



ORDINANZA

-ex lege n. 92 del 2012-

Il Tribunale di Bari -Sezione Lavoro- nella persona del giudice monocratico dr.ssa Maria Giovanna Deceglie, nel procedimento ex lege n. 92 del 2012 promosso da:

Il sottoscritto -nato il 09/11/1966 in MONOPOLI, c.f. GCVPTR66S09F376F, domiciliato in VIA ABATE GIMMA n. 34/A BARI- con l'assistenza e difesa dell'avv. GOFFREDO LEONARDO -c.f. GFFLRD48E31E155C- nonché dall'avv. CARBONARA GAETANO FABRIZIO - c.f. CRBGNF74T17A662C-;

contro

S.P.A. -IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE- c.f. 04492910726, domiciliata in C.SO VITTORIO EMANUELE n. 143, 70122 BARI- con l'assistenza e difesa dell'avv. DE FEO ANTONIO -c.f. DFENTN46A21E047B- nonché dall'avv. VULPIS ELIO - c.f. VLPLEI58B26C351A-;

-a scioglimento della riserva che precede, osserva quanto segue.

La domanda attorea è parzialmente fondata e va accolta per quanto di ragione nei termini che di seguito si espongono.
In via del tutto preliminare, si deve dare atto della regolare instaurazione del contraddittorio tra le parti, atteso che - secondo l'indirizzo espresso dalla giurisprudenza di legittimità, che non si ha ragione di disattendere- il licenziamento, ancorché collettivo o intimato con unico atto ad una pluralità di lavoratori, ha natura di negozio unilaterale recettizio volto a determinare la cessazione del rapporto di lavoro dei singoli dipendenti destinatari della comunicazione, configurandosi tanti licenziamenti quanti sono i dipendenti licenziati, con ciò realizzandosi, in caso di impugnativa giudiziale, non una fattispecie di litisconsorzio necessario ma, tutt'al più, un'ipotesi di litisconsorzio processuale o facoltativo ex art. 103 cod. proc. civ., caratterizzata dall'autonomia delle singole cause (così Cass., sez. lav., sent. n. 29679 del 29/12/2011).



Passando al vaglio dei profili di merito prospettati dalle parti, si appalesa fondata la censura sollevata dal ricorrente in ordine all'erroneo computo -da parte della società datrice di lavoro- dell'anzianità maturata ai fini della graduazione secondo i criteri di scelta del personale da licenziare individuati dall'accordo sindacale del 25.11.2014 (allegato sub n. 6 del fascicolo processuale del ricorrente) e richiamati dalla comunicazione di chiusura della procedura e dalla lettera di licenziamento (allegate sub nn. 7 e 2 del fascicolo processuale del ricorrente).

Nello specifico, il ricorrente ha evidenziato che la società datrice di lavoro, in violazione del tenore del suddetto accordo sindacale, avrebbe omesso di computare nella sua anzianità di servizio l'attività lavorativa espletata alle dipendenze della Italian Leather s.p.a. dal 13.11.96 all'1.1.97, nonostante detto rapporto di lavoro fosse proseguito senza soluzione di continuità alle dipendenze della s.p.a., con decorrenza temporale dal 2.1.97 ed in forza di un passaggio immediato e diretto.

A tale riguardo, occorre prendere le mosse dal tenore testuale dell'accordo sindacale del 25.11.2014 -che viene in rilievo nella presente fattispecie, si da essere richiamato dagli atti temporalmente successivi e logicamente consequenziali- secondo cui *"nel calcolo dell'anzianità di servizio dell'organico dovrà considerarsi e comprendersi quella avvenuta in continuità di rapporto e, quindi, esclusivamente nei casi di passaggi diretti ed immediati senza soluzione di continuità"*.

Orbene, la regola fondamentale che presiede all'attività di interpretazione dei contratti -che s'impone in via affatto preliminare nelle presente fattispecie- è la ricerca della "comune intenzione delle parti", senza "limitarsi al senso letterale delle parole" (così l'art. 1362 c.c., comma 1).

Ciò vuol dire che il testo del contratto è importante ma non è decisivo per la ricostruzione della volontà delle parti. Il senso di un testo scritto non è un "a priori" rispetto alla ricerca della volontà delle parti, ma un "posterius", giacché il significato delle dichiarazioni negoziali può ritenersi acquisito solo al termine del processo interpretativo, il quale non può arrestarsi alla ricognizione del tenore letterale delle parole, ma deve estendersi alla considerazione di tutti gli ulteriori elementi, testuali ed extratestuali, indicati dal legislatore, anche quando le espressioni appaiano di per sé chiare e non bisognose di approfondimenti interpretativi.

Ed infatti, un'espressione apparentemente chiara potrebbe cessare di essere tale, se collegata ad altre espressioni contenute nella stessa dichiarazione o posta in relazione al comportamento complessivo delle parti (in tal senso, *ex multis*, Cass. n. 25840 del 2014, Gas s. n. 12120 del 2005).

L'art. 1362 cc., in definitiva, impone all'interprete del contratto di ricostruire, in primo luogo, la volontà delle parti: per far ciò egli deve muovere dal testo contrattuale, ma deve anche verificare se questo sia coerente con la causa del contratto, le dichiarate intenzioni delle parti e le altre parti



del testo, nè può il giudice sottrarsi a tale duplice indagine allegando una pretesa chiarezza del significato letterale del contratto (Cass. n.10484 del 2004), nè tanto meno può limitarsi a prendere in considerazione una sola clausola (*rectius*, solo una parte di essa), senza inserirla nel corpo del testo contrattuale (così, da ultimo, Cass., sez. 3, sent. n. 9380 del 2016).

Tanto doverosamente premesso in termini generali e passando all'esame della fattispecie concreta, è del tutto evidente che la sopra citata disposizione contrattuale si fonda sull'utilizzo di clausole generali (quali la continuità dei rapporti di lavoro ed il passaggio immediato e diretto dei lavoratori) la cui connotazione valutativa impone all'interprete un'attenta ricostruzione della volontà delle parti, coerente con il tenore letterale delle singole espressioni utilizzate dalle parti sociali e del testo contrattuale nella sua dimensione complessiva.

In primo luogo, la giustapposizione della continuità del rapporto di lavoro al passaggio immediato e diretto dei lavoratori - fenomeno, quest'ultimo, che necessariamente postula la diversità tra i datori di lavoro che ne siano coinvolti- esclude, ad avviso di questo giudicante, che la differente identità soggettiva del datore di lavoro cessante e di quello subentrante ovvero l'esistenza di due diversi centri di imputazione giuridica dei rapporti di lavoro -eventualmente caratterizzati da una sede e da un assetto organizzativo differenti- possano escludere la sussistenza del requisito della continuità richiesto dall'accordo.

Difatti, è opportuno rimarcare che il passaggio immediato e diretto dei lavoratori è un istituto di matrice sia legislativa sia contrattuale, la cui causa tipica asseconda l'esigenza di garantire l'inserimento del lavoratore in una nuova impresa, senza alcun intervallo temporale rispetto alla data di cessazione del primo rapporto e, quindi, la mobilità del lavoratore occupato.

Ed invero, il passaggio immediato e diretto del lavoratore dalle dipendenze dell'imprenditore che lo ha in forza a quelle di un altro datore di lavoro (passaggio che, nei modi e nei termini previsti dalle norme sul collegamento, è ammissibile e tutelato, in quanto diretto a favorire la mobilità del lavoratore occupato) presuppone in atto, al momento della sua pattuizione, il primo rapporto di lavoro ed esclude, quindi, un precedente licenziamento che, privando il lavoratore medesimo del prescritto requisito dell'occupazione, renderebbe illegittima la nuova assunzione.

L'istituto giuridico in esame si realizza, infatti, non in virtù di due distinti negozi, il primo unilaterale recettizio (licenziamento od, eventualmente, dimissioni) e il secondo bilaterale tra il nuovo datore di lavoro e il lavoratore ma attraverso l'incontro delle volontà dei tre soggetti interessati in un unico complesso negozio, il quale, in funzione della nuova occupazione del prestatore, contestualmente pattuita, preveda la risoluzione consensuale del primo contratto e l'avvio immediato

del nuovo rapporto, sul piano civilistico indipendente ed autonomo da quello cessato.

Per l'art. 11, sesto comma, della legge 29 aprile 1949 n. 264 "è ammesso il passaggio del lavoratore direttamente ed immediatamente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra", fermo il dovere delle comunicazioni della nuova assunzione (ultimo comma del citato articolo) e della cessazione del vecchio rapporto (art. 21).

L'istituto è stato, poi, espressamente riconosciuto dall'art. 33, comma 11, della legge 20 Giugno 1970 n. 300, che ha imposto, però, "il nulla osta della sezione di collocamento competente", irrogando, in caso di inosservanza, la sanzione penale prevista dall'art. 38 della stessa legge (così Cass. sentt. nn. 4424/84, 4267/82 e 6878/88).

Il passaggio immediato e diretto dei lavoratori da un datore di lavoro ad un altro è stato altresì regolamentato dalla contrattazione collettiva, al fine di dettare una disciplina maggiormente rispettosa delle peculiarità di quei rapporti di lavoro che si svolgono in un ambito caratterizzato dall'affidamento in appalto dell'attività lavorativa e, di conseguenza, dal frequente avvicendamento di differenti datori di lavoro; rispetto a detta ipotesi, la contrattazione collettiva, a fronte della cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, prevede un sistema di procedure idoneo a consentire l'assunzione degli stessi, con passaggio diretto e immediato, alle dipendenze dell'impresa subentrante, a seguito della cessazione del rapporto instaurato con l'originario datore di lavoro e mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto. Con riguardo ad analoghe fattispecie, la giurisprudenza di legittimità ha già avuto occasione di affermare che detta tutela non esclude certamente ma si aggiunge a quella apprestata a favore del lavoratore nei confronti del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento, con i limiti posti dalla legge all'esercizio del suo potere di recesso e che la possibilità di pattuire l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con l'impresa subentrante nell'appalto non incide comunque sul diritto del lavoratore di impugnare il licenziamento intimatogli per ottenere il riconoscimento della continuità giuridica del rapporto originario (Cass. 24 febbraio 2006 n. 4166). Con la citata pronuncia si è anche precisato che la scelta effettuata per la costituzione di un nuovo rapporto non implica, di per sé, la rinuncia all'impugnazione dell'atto di recesso, dovendosi escludere, secondo un costante orientamento, che si possa desumere la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento o l'acquiescenza al medesimo dal reperimento di una nuova occupazione, temporanea o definitiva (cfr. per tutte Cass. 30 marzo 1998 n. 3337, 6 novembre 2002 n. 15593): tale circostanza, di per sé, non rivela in maniera univoca, ancorché implicita, la sicura intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo del rapporto (così cass., sez. lav., sent. n. 12216 del 29.05.2007).



La disciplina legislativa e contrattuale e l'elaborazione giurisprudenziale appena richiamate pongono in luce un dato di partenza ineludibile, ovverosia che il fenomeno del "passaggio immediato e diretto" del lavoratore dell'impresa cessante alle dipendenze dell'impresa subentrante non esclude affatto ma addirittura postula la necessaria estinzione del rapporto in essere con il precedente datore di lavoro; nondimeno, a tutela dell'interesse del lavoratore alla continuità occupazionale all'interno del medesimo settore lavorativo in cui ha già lavorato ed affinato la relativa professionalità, gli garantisce la possibilità di continuare a lavorare alle dipendenze di un altro datore di lavoro, alle medesime condizioni giuridico-normative precedenti.

Da quanto appena esposto discende, come logico corollario, che se il passaggio immediato e diretto non solo consente ma non può prescindere, sotto il profilo giuridico, dall'alterità soggettiva dei datori di lavoro e dalla cesura tra il precedente rapporto - che deve estinguersi - ed il successivo rapporto di lavoro - che deve instaurarsi ex novo tra le parti - la percezione, da parte dell'odierno ricorrente ed in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze di Italian Leather s.p.a., del trattamento di fine rapporto nonché la costituzione ex novo del rapporto di lavoro alle dipendenze di una società munita di una soggettività giuridica distinta rispetto a quella della società precedente risultano pienamente compatibili con l'operatività del fenomeno del passaggio immediato e diretto richiamato dall'accordo sindacale del 25.11.2014.

Sicché, l'unica opzione ermeneutica che consente un'interpretazione di detto accordo sindacale rispettosa dei riferimenti letterali ivi contenuti - per un verso - alla mancanza di soluzione di continuità tra i rapporti di lavoro - per altro verso - all'istituto del passaggio immediato e diretto è quella che presuppone, sotto l'aspetto temporale, la mancanza di interruzione tra un rapporto e l'altro; continuità temporale che, nella presente fattispecie, risulta pienamente asseverata dalle risultanze della certificazione emessa dal Centro per l'Impiego territorialmente competente, che attestano la cessazione del rapporto di lavoro tra il ricorrente e l'Italian Leather s.p.a. in data 1.1.97 e l'instaurazione del rapporto di lavoro alle dipendenze di Eco Leather s.p.a. con decorrenza dal 2 gennaio immediatamente successivo e richiamano espressamente il fenomeno del passaggio immediato e diretto del lavoratore, in forza del medesimo contratto di formazione e lavoro già in essere con il precedente datore di lavoro.

Peraltro, a tale ultimo riguardo, il ricorrente ha prodotto in giudizio sia l'originario contratto di formazione e lavoro stipulato con s.p.a. in data 13.11.96 sia la successiva comunicazione emessa in data 30.4.1998 da s.p.a.; laddove, se l'originario contratto di formazione e lavoro con s.p.a. risulta espressamente finalizzato, al termine del periodo di diciotto mesi, all'acquisizione, in capo al lavoratore, della qualifica di rifinitore pelli, dalla

successiva comunicazione emessa da Ecoleather in data 30.4.98 si desume che la trasformazione in contratto a tempo indeterminato è avvenuta in data 12.5.1998, ovverosia alla scadenza del termine di diciotto mesi computato con decorrenza dalla data di instaurazione del contratto di formazione e lavoro sottoscritto con s.p.a. Quanto esposto dimostra, in termini affatto univoci, che l'originario contratto di formazione e lavoro è stato ceduto nella sua interezza ad s.p.a. ed ha continuato a regolamentare il rapporto di lavoro tra le parti negli stessi termini originariamente pattuiti, in assenza di qualsivoglia diverso contratto sottoscritto in data 2.1.97 tra il ricorrente ed Eco Leather s.p.a.

In secondo luogo, è appena il caso di osservare che la qualificazione in termini di passaggio immediato e diretto del trasferimento del contratto di lavoro del ricorrente da s.p.a. ad s.p.a. trova un ulteriore e significativo riscontro probatorio nella causale della cessazione del rapporto trasfusa nella comunicazione inoltrata dalla società datrice di lavoro al Centro per l'Impiego territorialmente competente; né può essere condivisa, a tale riguardo, l'opzione ermeneutica prospettata dalla società convenuta -secondo cui le comunicazioni relative al rapporto di lavoro subordinato verrebbero redatte dal Centro dell'Impiego sulla scorta delle informazioni fornite dal lavoratore- in quanto, come correttamente evidenziato dal ricorrente, il comma 2 dell'art. 9 bis del d.l. n. 510/96 -convertito in legge n. 608/96- testualmente prevede che, in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato, siano i datori di lavoro a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, indicando i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato.

Di conseguenza, tenuto conto della decorrenza iniziale del rapporto di lavoro subordinato intercorso tra il ricorrente e s.p.a. (13.11.1996) e del criterio di computo dell'anzianità indicato nel verbale di accordo sindacale del 25.11.2014 -nella misura di un punto per ogni giorno (di calendario) di anzianità aziendale- la società convenuta avrebbe dovuto attribuire al ricorrente ulteriori 50 punti, che gli avrebbero permesso di collocarsi in graduatoria con un punteggio complessivo di 7.916 punti, idoneo a garantirgli di essere mantenuto in servizio, in quanto superiore rispetto a quello maturato da altre unità lavorative non licenziate.

Su tale aspetto, non merita accoglimento l'eccezione formulata dalla società convenuta in ordine alla necessità, in caso di accoglimento della censura attorea in materia di anzianità aziendale, di computare anche la maggiore anzianità maturata da tutti gli altri lavoratori, trattandosi di eccezione affatto generica, priva di riferimenti specifici alla posizione dei



lavoratori eventualmente pregiudicati dall'accoglimento della domanda del ricorrente e della contestuale allegazione della documentazione idonea a dimostrare se ed in quale misura anche detti lavoratori -in particolare, (...) e (...) - vantassero un'anzianità lavorativa ulteriore rispetto a quella già computata dalla società datrice di lavoro. Rispetto alle conseguenze scaturenti dalla declaratoria d'illegittimità del licenziamento, si deve fare applicazione della disposizione di cui all'art. 5, comma 3, della legge n. 223/91 che -nella versione vigente ed applicabile, *ratione temporis*, alla presente fattispecie- in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del medesimo articolo, prevede l'applicazione del regime di cui al quarto comma dell'art. 18 della legge n. 300/70.

In conclusione, alla stregua di tutte le esposte argomentazioni - che assorbono e rendono ultroneo il vaglio delle ulteriori doglianze prospettate dalle parti- la domanda attorea va accolta e la società convenuta deve essere condannata a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato nonché a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, cui dovranno aggiungersi gli interessi legali e la rivalutazione monetaria nella misura di legge e fino al soddisfo.

Di contro, non può trovare accoglimento la rivendicazione attorea afferente alla condanna della società datrice di lavoro alla regolarizzazione della posizione contributiva del ricorrente, non essendo stato evocato in giudizio l'ente previdenziale preposto a ricevere il versamento dei contributi nell'interesse del lavoratore (coi, da ultimo, Cass., sez. lav., sent. n. 19398 del 15.9.2014).

Le spese processuali -liquidate e distratte come da infrascritto dispositivo in ossequio ai valori minimi di cui al D.M. del 10.3.2014, tenuto conto della peculiarità ermeneutica della questione affrontata, sfociata in numerosi precedenti giurisprudenziali di segno contrario- seguono l'integrale soccombenza della società convenuta.

P.Q.M.

accoglie la domanda per quanto di ragione e, per l'effetto:

-dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente e condanna la società convenuta a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato nonché a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, cui

dovranno aggiungersi gli interessi legali e la rivalutazione monetaria nella misura di legge e fino al soddisfo;

-condanna la società convenuta alla rifusione delle spese processuali nei confronti del ricorrente, che liquida in euro 3.513,00 oltre rimborso forfettario nella misura del 15%, I.V.A. e C.P.A. come per legge, da distrarsi in favore del procuratore dichiaratosi anticipatario;

-manda gli atti alla cancelleria per la comunicazione della presente ordinanza alle parti costituite.

Bari, 25/09/2016

Il Giudice del Lavoro

(Maria Giovanna Deceglie)