, ove lo creda, di chiedere che per le punizioni sulle quali ai sensi del seguente articolo deve giudicare il consiglio di disciplina si pronunci il consiglio stesso. L'art. 54 prevede, poi, che le punizioni per le mancanze di cui agli artt. 43,44 e 45 sono inflitte con deliberazione del consiglio di disciplina costituito presso ciascuna azienda, organo che non risulta più operante presso l'azienda dal 2010.

Ritiene il Giudice, come il Giudice di prime cure, che nella specie il licenziamento impugnato deve ritenersi valido ed efficace sin dalla comunicazione dell'opinamento di destituzione del 16/03/13 (prova documentalmente dalla società), costituente idonea manifestazione di volontà di recesso del datore di lavoro, e che il ricorrente sia decaduto dall'impugnativa del recesso in quanto non risulta aver provveduto ad inviare tempestivamente le proprie giustificazioni come previsto dall'art. 53 citato sia prima (e cioè a seguito della contestazione disciplinare del 3/10/12) che dopo l'opinamento di destituzione (con conseguente decadenza anche dal diritto di adire il consiglio di disciplina), né risulta aver tempestivamente impugnato il recesso nel termine di 60 giorni dalla comunicazione del recesso previsto in via generale dall'art. 6 della L.n. 604/66, in quanto risulta documentalmente provato che l'impugnazione stragiudiziale è avvenuta con comunicazione del 21/04/15 e quella giudiziale con il deposito del ricorso introduttivo della fase sommaria in data 08/10/15.

In tal senso si è già espressa più volte la giurisprudenza di questo Tribunale, citata dalla società convenuta, secondo la quale in caso di omissione o tardività delle giustificazioni rispetto alla comunicazione dell'opinamento di destituzione il recesso deve considerarsi valido ed efficace sin dalla data della sua comunicazione, anche a prescindere dall'audizione assistita del ricorrente avvenuta in data 31/05/13, del successivo provvedimento di conferma

dell'opinamento di destituzione del 6/06/13 e dal successivo provvedimento di applicazione della destituzione del 19/02/15 emessi dalla società, attesa l'idoneità ed efficacia ex lege del primo atto a manifestare la volontà di recesso dal rapporto di lavoro del datore di lavoro ed atteso che soltanto gli effetti del recesso sono stati procrastinati dalla società sino al momento dell'applicazione concreta del provvedimento disciplinare probabilmente in quanto il ricorrente, pur essendo decaduto come prima osservato, risulta aver adito nelle more anche il consiglio di disciplina, non più operante dal 2010 in quanto _____, sulla base del disposto dell'art. 102 c.1 lett. b. d.lgs. n. 112/98, ha ritenuto tale organo soppresso e comunque in attesa di nomina del Presidente di tale organo da parte della Regione Lazio, più volte sollecitata dalla società nel 2011 e nel 2013 ma senza esito, avendo inoltre la società comunicato, con disposizione n. 147 del 10/09/14 in atti, ai propri dipendenti già sottoposti a procedimento disciplinare l'applicabilità delle norme generali previste dall'art. 7 c. 6 della L.n. 300/70. Conclusivamente, attesa la mancata impugnazione dell'atto di recesso nel termine di decadenza di 60 giorni legislativamente previsto, deve ritenersi che la parte ricorrente deve ritenersi decaduta da tale diritto.

Peraltro a tale pronuncia consegue, come affermato la giurisprudenza della Cassazione (n. 5107/10) a cui questo Giudice ritiene di aderire, che : *" al lavoratore che non abbia tempestivamente impugnato il licenziamento è precluso l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del recesso e, conseguentemente, la tutela risarcitoria in base alle leggi speciali, nè il giudice può conoscere dell'illegittimità del licenziamento per ricollegare al recesso illegittimo le conseguenze risarcitorie di diritto comune, in quanto l'ordinamento prevede, per la risoluzione del rapporto di lavoro, una disciplina speciale, con un termine breve di decadenza (sessanta giorni) all'evidente fine di dare certezza ai rapporti giuridici"*: infatti *"l'ordinamento prevede per la risoluzione del rapporto di lavoro una disciplina speciale, diversa da quella ordinaria, all'interno della quale è stato inserito un termine breve di decadenza (sessanta giorni) per l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore (L. n. 604 del 1966, art. 6, v. anche L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3) all'evidente fine di dare certezza ai rapporti giuridici garanzia della certezza della situazione di fatto determinata dal recesso datoriale, ritenendo tale certezza valore preminente. Ne consegue che al lavoratore che non abbia impugnato nel termine di decadenza suddetto il licenziamento è precluso il diritto di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del recesso e di conseguire il risarcimento del danno, nella misura prevista dalle leggi speciali (L. n. 604 del 1966, art. 8 e L. n. 300 del 1970, art. 18). Peraltro, se tale onere non viene assolto, il giudice non può conoscere della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie di diritto comune. La decadenza, infatti, impedisce al lavoratore di richiedere il risarcimento del danno secondo le norme codicistiche ordinarie, nella misura in cui non consente di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del licenziamento"* (Cass. n. 5545 del 09/03/2007, ma v. già Cass. 18216/2006)".

Secondo Cass. n. 10235/09: *" tale orientamento muove dalla considerazione che il vigente ordinamento prevede per la risoluzione del rapporto di lavoro una disciplina speciale, del tutto diversa da quella ordinaria, all'interno della quale, e nelle relative aree, il legislatore ha previsto un termine breve di decadenza (sessanta giorni) per l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore (L. n. 604 del 1966, art. 6, v. anche L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3) a garanzia della certezza della situazione di fatto determinata dal recesso datoriale, ritenendo tale certezza valore preminente rispetto a quello della legittimità del licenziamento. Da tale presupposto viene tratta la conseguenza che al lavoratore, che non abbia impugnato nel termine di decadenza suddetto il licenziamento, è precluso il diritto di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del recesso e di conseguire il risarcimento del danno, nella misura prevista dalle leggi speciali (L. n. 604 del 1966, art. 8 e L. n. 300 del 1970, art. 18); inoltre, se tale onere non viene assolto, il giudice non può conoscere della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie di diritto comune. La decadenza, infatti, impedisce al lavoratore di richiedere il risarcimento del danno secondo le norme codicistiche ordinarie, nella misura in cui non consente di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del licenziamento. In particolare, sul piano della responsabilità contrattuale, poiché l'inadempimento (nella specie, il dedotto recesso illegittimo) costituisce presupposto del risarcimento dovuto dal contraente inadempiente a norma dell'art. 1218 c.c., la*

impossibilità di tale accertamento esclude la possibilità di riconnettere al preteso inadempimento del datore di lavoro l'obbligazione risarcitoria in favore del lavoratore, ed a tal fine è irrilevante che si tratti di licenziamento individuale o collettivo, perché ciò che viene in rilievo è sempre la posizione soggettiva particolare del lavoratore che invoca la tutela risarcitoria.

Questa stessa giurisprudenza, tuttavia, tiene a temperare il proprio assunto, affermando - come pure ha precisato Cass. n. 18216/2006 - che, nell'area dei licenziamenti disciplinati dalla normativa speciale, in caso di decadenza, l'azione risarcitoria di diritto comune può essere esercitata, in via residuale, per far valere profili di illegittimità del licenziamento che siano diversi da quelli previsti dalla normativa speciale sui licenziamenti (individuali o collettivi), come nei casi del licenziamento ingiurioso o del licenziamento pubblicizzato con la finalità di nuocere alla figura professionale del lavoratore o, ancora, del licenziamento quale atto finale di un mobbing (per questi esempi, v. Cass. 12 ottobre 2006 n. 21833). Tale orientamento appare condivisibile perché valorizza correttamente l'intento del legislatore di attribuire valore preminente alla certezza della situazione di fatto scaturita dalla decadenza. Pertanto, se il giudice, a seguito di questa, non può conoscere della eventuale illegittimità del licenziamento, appare evidente che neppure può conoscere tale illegittimità al fine di integrare, di per sé, la illiceità del comportamento del datore di lavoro. In altre parole il fatto ingiusto posto alla base della pretesa risarcitoria extracontrattuale non può consistere nella semplice illegittimità del licenziamento, non più conoscibile, ma deve integrare un comportamento illecito ulteriore del datore di lavoro ex art. 2043 c.c., che deve essere allegato e provato dal lavoratore richiedente in base ai principi generali. In tali sensi va riaffermato il principio dettato da Cass. n. 18216/2006 cit., precisandosi che la decadenza dall'impugnativa del licenziamento preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del recesso e la tutela risarcitoria di diritto comune, venendo a mancare il necessario presupposto, sia sul piano contrattuale (in quanto l'inadempimento del datore di lavoro consista nel recesso illegittimo in base alla disciplina speciale), sia sul piano extracontrattuale (ove il comportamento illecito dello stesso datore consista, in sostanza, proprio e soltanto nella illegittimità del recesso)".

Sulla base delle superiori considerazioni il ricorso deve essere rigettato e l'ordinanza impugnata deve essere confermata.

Le spese di lite di lite, liquidate come in dispositivo ai sensi del DM n. 55/14, seguono la soccombenza.

P. Q. M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni ulteriore istanza, deduzione ed eccezione disattesa:

rigetta l'opposizione proposta e, per l'effetto, conferma l'ordinanza impugnata;
condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite liquidate in complessivi euro 3000,00, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.

Fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Roma, 22/02/17

IL GIUDICE

Luca Bedavid



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria
Roma, il 19 APR. 2017
IL CANCELLIERE
Grazia Bentivegna