Giova in primo luogo sottolineare che la ricorrente ~~Etna Police s.r.l.~~ ha chiesto il "...sommario accertamento della legittimità degli intimati licenziamenti ai lavoratori...", con conseguente declaratoria dell'obbligo della ~~Siciltransport s.r.l.~~ (già ~~Siciltransport di Pini & C. s.r.l.~~) di riassorbire i lavoratori utilizzati presso l'appalto ~~Lab s.r.l. sito ICCG (ex Ind. Etna s.r.l.)~~ individuati nella procedura di cambio appalto promossa dalla ricorrente e, in ogni caso, accertarsi il mancato rispetto da parte di ~~Siciltransport s.r.l.~~ dell'impegno preso innanzi alle OO.SS. e la violazione degli artt. 24 e ss. del CCNL Vigilanza Privata per la colposa mancata assunzione dei lavoratori interessati dal cambio di appalto (licenziati da ~~Etna Police s.r.l.~~).

Ciò posto, occorre preliminarmente verificare se il rito sommario Fornero sia fruibile anche dal datore di lavoro, con domanda proposta "in prevenzione" e mirante al mero accertamento della legittimità del licenziamento.

Orbene, il Giudicante – pur essendo a conoscenza dell'orientamento giurisprudenziale (e delle relative argomentazioni) che ammette la legittimazione attiva del datore di lavoro per far accertare la legittimità del recesso datoriale mediante il rito sommario Fornero – ritiene che tale rito speciale non sia accessibile al datore di lavoro (con conseguente inammissibilità della domanda proposta dal datore di lavoro di mero accertamento della legittimità del licenziamento) sulla base di un chiaro argomento testuale, in quanto il comma 47 dell'art. 1 legge n. 92/12 prevede che le disposizioni relative al rito speciale Fornero "...si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni...", norma quest'ultima che regola le conseguenze del licenziamento illegittimo (reintegra nel posto di lavoro e risarcimento del danno), di guisa che in tale alveo non può certamente rientrare la domanda di accertamento della legittimità del licenziamento proposta dal datore di lavoro, che non è appunto una "impugnativa del licenziamento".

Ulteriore elemento testuale è costituito dal disposto del comma 49 dell'art. 1 legge n. 92/12, il quale prevede che la fase sommaria deve concludersi con una "...ordinanza immediatamente esecutiva...": tale riferimento normativo non può evidentemente alludere ad una pronuncia meramente dichiarativa.

Ad avvalorare la tesi della non fruibilità da parte datoriale del rito speciale Fornero (riservato dunque alle sole azioni di impugnazione dei licenziamenti) milita altresì, oltre che appunto il chiaro ed inequivoco dettato testuale della normativa (rito riguardante esclusivamente l'impugnativa di licenziamento e dedicato al lavoratore per quanto concerne le tutele previste dalla nuova legge; ordinanza esecutiva che conclude la fase sommaria finalizzata alla sola reintegra e, dunque, ad una esecutività urgente, che il datore di lavoro non potrebbe ottenere con un provvedimento di mero

accertamento), anche la complessiva *ratio* del nuovo rito speciale, potendo il datore di lavoro non avere interesse ad agire in mero accertamento, posto che il doppio termine decadenziale (60 giorni più 180 giorni ex art.6 legge 15 luglio 1966 n. 604 e succ. modif.) pone al riparo il datore di lavoro da ricorsi introdotti al limite della prescrizione quinquennale, con conseguente venir meno del rischio di costi ingenti in caso di reintegrazione a distanza di anni dal licenziamento.

Pertanto, appare arduo riconoscere l'accesso al rito speciale al datore di lavoro non solo perché la sua non è mai un'azione di "impugnativa del licenziamento" (a cui soltanto si applica il rito speciale ai sensi dell'art. 1 comma 47), ma anche perché oggi l'interesse del datore di lavoro alla celerità e alla rapida definizione delle controversie in materia di licenziamento è presidiato da un doppio breve termine imposto al lavoratore per l'impugnativa del licenziamento medesimo; in particolare, essendo previsto un termine breve (di 180 giorni) anche per l'impugnazione giudiziale, non sembra più possibile riscontrare, in concreto, un reale interesse del datore ad anticipare l'impugnazione del lavoratore, bastando al datore attendere il decorso del termine (cfr. sul punto Trib. Bari, sez. lavoro, ordinanza del 20.12.2012, in cui si è optato per un'interpretazione delle disposizioni introdotte dalla legge n. 92/2012 conforme sia al relativo tenore letterale sia alla *ratio legis*, ritenuta tale da non consentire l'estensione al datore di lavoro dell'accesso, in via principale, al rito speciale in materia di licenziamenti).

In altri termini, l'interesse del datore di lavoro ad agire in mero accertamento potrebbe risultare dubbio, in quanto se il lavoratore non propone la domanda entro 180 giorni si crea una fattispecie secondaria (costituita dal licenziamento più l'inerzia del lavoratore) idonea a produrre gli stessi effetti di un licenziamento valido ed efficace e, pertanto, l'azione del datore impedirebbe il perfezionarsi di tale fattispecie, facendo apparire poco giustificabile una domanda "in prevenzione" da costui proposta.

Ne consegue che l'opzione ermeneutica non condivisa dal Giudicante (opzione che appunto ritiene che il datore di lavoro possa accedere al rito speciale Fornero in via principale e "preventiva" rispetto all'impugnazione giudiziale del licenziamento da parte del lavoratore) presenta profili di criticità, poiché, oltre a non rispettare e a discostarsi dal chiaro tenore letterale della disciplina normativa, consente al datore di lavoro di accedere autonomamente ed "in prevenzione" a tale rito speciale, anche nei casi in cui non vi abbia concreto interesse, in ragione dell'omessa impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore nel breve termine di decadenza introdotto dal legislatore.

Invero, l'interpretazione che consente al datore di lavoro di avvalersi del rito speciale contrasta peraltro con la ragionevole necessità di un'interpretazione non estensiva del rito speciale e con la sua funzione acceleratoria, anche perché non si potrebbe ovviamente evitare di riconoscere al lavoratore la facoltà di proporre una domanda riconvenzionale nella stessa fase sommaria (con

conseguente appesantimento di tale fase, che per sua natura deve, per converso, mirare ad una celere e spedita definizione della controversia di impugnativa di licenziamento), ma a tale opzione sembra poi contrastare la previsione normativa che comporta tale possibilità (nei limiti di cui all'art. 1, comma 56) solo nella successiva, e meramente eventuale, fase del giudizio di opposizione a cognizione piena.

Una condivisibile pronuncia del Tribunale di Palermo del 10.06.2013 (est. Cavallaro) ha valorizzato la nuova formulazione dell'art. 18 Statuto Lavoratori e dell'art. 6 legge n. 604/66 al fine di escludere tanto la sussistenza del concreto interesse ad agire "in prevenzione" del datore di lavoro con il rito speciale Fornero quanto l'ammissibilità della domanda riconvenzionale di reintegra spiegata dal lavoratore convenuto già in fase sommaria, evidenziando come la domanda di reintegra – essendo per l'appunto una controdomanda con la quale il lavoratore non si limita a chiedere il rigetto della domanda di accertamento del datore di lavoro ma invoca un provvedimento giudiziario positivo, sfavorevole alla controparte e dipendente dallo stesso titolo della domanda – non possa non essere qualificata come "domanda riconvenzionale" ex art. 36 c.p.c. e dunque non essere impedita in fase sommaria.

Ne consegue che la domanda riconvenzionale di reintegra spiegata in fase sommaria dal lavoratore va dichiarata inammissibile, in quanto, ancorchè fondata su "fatti costitutivi identici", non può essere proposta nella prima fase (sommaria) del procedimento, che si svolge secondo i commi 48 e 49 dell'art. 1 legge n. 92/2012, stante il mancato richiamo espresso all'art. 416 c.p.c. (relativo alle domande riconvenzionali nel processo "ordinario" del lavoro), richiamo che, invece, è espressamente fatto per la eventuale fase di merito (a cognizione piena) di opposizione dal comma 53 dell'art. 1 legge n. 92/2012.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, dunque, va dichiarata l'inammissibilità nella presente fase sommaria della domanda proposta dalla ricorrente società datrice Etna Police s.r.l. mirante all'accertamento della legittimità dei licenziamenti intimati ai lavoratori, nonché l'inammissibilità delle domande riconvenzionali di reintegra spiegate dai lavoratori.

L'impostazione che precede rende ultroneo ogni approfondimento sulle altre questioni di fatto e giuridiche prospettate dalle parti.

I contrasti giurisprudenziali sulla legittimazione attiva del datore di lavoro a proporre il rito sommario Fornero, la reciproca soccombenza e la complessità delle questioni giuridiche trattate costituiscono eccezionali motivi per la compensazione delle spese processuali tra le parti.

P.Q.M.

- 1) dichiara inammissibile la domanda proposta dalla ricorrente ~~Etna Police s.r.l.~~
- 2) dichiara inammissibili le domande di reintegra spiegate dai lavoratori;

3) dichiara interamente compensate tra le parti le spese processuali.
Siracusa, 05.05.2016.

IL GIUDICE

Dott. Filippo Favale

Filippo Favale

Deposito in Cancelleria
oggi 05/05/2016

Il Funzionario Giudiziario
Dott. ...

[Signature]