

Prime interpretazioni della Legge Fornero

Autore: Viceconte Massimo

In: Diritto del lavoro

Tribunale di Genova, Ordinanza ai sensi dell'art.1 comma 49 Legge n.92/2012

Decreto di rigetto n.cronol. 85/2012 del 16 /11/2012 RG n.2713/2012

Giudice Barengi; Ric. Squa; Res. ARB. Sas

Rito speciale -Essenzialità dell'attività istruttoria-Rigetto del ricorso-Conseguenze

L'attività istruttoria ,in conformità del dettato legislativo ,deve, a discrezione del giudice, limitarsi agli atti indispensabili e, accertata la non sussistenza degli estremi dell'asserito licenziamento discriminatorio, atteso l'utilizzo improprio del procedimento speciale, comporta la rifusione da parte del ricorrente soccombente delle spese di causa.

ORDINANZA EMESSA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 49 Legge N 92/2012

Rilevato che i ricorrente con ricorso depositato in cancelleria il 23.7.2012, ha convenuto in giudizio la Arb.Sas al fine di sentire accertare la natura ritorsiva e discriminatoria del licenziamento intimatogli dalla predetta società con lettera 4 giugno 2012 e, conseguentemente, dichiarare la nullità del recesso con ordine di reintegra nel posto di lavoro.

Rilevato che la società di cui sopra si è costituita in giudizio con memoria difensiva con cui ha argomentato che la causale effettiva del recesso è di matrice legale, identificandosi nella giusta causa di cui all'art 2119 cc , come emerge dal contenuto dell'atto, laddove quella asseritamente discriminatoria dovrà essere dimostrata dal ricorrente, vincendo la forza dei documenti; la convenuta ha quindi concluso per una pronuncia di reiezione del ricorso, in quanto inammissibile.

Considerato che la categoria licenziamento discriminatorio è di fonte legale, art 15 Legge 300/70 e successive integrazioni.

Considerato che la nozione di licenziamento ritorsivo consegue ad una tipizzazione di origine giurisprudenziale, riassumibile nel principio per cui è ritorsivo il licenziamento del lavoratore determinato in via esclusiva da un motivo illecito, giacché intimato a seguito di comportamenti privi di una valenza disciplinare ma risultati sgraditi al datore di lavoro;

OSSERVA.

Procedendo all'esame del caso di specie, va rilevato che in ricorso la natura discriminatoria e/o ritorsiva del recesso viene ancorata ad una serie di asserzioni: quella per cui la ex datrice di lavoro avrebbe attuato un licenziamento discriminatorio legato alle condizioni di salute del ricorrente che da anni soffre di reazioni allergiche: si è inoltre allegato che nell'aprile 2012 il datore di lavoro affrontò lo Squa. presso gli uffici, dicendogli che se in futuro avesse avuto la necessità di assentarsi per problemi di salute, sarebbe stato licenziato immediatamente;

maggiore rilievo, nella ricostruzione della natura ritorsiva dell'atto, va attribuita all'ulteriore allegazione che /punto 14 ricorso/ quando il ricorrente comunicò all'azienda che il 18 giugno 2012 si sarebbe assentato dal lavoro per un intervento chirurgico per poliposi nasale, ebbe come risposta la lettera di licenziamento.

Tanto premesso al fine di evidenziare gli elementi di fatto della controversia, va rilevato che l'attività istruttoria svolta si è incentrata sull'interrogatorio libero delle parti, in linea di continuità con la norma di cui all'art 1 comma 49 legge 92/2012 che prescrive che il giudice, sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili.

In sede di prima esegesi della norma in oggetto, un commentatore ha osservato che un significativo criterio indicato dal legislatore è costituito dalla regola della indispensabilità degli atti di istruzione, che dovendo orientare il giudice della fase sommaria nella individuazione dei limiti dell'attività istruttoria espletanda, esprime un principio più selettivo rispetto a quello della rilevanza; si è quindi concluso che l'istruttoria della fase sommaria debba essere la più asciutta possibile, salva l'assunzione degli atti imposti dal contraddittorio.

Orbene l'interrogatorio del ricorrente ha dimostrato la carenza di una finalità ritorsiva del licenziamento soggetto ad esame;

in primo luogo il ricorrente ha dichiarato di avere comunicato per la prima volta al socio del titolare la necessità di sottoporsi all'intervento chirurgico a breve distanza dalla visita specialistica e che lo stesso non sollevò alcuna obiezione.

Inoltre il ricorrente interrogato sull'episodio del danneggiamento del furgone aziendale, indicato nella lettera quale motivo giustificativo del licenziamento, ha confermato di aver causato danni al suddetto furgone precisando di non aver valutato bene l'ampiezza del cortile in cui il sinistro si verificò.

L'interrogatorio delle parti ha consentito altresì di accertare che tale sinistro é avvenuto il 24 maggio 2012 e che la lettera di licenziamento fu preparata dal consulente del lavoro negli ultimi giorni di maggio, per poi essere firmata dal datore di lavoro lunedì 4 giugno 2011; risulta così provato che la decisione di

licenziare il ricorrente fu assunta dopo pochi giorni dal danneggiamento del furgone.

Tali circostanze si completano con un ulteriore dato; nel corso dell'interrogatorio il ricorrente ha riferito che il titolare nel consegnargli la lettera di licenziamento, gli disse che non lo voleva più in azienda, in quanto "commette sempre casini".

Dovendosi valutare il complesso delle circostanze della vicenda, può quindi ritenersi che il licenziamento abbia una causale disciplinare, ponendosi quale reazione alla condotta, ritenuta negligente, del lavoratore.

In materia la Cassazione / sentenza n. 7046-2011/ ha osservato che nel licenziamento per cui sia richiesta per legge l'esistenza di una giustificazione, una volta accertata l'obiettiva esistenza dei fatti necessari per radicare il potere di recesso, restano irrilevanti eventuali profili di arbitrarietà e irrazionalità dei motivi dell'atto.

Ha poi precisato circa la prova dei fatti determinanti una illiceità che occorre tuttavia dimostrare specificamente, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio e di rappresaglia per l'attività svolta, dal lavoratore, abbia avuto un'efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro.

Dall'istruttoria svolta emerge che il licenziamento di Squa. non è stato determinato da un intento di natura ritorsiva;

il ricorso viene quindi rigettato, con condanna del ricorrente alla rifusione delle spese di causa in applicazione della regola della soccombenza, atteso l'utilizzo improprio del procedimento previsto per la decisione di controversie relative a licenziamenti meritevoli di una delle tutele riconosciute dall'art. 18 come sostituito dall'art 1 Legge 92/2012.

PQM

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente a rifondere alla convenuta le spese di lite .

Nota

Per quel che ci risulta la presente è la prima ordinanza del Tribunale di Genova sul rito speciale introdotto dalla Riforma Fornero (legge 28 giugno 2012 ,n.92).

Il provvedimento mette a fuoco alcuni punti essenziali della procedura contenuta nel testo legislativo da comma.47 a comma.69 dell' art.1 della predetta legge.Il rito speciale,applicabile esclusivamente alle controversie concernenti l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n.300,e successive modificazioni,anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (art 1,co.47 l.92/2012), come noto si articola in una prima fase sommaria,introdotta con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro,che si conclude con una ordinanza di accoglimento o di rigetto immediatamente esecutiva.Contro tale ordinanza può essere proposta, con ricorso innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento , opposizione che si chiude con sentenza.Contro tale sentenza può essere proposto reclamo alla Corte di appello.E' infine previsto il ricorso per Cassazione.

In sintesi, per quel che concerne il giudizio presente, il ricorrente lamentava licenziamento discriminatorio nei suoi confronti.

- Circa l'attività istruttoria, il Tribunale ha chiarito che, al fine di evidenziare gli elementi di fatto della controversia, l'attività istruttoria svolta si è incentrata unicamente sull'interrogatorio libero delle parti, in linea di continuità con la norma di cui all'art 1 comma 49 legge 92/2012 che prescrive che il giudice, sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili.

- Nel merito, il Tribunale ha concluso per l'inesistenza del licenziamento discriminatorio in quanto valutando il complesso delle circostanze della vicenda, poteva ritenersi che il licenziamento avesse una causale disciplinare, ponendosi quale reazione alla condotta, ritenuta negligente, del lavoratore. Richiama quindi quell'orientamento della Cassazione (Cass.n.7046/2011) secondo il quale nel licenziamento per cui sia richiesta per legge l'esistenza di una giustificazione, una volta accertata l'obiettiva esistenza dei fatti necessari per radicare il potere di recesso, restano irrilevanti eventuali profili di arbitrarietà e irrazionalità dei motivi dell'atto.

- Infine il Tribunale ha ritenuto che l'utilizzo improprio del procedimento previsto per la decisione di controversie relative a licenziamenti meritevoli di una delle tutele riconosciute dall'art. 18 come sostituito dall'art 1 Legge 92/2012 comporta per il ricorrente la rifusione delle spese di causa.

<https://www.diritto.it/prime-interpretazioni-della-legge-fornero/>