

Fatto

Il giudice,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 10.2.2016

osserva: con ricorso ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, depositato l'8.1.2016, FLAI-CGIL Roma Sud Pomezia Castelli, premessa un'articolata descrizione della propria organizzazione sindacale, ha dedotto l'antisindacalità della condotta della società G.V. s.r.l., appaltatrice del servizio di manutenzione delle piste per la corsa dei cavalli ubicate all'interno dell'Ippodromo Capannelle di Roma, consistita nell'aver licenziato tutti i propri dipendenti, a causa della perdita del predetto appalto, senza aver rispettato la procedura di cui alla L. 223/91. L'associazione sindacale ha, quindi, concluso per l'accertamento dell'antisindacalità della condotta della società resistente e per la revoca degli intimati licenziamenti al fine di consentire l'attivazione della procedura di cui all'art. 4 L. 223/91; ha chiesto altresì l'adozione di ogni provvedimento idoneo a far cessare la condotta antisindacale e, in ogni caso, la pubblicazione del provvedimento sulle bacheche aziendali e/o in due giornali a tiratura nazionale.

Si è costituita la G.V. s.r.l. eccependo la nullità della procura apposta in calce al ricorso avversario e, nel merito, contestando la fondatezza della pretesa dell'associazione sindacale ricorrente.

Preliminarmente, dev'essere disattesa l'eccezione relativa alla nullità della procura apposta in calce al ricorso.

Al riguardo, è sufficiente rilevare che il legale rappresentante dell'associazione sindacale istante, sig. G.M. -risultante come tale anche dal certificato di attribuzione del codice fiscale-, essendo presente in udienza, ha confermato di aver sottoscritto personalmente la procura di cui si tratta. Nessun dubbio, quindi, né in ordine alla legittimazione a rilasciare detta procura, né in ordine alla persona fisica che effettivamente l'abbia conferita.

Nel merito, la vicenda verte sul licenziamento intimato dalla società convenuta a tutti i propri dipendenti, pacificamente più di 15, a seguito della risoluzione del contratto d'appalto per la manutenzione delle piste da corsa dei cavalli interne all'Ippodromo Capannelle, licenziamento motivato proprio con riferimento all'essere venuta meno la "commessa la quale costituiva anche l'unica attività lavorativa della società".

FLAI-CGIL Roma Sud Pomezia Castelli deduce che la fattispecie integri un licenziamento collettivo, intimato ai lavoratori omettendo di avviare la procedura di consultazione prevista dall'art. 4 L. 223/91, in ciò ravvisandosi la denunciata condotta antisindacale.

La G.V. s.r.l., per converso, richiamando una circolare del Ministero del Lavoro del 2001, riconduce la fattispecie ad un'ipotesi di licenziamento individuale plurimo, per giustificato motivo oggettivo, determinato dalla cessazione del contratto d'appalto.

La tesi della resistente, però, non convince.

A prescindere da quanto previsto dalla richiamata circolare ministeriale, infatti, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di chiarire reiteratamente che: "L'art. 24, comma quarto, della legge n. 223 del 1991 - che esclude dall'applicazione della normativa dettata dalla stessa legge n. 223 in materia di licenziamenti collettivi per riduzione del personale le ipotesi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e di attività stagionali o saltuarie - è norma di carattere eccezionale, pertanto insuscettibile di applicazione analogica" (Sez. L., Sentenza n. 2463 del 04/03/2000; Sez. L., Sentenza n. 5828 del 22/04/2002).

Evidentemente, quindi, una circolare ministeriale, di rango inferiore nella gerarchia delle fonti, non può modificare una disposizione legislativa (l'art. 24 cit.), che ha espressamente e tassativamente indicato i casi in cui la L. 223/91 non trova applicazione.

Né risulta pertinente, nel caso di specie, il richiamo all'art. 7, co. 4 bis, della L. 31/08, di conversione del D.L. 248/07, che testualmente prevede che "Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono

attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

La fattispecie considerata dalla normativa in oggetto, infatti, è quella del passaggio diretto del lavoratore dall'impresa inizialmente appaltatrice a quella subentrante. La norma, quindi, contempla l'ipotesi d'immediata riassunzione del dipendente, che passa da un'impresa all'altra sostanzialmente senza soluzione di continuità. In tali casi, effettivamente, attivare la complessa procedura prevista per il licenziamento collettivo non avrebbe alcuna reale utilità.

Nel caso in esame, però, neppure la parte convenuta (che ha invocato tale disposizione normativa al fine di sostenere l'inapplicabilità della procedura prevista dalla L. 223/91), ha dedotto che, nell'appalto in oggetto, sia già subentrata una nuova impresa e che quest'ultima abbia, altresì, provveduto a riassumere i lavoratori licenziati.

In difetto di alcuna allegazione e prova in tal senso, dunque, è evidente che non possa trovare applicazione il citato art. 7, co. 4 bis, della L. 31/08, il cui richiamo, nella fattispecie, risulta inconferente.

In conclusione, nessun dubbio può residuare in ordine al fatto che la G.V., per poter licenziare i propri dipendenti, in presenza dei presupposti di legge, avrebbe dovuto avviare la procedura di consultazione sindacale prevista dalla L. 223/91.

E', invece, pacifico che la procedura sindacale in oggetto sia stata assolutamente omessa.

Ritiene, allora, il giudicante, uniformandosi a quanto già rilevato dalla consolidata giurisprudenza di legittimità, che il non aver per nulla attivato la procedura d'informazione e consultazione sindacale normativamente prevista, integri una condotta antisindacale (Sez. L. Sentenza n. 13240 del 9.6.2009), comportando, implicitamente, il rifiuto del riconoscimento delle prerogative sindacali.

Ciò posto, si tratta, quindi, di stabilire se, alla valutazione di antisindacalità della condotta datoriale, possa conseguire la revoca dei licenziamenti, come richiesto dall'associazione istante. Osta a tale conclusione la circostanza che pacificamente tutti i lavoratori licenziati siano stati assunti nel mese di luglio 2015.

E' evidente, infatti, che anche la sanzione applicabile al datore di lavoro responsabile della predetta condotta antisindacale, debba essere ricercata nell'ambito di quelle attualmente previste in ipotesi di violazione della procedura di cui alla L. 223/91, a tutela dei lavoratori licenziati.

Sarebbe, infatti, inconcepibile ipotizzare che il sindacato possa ottenere, nella fattispecie, una tutela addirittura superiore a quella cui potrebbero ambire i singoli dipendenti.

Orbene, la normativa applicabile, *ratione temporis*, per il caso in cui il licenziamento collettivo sia stato intimato senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 4, co. 12, L. 223/91, è quella introdotta dall'art. 10 D.Lgs. 23/15, che, richiamando il precedente art. 3, co. 1, prevede che il giudice debba dichiarare l'estinzione del rapporto di lavoro e riconoscere al lavoratore solo una tutela indennitaria.

Diversamente da quanto previsto dalla precedente legge Fornero, quindi, qualora sia violata della procedura prevista dall'art. 4 cit., in nessun caso si può determinare la "revoca" dei licenziamenti dei lavoratori, essendosi, ormai, irrimediabilmente estinti i relativi rapporti di lavoro.

Ciò, evidentemente, vale anche con riferimento al caso in esame, in cui è stata accertata l'antisindacalità della condotta datoriale, proprio in quanto riconducibile alla violazione dell'art. 4 L. 223/91.

Neppure, può essere riconosciuta in questa sede alcuna tutela indennitaria ai lavoratori licenziati: da un lato, infatti, il sindacato istante non ha formulato alcuna domanda in tal senso; dall'altro, in ogni caso, sarebbe stato privo di qualsivoglia proprio interesse giuridicamente rilevante ad azionare tale tutela (evidentemente possibile oggetto di domanda esclusivamente da parte dei singoli lavoratori licenziati).

Ne consegue che, in conclusione, all'accertata antisindacalità della condotta datoriale può conseguire solo l'ordine di pubblicare il presente provvedimento sulle bacheche aziendali per un periodo di un mese, unico strumento allo stato utile a rimuovere l'antisindacalità della condotta esaminata.

Le spese del procedimento seguono la soccombenza e sono a carico della società convenuta.

Diritto

PQM

P.Q.M.

respinta ogni altra domanda, dichiara l'antisindacalità della condotta della società convenuta consistita nell'aver licenziato i propri dipendenti senza aver attivato la procedura prevista dalla L. 223/91;

ordina alla società resistente di affiggere il presente decreto nelle bacheche aziendali in luogo accessibile a tutti per la durata di un mese.

Condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite che liquida in euro 1.500,00.

Si comunichi.

Roma, 11.2.2016