

TRIBUNALE DI UDINE

Ordinanza

Il Giudice del Lavoro,

sciogliendo la riserva,

osserva quanto segue:

conformemente all'orientamento espresso dalla Suprema Corte con sentenza n.16662/2015 la domanda svolta "in via ulteriormente subordinata" dal ricorrente volta ad ottenere la tutela cd. obbligatoria per licenziamento illegittimo deve ritenersi improponibile.

La Cassazione ha infatti statuito che *"in caso di domanda di reintegra nel posto di lavoro avanzata ai sensi dell'art. 1, comma 48, della legge n. 92 del 2012, il cumulo di domande diverse è ammesso solo se siano basate su fatti costitutivi identici a quelli fondanti la richiesta di tutela reale, rispondendo la "ratio" della norma all'esigenza di assicurare una tutela reintegratoria sollecita e di evitare un ampliamento dell'ambito di applicazione del rito speciale, suscettibile di ricadute sulla qualità della risposta giudiziaria, sicché è improponibile la domanda di riassunzione ex art. 8 della legge n. 604 del 1966, proposta dal lavoratore in via subordinata all'applicazione dell'art. 18 st.lav., attesa la diversità (in particolare, quanto al numero dei dipendenti e alla natura delle imprese datrici) dei rispettivi fatti costitutivi"*.

Ad identica conclusione deve giungersi con riguardo alla domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive maturate, in quanto la stessa non è fondata su identici fatti costitutivi rispetto alla tutela reale conseguente al licenziamento illegittimo, e mal si presta ad una cognizione sommaria, implicando la determinazione del quantum, oltre che del contratto collettivo applicabile e del livello di inquadramento.

Si osserva infatti che i fatti costitutivi di una impugnazione di un licenziamento sono solo la sussistenza di un pregresso rapporto di lavoro subordinato ed un recesso datoriale viziato.

Quanto alla domanda svolta in via principale, ovvero l'applicazione dell'art.18 L.300/70, si deve rilevare che il ricorrente è stato legato alla resistente sempre da contratti di collaborazione a termine, l'ultimo dei quali con scadenza 31.7.2015.

Al punto 19 dell'atto introduttivo il ricorrente ha dedotto che alla scadenza del contratto 31 luglio 2015 il Presidente "comunicava verbalmente al lavoratore che dal 1° agosto non doveva più presentarsi al lavoro in quanto era stato sostituito".

La resistente ha evidenziato che al ricorrente era stata consegnata "la comunicazione del 18.5.2015 con la quale veniva pattuita la prosecuzione del rapporto con lui in essere fino al 31.7.2015, sulla quale il ricorrente stesso concordava".

Sembra quindi pacifico che non vi sia stato un atto unilaterale di licenziamento ma semplicemente la cessazione del rapporto (eventualmente comunicata anche verbalmente) conformemente agli accordi scritti intercorsi tra le parti, alla data del 31.7.2015.

Come osservato dalla resistente, è inammissibile la domanda che alleggi come fatto presupposto non un licenziamento inteso come manifestazione unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro – bensì la disdetta con la quale il datore di lavoro comunichi la scadenza del termine (sia del contratto a tempo determinato che di quello a progetto).

Il nuovo rito introdotto dalla legge n.92/2012 configura infatti un procedimento specifico che si applica solo in casi ben determinati e definiti dal legislatore.

Conseguentemente, perché si realizzi la fattispecie di cui al comma 47 dell'art.1 della legge, non è sufficiente che dalla diversa qualificazione del rapporto discenda la possibilità che il giudice disponga la prosecuzione dello stesso, previa diversa qualificazione, ma è necessario che tale conseguenza derivi dall'applicazione dell'art.18 della legge 300/70; in altri termini l'interruzione del rapporto, di cui si lamenta l'illegittimità, deve essere conseguente ad un atto unilaterale del datore di lavoro qualificabile come licenziamento; in caso contrario non può neppure porsi la questione dell'applicazione dell'art.18 L.300/70.

Nel caso di contratto a progetto o di collaborazione con previsione di un termine di durata, quindi, non vi è un licenziamento qualora l'interruzione del rapporto sia conseguenza della mera scadenza del termine apposto al contratto; in tali casi l'applicazione dell'art.18 L.300/70 è configurabile solo quando il rapporto stesso si interrompa per volontà del committente anticipatamente, e a prescindere dalla prevista scadenza del termine.

Quando il committente si limiti invece a confermare la cessazione del rapporto quale conseguenza della scadenza del termine contrattualmente previsto, non si è in presenza di un licenziamento, neppure a seguito di una diversa qualificazione del rapporto, poiché non vi è una volontà negoziale di licenziare.

La Corte di Cassazione peraltro, con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, ha escluso l'applicabilità dell'art.18 L.300/70, proprio per l'impossibilità di equiparare la scadenza del termine ad un licenziamento.

Secondo Cass.n.14381/2002 nell'ipotesi di scadenza di un contratto a termine illegittimamente stipulato, e di comunicazione al lavoratore, da parte del datore di lavoro, della conseguente disdetta, non sono applicabili ne' la norma di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ne' quella di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ancorché la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato dia egualmente al il dipendente il diritto di riprendere suo posto e di ottenere di il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato. Infatti, mentre la tutela prevista dall'art. 18 cit. attiene ad una fattispecie tipica, disciplinata dal legislatore con riferimento al recesso del datore di lavoro, e presuppone l'esercizio della relativa facoltà con una manifestazione unilaterale di volontà di determinare l'estinzione del rapporto, una simile manifestazione non è configurabile nel caso di disdetta con la quale il datore di lavoro, allo scopo di evitare la rinnovazione tacita del contratto, comunichi la scadenza del termine, sia pure invalidamente apposto, al dipendente, sicché lo svolgimento delle prestazioni cessa in ragione della esecuzione che le parti danno ad una clausola nulla.

Peraltro la Suprema Corte ha ritenuto l'applicabilità dell'art.32 L.183/2010 alla fattispecie del contratto di lavoro temporaneo a tempo determinato.

Cass.n.13404/2013 ha infatti affermato che in tema di lavoro interinale, l'indennità prevista dall'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 trova applicazione in ogni caso in cui vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato, e dunque anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa dell'illegittimità di un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi della lett. a) del primo comma dell'art. 3 della legge 24 giugno 1997, n. 196, convertito in contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione, atteso che anche tale contratto è riconducibile alla categoria del contratto di lavoro a tempo determinato (come si desume anche dalla Direttiva 1999/70/CE, di recepimento dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che, proprio per tale astratta riconducibilità, lo ha escluso espressamente dal suo campo di applicazione).

Secondo Cass.n.8286/2015 in tema di lavoro interinale, l'indennità prevista dall'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, trova applicazione in ogni caso in cui vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato, e dunque, anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore

che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a), della legge 24 giugno 1997, n. 196, con conversione in rapporto a tempo indeterminato tra lavoratore ed utilizzatore della prestazione.

Pertanto, ogni qualvolta il rapporto di lavoro, subordinato od autonomo in senso lato, è assoggettato ad un termine finale, l'estromissione del lavoratore, in forma scritta o verbale, alla scadenza del termine non integra un licenziamento in senso tecnico, e ciò anche se del rapporto formalmente autonomo sia richiesta la qualificazione come rapporto di lavoro subordinato; ciò in quanto la estromissione del lavoratore non è supportata da un elemento volitivo, ma solo ricognitiva della scadenza del termine, pur se giuridicamente nullo o inesistente (in tal senso per il contratto a progetto a termine si è espresso Tribunale Milano 6 giugno 2013).

Ne consegue che la comunicazione di disdetta dal rapporto di collaborazione per scadenza del termine pattuito dalle parti (non avendo il ricorrente dedotto specifici fatti dai quali desumere l'esistenza di un vero e proprio licenziamento seppur verbale) non può essere impugnata con il rito speciale di cui alla L.92/2012.

Da ciò discende l'inammissibilità anche della domanda svolta in via principale e per quanto sopra detto dell'intero ricorso, poiché il principio recentemente affermato dalla Corte di Cassazione non lascia spazio per un semplice mutamento del rito, che nel caso di specie dovrebbe peraltro riguardare l'intero ricorso introduttivo.

Poiché tuttavia la questione è nuova e in precedenza questo Tribunale si era espresso per l'ammissibilità di uno stralcio delle domande proposte contestualmente a quella relativa al licenziamento con tutela reale, sussistono le condizioni per l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M

- 1) dichiara l'inammissibilità delle domande di cui al ricorso;
- 2) compensa interamente le spese di lite tra le parti.

Si comunichi.

Udine, il 26 maggio 2016

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Marina Vitulli