
Da:
Inviato: martedì 16 dicembre 2014 10.00
A:
Oggetto: Tribunale Ordinario di Roma Notificazione ai sensi del D.L. 179/2012
Allegati: Allegato senza titolo 00101.txt; IndiceBusta.xml; Comunicazione.xml; attoACQ.pdf.zip

Tribunale Ordinario di Roma.

—
Notificazione di cancelleria ai sensi del D.L. 179/2012
Sez/Coll.: LV

Tipo procedimento: Diritto del Lavoro
Numero di Ruolo generale: 38860/2014
Giudice: FRATE MARIA LUCIA
Ricorr. principale:
Resist. principale:

Si da' atto che in data 16/12/2014 alle ore 09:58 il cancelliere ha provveduto ad inviare al Gestore dei Servizi Telematici, al sistema di posta elettronica certificata del Ministero della Giustizia per il successivo inoltro all'indirizzo di posta elettronica della parte seguente messaggio di posta elettronica certificata cui risultano allegati i documenti che nel registro di cancelleria sono associati a:

Data Evento: 16/12/2014
Tipo Evento:
Oggetto: RIGETTO
Descrizione: RIGETTATO

Note: vedi allegato

Notificato alla PEC / in cancelleria il 16/12/2014 09:58 Registrato da

—
Si vedano gli eventuali allegati.

**ATTENZIONE TRATTASI DI NOTIFICAZIONE ESEGUITA AI SENSI DELL'ART 16 DEL D.L. 179/2012.
SI INVITA IL DESTINATARIO A PRENDERE VISIONE DEGLI ALLEGATI CHE COSTITUISCONO GLI ATTI NOTIFICATI.**

La presente costituisce relazione di notificazione ai sensi dell art.16, comma 4 del D.L. 179/2012



IL TRIBUNALE DI ROMA

I Sezione Lavoro

Composto dai Sig.ri magistrati:

Dr Paolo Sordi	Presidente
Dr Anna Pagotto	Giudice
Dr Maria Lucia Frate	Giudice rel.

**A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 12 dicembre 2014, nella
causa iscritta al n. 38860/2014 R.G. misure cautelari Sezione lavoro
tra**

(Avvocato

e

pro tempore in persona del legale rappresentante
(avvocati Maddalena Boffoli; con sede legale in

Osserva:

**Con ricorso ex art. 1 comma 48 l. 92/2012, contenente contestuale domanda
cautelare ex art. 700 cpc, depositato il 1-9-2014 e tempestivamente notificato,
il ricorrente indicato in epigrafe ha convenuto in giudizio innanzi l'intestato
Tribunale e premesso: di essere stato assunto dalla convenuta**

Ves

(già) In data dal 1-2-2009 con qualifica di dirigente; di avere ricevuto, in data 24-1-2014, una nota con la quale la società, con riferimento al punto 6 dell'art. 34 CCNL Dirigenti, gli intimava preavviso di licenziamento con efficacia dal 30-11-2014, al raggiungimento dell'età pensionabile; dedotto che: il licenziamento era privo di giustificatezza, giusta causa, giustificato motivo (non costituendo il raggiungimento dell'età pensionabile legittima ragione giustificatrice) nonché discriminatorio (perché comminato in ragione dell'età) ritorsivo (perché intimato successivamente all'esercizio del diritto di cui all'art. 24 comma 4 l. 214 /2011 di prosecuzione del rapporto fino al raggiungimento del settantesimo anno di età nonché della volontà di avvalersi degli impegni assunti nei suoi confronti dalla , nullo ed inefficace (per illiceità della causa in quanto contrario a norme imperative: nella specie l'art. 24 comma 4 l. cit.); dedotto che pertanto nel caso di specie ricorreva, in primo luogo, l'ipotesi di applicabilità della tutela reale ai sensi dell'art. 18 l. 300/1970 come modificato dalla l. 92/2012 nonché dell'art. 4 d.lgs 216/2003 in materia di licenziamenti discriminatori, o, in subordine, il suo diritto all'indennità supplementare, indennità di mancato preavviso e tfr, dedotto infine sulla ricorrenza di entrambi i presupposti per la concessione della tutela d'urgenza; svolte diffuse argomentazioni in fatto ed in diritto, concludeva chiedendo al Tribunale:

A) In via preliminare e nel merito e in ogni caso, condannare , in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere al le somme di cui agli accordi del 14-9-2009 prot. 1247 (doc. 4) e del 17-7-2010 prot. n. 32/Ris (doc 8), sottoscritti, rispettivamente, da e , consistenti in un'erogazione una tantum la cui misura dovrà essere pari, al netto, al valore di tre (3) annuità (ognuna per 720.000,00 annui lordi) retributive lorde degli ultimi dodici mesi, pronunciando anche ordinanza ex art. 423 cpc, ricorrendone i presupposti, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come ipotesi di cui al doc 29 A come da disposizione organizzativa

n. 3 del 15-3-2011 (doc. 9) per complessivi euro 800.378,02; e/o come da ipotesi al doc. 29B come da lettera a firma del _____ del 3-10-2011 doc 13 per complessivi euro 783.644,82; e/o come ipotesi di cui al doc. 29C come da raccomandata del 18-12-2013 (doc. 22) per complessivi euro 726.777,97.

B) sospendere in via cautelare e immediatamente, ex art. 700 cpc, anche inaudita altera parte ricorrendone gli estremi, o, in subordine, eventualmente previa fissazione di udienza e dei termini per la costituzione del convenuto, l'efficacia del licenziamento intimato da _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, nei confronti del _____, con decorrenza dal 30-11-2014, ordinando ad _____ di mantenere in servizio il _____ e/o reintegrarlo nel posto di lavoro fino al raggiungimento dei 70 anni di età, ricorrendone i presupposti, come ampiamente dimostrato in fatto e in diritto, adottando ogni altro provvedimento idoneo ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione di merito, in ogni caso con l'emissione di tutti i provvedimenti ritenuti necessari e opportuni, altresì, dichiarando nullo, illegittimo e/o inefficace detto licenziamento poiché privo di giustificatazza, giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo e/o oggettivo, dovendosi ritenere illecito, poiché intimato in violazione del diritto potestativo alla prosecuzione del rapporto di lavoro, ex art. 24, comma 4, D.L. 201/11, conv. in l. 214/11, ritorsivo in quanto arbitraria reazione alla legittima pretesa del _____ di rimanere in servizio fino a 70 anni di età e ottenere la corresponsione, in proprio favore, delle somme di cui alle lettere del 14.09.2009 prot. n. 1247 (doc. 4) e del 14-7-2010 prot n. 32/ Ris (doc. 8), sottoscritte, rispettivamente, da _____ e _____, come al precedente punto A), discriminatorio e pretestuoso, in quanto motivato in relazione all'età de' _____, ciò costituendo una causa discriminatoria vietata dagli artt. 21 e 30 della carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dai D.Lgs 215/2003 e D. lgs 216/2003, attuativi delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, e dall'art. 15 l. 300/70, non assumendo l'età alcun rilievo nel



rapporto di lavoro de quo, in ogni caso, facendo coincidere la scadenza del periodo di preavviso con il raggiungimento dell'età pensionabile, ciò costituendo un recesso ad nutum illegittimo, al di fuori delle ipotesi legali previste dall'ordinamento, dovendosi, pertanto, applicare l'art. 18 l. 300/70, come modificato dalla l. 92/2012, nonché l'art. 4 del D.lgs 216/03;

C) In subordine, nel merito, previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti e di termine per la costituzione delle stesse, revocare e/o sospendere in ogni caso il licenziamento e/o l'inefficacia del licenziamento in oggetto, accertare e dichiarare il diritto del [redacted] a rimanere nel proprio posto di lavoro fino al compimento del 70° anno di età, accertando e dichiarando nullo, illegittimo e/o inefficace il licenziamento, intimato da spa nei confronti del [redacted] in data 24-01-2014, con decorrenza dal 30-11-2014, poiché privo di giustificatezza, giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo e/o oggettivo, illecito, poiché intimato in violazione del diritto potestativo alla prosecuzione del rapporto di lavoro, riconosciuto in capo ai lavoratori, dirigenti inclusi, ex art. 24, comma 4, DL 201/11, conv. in l. 214/11, ritorsivo, perché intimato subito dopo la legittima richiesta del [redacted] di corresponsione delle somme a lui riconosciute come dovute da parte di [redacted] in data 14-9-2009 (doc. 4) e [redacted] data 14-7-201 (doc. 8), come al punto A), discriminatorio e pretestuoso, in quanto motivato in relazione all'età, senza che questa assuma alcun rilievo nel rapporto di lavoro tra le parti, non costituendo il raggiungimento dell'età pensionabile, da parte del lavoratore, di per sé una causa di risoluzione automatica del rapporto né una giustificazione della stessa, in presenza dell'esercizio dell'opzione alla prosecuzione dell'attività lavorativa fino a 70 anni, costituendo il licenziamento in oggetto motivato da una causa discriminatoria vietata dagli artt 21 e 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dal D.Lgs 215/2003 e D. lgs 216/2003, attuativi delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, e dall'art. 15 l. 300/70, altresì essendo stato

[Handwritten signature]

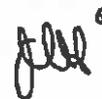
motivato per ragioni di età, in ogni caso facendo coincidere la scadenza del periodo di preavviso con il raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, da parte del lavoratore, ciò costituendo un recesso ad nutum illegittimo, al di fuori delle ipotesi legali previste dall'ordinamento, dovendosi, pertanto, applicare l'art. 18 l. 300/70, come modificato dalla l. 92/2012, nonché l'art. 4 del D.lgs 216/03;

D) In ogni caso, ordinare e condannare a proseguire il rapporto di lavoro con il e/o reintegrare il nel proprio posto di lavoro, nella situazione di fatto e di diritto quo ante la comunicazione del licenziamento e/o l'esecuzione dello stesso, ripristinando di fatto il rapporto di lavoro con ogni opportuno provvedimento anche in relazione al ripristino delle condizioni stipendiali ad ogni voce ad esse connesse e dipendenti, con ogni conseguente condanna al pagamento e valutazione anche ai fini retributivi e contributivi e per ogni voce anche accessoria prevista dalla legge, dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità del 22-1-2009 (doc 24) applicabile e degli accordi tra azienda e dipendente, al ricorrente al momento della comunicazione del licenziamento determinando i relativi importi pari a euro 707.718,13 e/o in quella somma maggiore o minore ritenuta di giustizia e comunque come da conteggi redatti dal , allegati al presente ricorso (doc. 29 e doc 29D), eventualmente, ove ritenuto utile e/o necessario, anche a mezzo di ctu di cui si chiede l'ammissione, disponendo a carico di , in persona del legale rappresentante pro tempore in favore del :

-In ogni caso, il pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, la cui misura, in ogni caso, non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo, spettanti al lavoratore, ex art. 18, secondo comma, l. 300/70, per un totale di euro

ppp ,

83.333,33 oltre al contributo dovuto dall'Azienda al _____ per effetto dell'accordo con il dipendente (doc. 28), pari a euro 77.236,67;
-in ogni caso, ex art. 4 D.lgs 216/03, condannare _____, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno anche non patrimoniale pari alla riduzione delle capacità personali pari al 25% rispetto alle condizioni quo ante (doc. 27) da determinarsi anche a mezzo ctu – o quella maggiore o minore somma ritenuta di giustizia – da liquidarsi tenendo conto che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ingiusta reazione ad una precedente attività del _____, volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento, conseguente al licenziamento discriminatorio e pretestuoso, motivato per ragioni di età, ritorsivo, per aver il _____ richiesto il rispetto di quanto stabilito negli accordi di cui al capo A) di queste conclusioni, ordinando, altresì, la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti, con l'emissione di ogni provvedimento ritenuto necessario e/o opportuno, avuto riguardo alle sofferenze patite dal _____, come documentato dal _____ (doc. 27);
E) qualora la sospensione e/o reintegrazione nel posto di lavoro non venisse concessa ex art. 700 cpc, la corresponsione delle mensilità pregresse e perdute dal momento del licenziamento alla reintegrazione, disponendo il versamento dei rispettivi crediti contributivi, previdenziali ed assicurativi, nei confronti dei rispettivi istituti assicurativi, di previdenza e assistenza, ciascuno per le rispettive spettanze, nonché in ogni caso, dei benefit previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Imprese dei servizi di pubblica utilità del 22-1-2009 (doc 24) e dal contratto individuale di lavoro vigente con il _____, come in narrativa anche riportato e come determinante, eventualmente anche a mezzo ctu;

 6

F) in subordine, nella denegata ipotesi in cui non venisse ritenuta applicabile la tutela reale, in ogni caso, condannare a corrispondere in favore del :

-l'indennità supplementare di licenziamento per euro 333.333,33;

-l'indennità di mancato preavviso per euro 200.00,00

-TFR, quantificato in euro 13.814,92;

-di ogni ulteriore somma comunque dovuta per legge e/o per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità del 22-1-2009 (doc 24) e/o per contratto individuale di lavoro tra le parti, o quelle somme a ciascun titolo richieste maggiori o minori ritenute di giustizia." Con vittoria di spese.

Ritualmente evocata in giudizio si costituiva , la quale, con ampie argomentazioni, rilevava l'inammissibilità e comunque, l'infondatezza nel merito della domanda ex art. 47 l. 92/2012, sulla base, essenzialmente, della insussistenza della asserita condotta discriminatoria/illecita/ritorsiva tenuta dall'azienda, per non avere il ricorrente, in particolare, mai esercitato la c.d. opzione al trattenimento in servizio fino ai 70 anni di età ex art. 24 d.l. 201 /2011, opzione che, in ogni caso, non costituendo un diritto potestativo del ricorrente (come da dottrina e giurisprudenza richiamate ed allegate), non era mai stata seguita dall'accettazione da parte dell'azienda, con conseguente inapplicabilità della tutela reintegratoria ex art. 18 l. 300/70 richiesta dal ricorrente.

Eccepliva inoltre l'inammissibilità della domanda cautelare ex art. 700 cpc deducendone l'incompatibilità con il rito introdotto dalla l. 92/2012 (c.d. rito Fornero).

Nel merito inoltre deduceva la piena legittimità/giustificatezza del licenziamento intimato al ricorrente, che appariva rispettoso delle previsioni normative e contrattuali in materia di dirigenti d'azienda nonché del

7
JAB

consolidati orientamenti giurisprudenziali e che si inseriva tra l'altro nell'ambito di un processo di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale che aveva portato alla risoluzione del rapporto di lavoro in essere anche con altre figure dirigenziali.

Tutto ciò esposto concludeva chiedendo al Tribunale:

"In via cautelare:

Rigettare l'avversa domanda cautelare in quanto inammissibile per i motivi meglio precisati nella narrativa del presente atto.

In via preliminare:

Rigettare l'avverso ricorso in quanto inammissibile per i motivi meglio precisati nella narrativa del presente atto e, in ogni caso, in subordine, tutte le ulteriori domande relative al presunto demansionamento subito, improponibili con rito sommario ex art. 1 comma 47 e ss. L. 92/2012.

In via principale e nel merito

Rigettare l'avverso ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto, per i motivi meglio specificati nella narrativa del presente atto". Con vittoria di spese.

All'udienza del 28-10-2014, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, la causa veniva rinviata per incombenze istruttorie al 23-12-2014. Con istanza depositata in cancelleria in data 6-11-2014 il ricorrente chiedeva l'accoglimento della domanda cautelare sulla quale il giudice non si era pronunciato all'udienza, insistendo per la sospensione dell'efficacia del licenziamento del ricorrente.

Con provvedimento depositato in data 11-11-2014 il giudice dichiarava l'inammissibilità di detta domanda cautelare perché proposta nell'ambito di un procedimento instaurato con il rito c.d. "Fornero".

Avverso tale provvedimento il ricorrente proponeva reclamo, con ricorso depositato in data 20-11-2014, argomentando, preliminarmente, sulla ammissibilità/compatibilità della domanda cautelare nell'ambito di un

F.lli ⁸

procedimento instaurato ex art. 47 e segg. l. 92/2012, nonché sulla sussistenza dei presupposti del fumus boni iuris e del periculum in mora per il suo accoglimento, ripercorrendo tutte le ampie argomentazioni già articolate nel ricorso innanzi al giudice di prime cure.

Quanto al primo requisito, rinviava integralmente ai motivi di impugnazione del licenziamento e, segnatamente, ne deduceva la ingiustificatezza, l'assenza di giusta causa e/o giustificato motivo, l'illiceità, ritorsività, discriminatorietà e pretestuosità, esponendo che con lettera del 18-12-2013 egli aveva esercitato il diritto potestativo alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino ai 70 anni di età ex art. 24 comma 4 l. 214/2011 e che pertanto il licenziamento intimatogli dalla società datrice con lettera del 24-1-2014, con decorrenza dal 30-11-2014, doveva ritenersi illecito, ingiustificato oltrechè discriminatorio e pretestuoso perché contrario alle regole di buona fede e correttezza costituendo una arbitraria reazione alla legittima pretesa del ricorrente di proseguire la propria attività ai sensi della normativa citata, nonché comminato per ragioni inerenti all'età e pertanto violativo anche della normativa comunitaria soprariportata. Inoltre il recesso datoriale si poneva anche come recesso ad nutum illegittimo attesa la comunicazione datoriale di licenziamento intervenuta prima del raggiungimento dell'età pensionabile e dunque al di fuori delle previsioni legali.

Quanto al periculum, deduceva che il decorso del tempo tra l'introduzione del presente procedimento e la sua definizione nel merito avrebbero irrimediabilmente compromesso il diritto potestativo alla prosecuzione del rapporto fino ai 70 anni di età, coinvolgendo la tutela del diritto al lavoro valori costituzionalmente garantiti inerenti la persona. Inoltre, in pendenza del giudizio di merito, la perdita definitiva del posto di lavoro e la difficoltà di reperire una nuova occupazione, in ragione dell'età, del profilo professionale e della situazione economica del paese, erano causa di stress per danno

 9

professionale con effetti negativi sulla sua salute come da relazione medica allegata.

Con istanza depositata il 21-11-2014 il ricorrente chiedeva al Collegio, dedotta l'urgenza, l'emissione di un decreto *inaudita altera parte* per la sospensione dell'efficacia del licenziamento.

Con ordinanza del 26-11-2014 il Collegio rigettava l'istanza di cui sopra, rilevando da un lato, la mancata previsione nel nostro ordinamento della possibilità di emettere un decreto *inaudita altera parte* della domanda cautelare già rigettata dal giudice di prime cure, e dall'altro lato che l'imminenza della udienza di discussione fissata per il 12-12-2014, non rendeva ipotizzabile un pregiudizio irreparabile del diritto azionato.

Con memoria depositata in data 9-12-2014 si costituiva nel procedimento 669 terdecies cpc, insistendo per la declaratoria di inammissibilità della domanda cautelare proposta nell'ambito di un procedimento instaurato ex art. 47 e segg. l. 92/2012, in considerazione della ratio di specialità e speditezza caratterizzanti il nuovo rito. In ogni caso ne deduceva l'infondatezza per carenza di entrambi i presupposti della richiesta tutela. In particolare, sotto il profilo del *periculum in mora* rilevava l'assoluta mancanza di allegazione e prova da parte del ricorrente di un pregiudizio grave ed irreparabile tale da precludergli la possibilità di attendere gli esiti di un ordinario giudizio di merito. Quanto al *fumus boni iuris* ripercorreva ed ampliava le argomentazioni già svolte nella memoria di costituzione nel giudizio ex art. 47 e segg. l. 92/2012 sull'assenza di discriminatorietà e ritorsività della condotta datoriale specialmente per non avere il lavoratore mai espresso chiaramente all'azienda la volontà di essere trattenuto in servizio fino ai settanta anni di età cui, comunque, non aveva mai fatto

seguito alcuna accettazione di essa parte datrice. Ribadiva inoltre, la legittimità/giustificatezza del licenziamento.

All'udienza del 12-12-2014 dopo la discussione della parti, il Collegio si riservava.

Il ricorso deve ritenersi ammissibile, ma va respinto per l'assorbente difetto dell'imprescindibile requisito del *periculum in mora* per le considerazioni di seguito indicate.

La legge n. 92 del 28.6.2012 "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*", ha modificato profondamente, tra l'altro, la disciplina dei licenziamenti del personale delle aziende con più di 15 dipendenti, ristrutturando, in particolare – a precetti sostanzialmente invariati – la disciplina delle sanzioni applicabili, confinando in uno spazio tendenzialmente residuale (o quantomeno tale sembra essere l'intenzione del legislatore in senso soggettivo) la tutela in forma specifica costituita dalla reintegra nel posto di lavoro. A completamento di un complesso disegno di cui fanno parte anche interventi di modifica del sistema degli ammortizzatori sociali e una nuova regolamentazione di alcune figure contrattuali (lavoro subordinato a termine, lavoro a progetto, associazione in partecipazione) tesa a ridurre la c.d. flessibilità in entrata nel mercato del lavoro, l'art. 1, commi 47 e ss. ha introdotto un rito speciale accelerato, costituito da una fase a cognizione sommaria e da una eventuale fase successiva a cognizione piena per decidere le controversie in tema di impugnazione dei licenziamenti ai sensi dell'art. 18 St. lav.

Detto rito, infatti, a differenza di quello disegnato dagli artt. 702 – *bis* e ss. c.p.c. non ha carattere opzionale e non è, perciò, a disposizione della parte che, sull'assunto di una prognosi di sommarietà dell'istruttoria, abbia interesse a velocizzare la causa, ma è funzionale all'interesse pubblico ad

 "

una risposta rapida che la Giustizia deve dare in ordine alla prosecuzione del rapporto.

Dalle considerazioni che precadono discende che il presente ricorso d'urgenza è formalmente ammissibile giacché il rito celere-sommario, non presupponendo il vaglio del *periculum in mora* ed essendo preordinato alla formazione di un giudicato, è una *species* del rito ordinario del lavoro e non può quindi considerarsi sostitutivo della tutela cautelare. Deve, quindi, convenirsi con la difesa del ricorrente che, nel caso in esame, non difetta la residualità del mezzo che la tutela cautelare atipica dell'art. 700 c.p.c. richiede giacché non esistono altri strumenti omogenei preordinati ad assicurare l'anticipazione, interinale ed urgente, della reintegrazione pretendibile in sede di merito attraverso il rito speciale.

Cionondimeno, della tutela cautelare, come prima e più di prima essendo il processo di merito incanalato su una corsia veloce, devono sussistere tutti i presupposti, a partire da quello più qualificante costituito proprio dal pericolo imminente ed attuale di un pregiudizio grave ed irreparabile che potrebbe rendere inutile il provvedimento emesso al termine del giudizio di merito.

Nel caso in esame, di contro, il reclamante invoca la reintegrazione articolando solo la generica deduzione atta ad illuminare l'urgenza, della sua uscita dal mercato del lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile e della difficoltà a rientrarvi nelle more della definizione del giudizio e richiamando l'orientamento giurisprudenziale che associa alla perdita del posto di lavoro un *periculum in re ipsa*. Sul punto va osservato che la giurisprudenza di questo Tribunale, in armonia con il maggioritario orientamento dei Giudici di merito, ha costantemente sancito che anche nel caso di perdita del posto di lavoro, chi ricorre al giudice ordinario deve allegare ed offrire la prova dell'esistenza di circostanze atte a dimostrare che il tempo necessario per il tramite del rito ordinario (ma ora attraverso il rito veloce) a riallacciare il rapporto è in grado di procurare conseguenze irreparabili a chi lo invoca. Ciò

 12

significa, nella più semplice delle ipotesi, che il ricorrente deve quantomeno offrire un quadro completo della propria situazione patrimoniale e così dimostrare l'urgenza della reintegra adducendo che non dispone di fonti di reddito alternative al posto di lavoro che ha perduto sufficienti a garantire il mantenimento proprio e della propria famiglia.

Nel caso in esame, l'assoluta carenza di allegazioni e produzioni documentali sul punto non può che fare deporre in direzione della mancanza del requisito dell'urgenza che, peraltro, doveva essere argomentato tenendo conto che non è più possibile poggiare sull'assunto dei tempi lunghi di un processo strutturato per essere rapido e de formalizzato, tenendo cioè conto della presumibile definizione in pochi mesi del giudizio di merito instaurato con il rito "Fomero".

Quanto alla documentazione sanitaria allegata dal reclamante (doc 27 fasc merito), se ne segnala l'irrilevanza ai fini del presente giudizio riferendosi la stessa a patologie insorte in epoca precedente a quella dell'intimato licenziamento e riferite ad asserite condotte datoriali di demansionamento.

Del resto, solo una qualificata urgenza, tale cioè da non potere attendere neppure i ristretti termini di emissione dell'ordinanza prevista dall'art. 1, comma 51, della legge 92/2012 potrebbe giustificare – *unicum* nel nostro ordinamento – l'apposizione del primo tassello di un giudizio potenzialmente composto da una concatenazione di ben sei distinte fasi processuali di cui tre a cognizione sommaria (700, reclamo al Collegio, fase sommaria del giudizio celere, opposizione a cognizione piena, reclamo alla Corte d'Appello, giudizio di legittimità dinanzi alla Corte di Cassazione).

Per tutti i motivi esposti il reclamo va rigettato, rimanendo assorbita ogni considerazione sul *fumus boni juris*, per difetto di *periculum in mora*.

Spese al definitivo.

P.Q.M.

 13

Rigetta il reclamo.
Spese al definitivo.

16
Roma, 12-16-2014

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA

Es. 16-12-14
Roma: 12-12-14
12-12-14
Or



Il Presidente

Paul And.
Il Giudice relatore