

Sent. N. 1268/12

Spediz. 11.4.12

Depos. 26.4.12

1287/12

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al RGL n. 1287/2012 promossa da:
Enrico Maurino, elettivamente domiciliato in Torino presso lo studio degli avv. ti Pietro e Patrizia D'Onofrio che lo rappresentano e difendono per delega in atti.

PARTE RICORRENTE

C O N T R O

STOURITALIA s.p.a., in persona del suo rappresentante pro tempore, corrente in Como, elettivamente domiciliato in Torino presso lo studio dell'avv. Ezio Moro che la rappresenta e difende per delega in atti.

PARTE CONVENUTA

OGGETTO: impugnazione di licenziamento.

Conclusioni di parte ricorrente:

accertare e dichiarare illegittimo l'impugnato licenziamento e conseguentemente, annullato lo stesso, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 18 della legge 300/1970, condannare la convenuta alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro nonché al pagamento dell'indennità, da liquidarsi sulla base dello stipendio mensile percepito di euro 1386,53, a decorrere dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, sotto deduzione dell'aliunde perceptum, oltre alla condanna al pagamento dei contributi previdenziali sulle somme liquidate, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi sulla somma rivalutata dal sorgere di ogni singola ragione di credito al saldo effettivo; condannare la convenuta al pagamento delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio.

Conclusioni di parte convenuta:

nel merito:

respingere tutte le domande di cui al ricorso per i motivi esposti e, comunque perché infondate in fatto ed in diritto.

In subordine:

*in caso di accoglimento delle domande avversarie, per i motivi di cui sopra, escludere il risarcimento e le indennità ai sensi dell'articolo 18 statuto dei lavoratori, commi 4 e 5 o, quanto meno, limitare nella misura minima di 5 mensilità l'entità del risarcimento dovuto al ricorrente, tenendo conto in ogni caso dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum*.*

In ogni caso:

con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

~~Baldato Maurizio~~, con ricorso depositato il 15 febbraio 2012 e ritualmente notificato, evocava in giudizio davanti a questo Tribunale la ~~Sinistralia~~ s.p.a. per sentir accogliere le conclusioni in epigrafe trascritte.

L'istante esponeva di avere prestato il proprio servizio in qualità di guardia particolare giurata, con inquadramento nel quarto livello extra del contratto collettivo Vigilanza Privata dal 8 luglio 1985; di essere stato adibito al servizio di piantonamento di una agenzia della Banca Intesa San Paolo dal lunedì al venerdì e, nel giorno di sabato, di essere stato adibito al servizio di piantonamento di uffici RAI di Torino; di essere in data 14 giugno 2011 cessato l'appalto per il servizio di vigilanza che la società convenuta svolgeva presso le filiali della banca Intesa; di avere l'azienda avviato la procedura di "cambio appalto" di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro e di cui al contratto integrativo regionale; di essere stato raggiunto un accordo fra le parti della procedura; di essergli stato comunicato dalla convenuta, con lettera 10 giugno 2011 ricevuta il 16 giugno 2011, il licenziamento "*stante la cessazione dell'appalto*" con invito a presentarsi presso gli uffici della azienda subentrante per formalizzare la sua funzione alle dipendenze di quest'ultima; di avere comunicato alla ~~Sinistralia~~ la sua indisponibilità al passaggio presso l'impresa subentrante; di avere impugnato il licenziamento comunicando alla attuale convenuta l'intendimento di venire assunto presso la società subentrante



solo al fine di provvedere ai propri bisogni e a quelli della propria famiglia, ma in espressa attesa della definizione, anche giudiziale, della vertenza relativa all'impugnativa del suo licenziamento; di occupare la convenuta ~~Sicuritalia~~ più di 15 dipendenti in Torino; di avere la medesima a far data dal 2010 assunto nuovo personale.

A sostegno della domanda produceva documenti, indicava testimoni e chiedeva l'ammissione dell'interrogatorio formale del rappresentante di parte convenuta.

La ~~Sicuritalia~~, costituendosi ritualmente in giudizio, contestava sotto ogni profilo il fondamento della avversaria pretesa.

Anch'essa produceva documenti e indicava testimoni.

All'udienza del 12 aprile 2012, fissata per la discussione, il giudice invitava le parti a concludere, ritenendo la causa suscettibile di essere immediatamente decisa, e quindi pronunciava sentenza come dal dispositivo, fissando in giorni 20 il termine per il deposito della motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente propone nei confronti della società convenuta le domande di cui al ricorso in relazione alla lettera ricevuta da Sicuritalia, datata 10 giugno 2011, nella quale si legge:

"Oggetto: cessazione rapporto di lavoro.

In considerazione della cessazione, in data 14 giugno 2011, del servizio dalla scrivente prestato presso le filiali "Intesa" e "Unicredit" nel quale lei era stabilmente impiegato;

-considerato che la scrivente società ha provveduto ad avviare correttamente la procedura di cambio appalto di cui all'articolo 25 e ss. del vigente contratto collettivo di lavoro istituti di vigilanza privata e articolo 7 del C.I.R.;

-considerato che in data 8 giugno 2010 è stato siglato, a chiusura della suddetta procedura, verbale di accordo a seguito del quale veniva concordato il suo passaggio alla società subentrante (~~IVS - Istituto di Vigilanza dell'Urbe~~ s.p.a.) nel servizio a far data dal 15 giugno 2011;

tutto quanto sopra, la invitiamo a presentarsi presso gli uffici siti in via Treviso 55 Torino, al fine di formalizzare l'assunzione c/o ~~IVS~~ s.p.a. alle condizioni stabilite col suddetto verbale di accordo sindacale.



Le comunichiamo la cessazione del rapporto di lavoro con la nostra società con decorrenza 14 giugno 2011".

In realtà il ricorrente contesta la legittimità della cessazione del rapporto di lavoro, alias del licenziamento, comunicatogli dalla datrice di lavoro ~~S.~~, rifiutando il "sistema" del c.d. cambio appalto così come disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto integrativo regionale.

La valutazione circa la fondatezza della lagnanza e della pretesa non può prescindere dalla valutazione del menzionato "sistema" in quanto tale e, in particolare, dalla valutazione della portata sua propria nella vicenda dei rapporti di lavoro nel settore de quo.

Il "sistema" ha quale suo presupposto il fatto che un'impresa di servizi, quale è la convenuta, nel caso di perdita di un appalto, si venga a trovare nella necessità di procedere al licenziamento di un certo numero di dipendenti, per integrare l'evento i connotati propri del giustificato motivo oggettivo. In assenza delle regole introdotte con la disciplina pattizia sui cambi appalto, che prevede assunzioni presso il soggetto subentrante, nel caso di perdita di una commessa inevitabilmente parte dei lavoratori di un'impresa, salvo che questa abbia la possibilità di una utile ricollocazione in altri suoi comparti, ovunque territorialmente collocati, potrebbe rimanere senza lavoro.

Appare evidente però che o il meccanismo funziona in relazione alla impresa cessante o non funziona neppure in relazione alla impresa subentrante.

E', invero, fuori dalla logica propria del medesimo ritenere sussistente un diritto potestativo del lavoratore, già operante presso un appalto non più in atto per il suo datore, di essere assunto da parte della impresa subentrante in quanto, senza le regole del cambio appalto, questo soggetto sarebbe terzo ad ogni effetto e come tale privo di obblighi di sorta.

In buona sostanza con la previsione del contratto collettivo nazionale e del contratto integrativo regionale le parti sociali, e con esse i loro aderenti, hanno inteso disciplinare, nell'evidente interesse dei lavoratori, la portata da attribuire al concetto di giustificato motivo (oggettivo) di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966 n. 604 nel caso di perdita degli appalti. Hanno cioè



concordato come questa perdita costituisca per i lavoratori che ne sono coinvolti una ipotesi di giustificato motivo subordinato alla condizione che che la impresa subentrante sia disponibile a prenderli in carico.

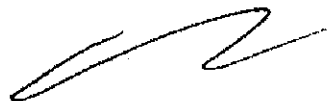
Nel caso di specie, in assenza delle previsioni contrattuali sul cambio appalto, la società convenuta, che venne a perdere nella zona di Torino oltre agli appalti di cui alla lettera riportata all'inizio, ove erano occupate 39 persone, anche un appalto GTT, ove erano occupate altre 45 persone, avrebbe potuto aprire una procedura di licenziamento collettivo per ben 84 soggetti. E fra questi, in funzione dei criteri di cui all'articolo 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223, è tutt'altro che escluso che potesse rientrare anche il ~~Dell'...~~

Il regime del cambio appalto, con l'obbligo di assunzione da parte dell'impresa subentrante, lo ha messo al riparo da questa evenienza. Senza dire del fatto che, a prescindere dalla sua anzianità di servizio o dai suoi carichi di famiglia, avrebbe pur sempre potuto essere licenziato qualora fosse dimostrata come sussistente una ragione organizzativa che premiasse la permanenza di gruppi stabili di lavoratori in ogni singolo appalto o in funzione della resa di un servizio più efficiente o in funzione di una richiesta in tal senso della parte committente.

La difesa dell'impresa convenuta ha ancora evidenziato come con l'avvenuta accettazione dell'assunzione da parte della società ~~...~~, nonostante la riserva a lei comunicata sulla portata da attribuire a quest'accettazione indotta soltanto dalla necessità di fronteggiare immediate esigenze economiche, si sarebbe comunque integrata una situazione di acquiescenza incompatibile con la contestazione della avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

In una corretta visione delle cose l'osservazione appare del tutto pregnante.

La ~~...~~, invero, ebbe ad assumere il ricorrente perché lavoratore dimesso dalla ~~Ciccardia~~ conchè la non accettazione della cessazione del rapporto con questa ultima impresa avrebbe sicuramente inciso sulla scelta effettuata e ciò proprio per quella bilateralità che caratterizza il sistema del cambio appalto.



Si impone a questo punto un apprezzamento legato ai principi di buona fede.

Se ~~Dallato~~ riteneva di considerarsi, nonostante la comunicazione 10 giugno 2011, pur sempre dipendente della convenuta lo avrebbe dovuto comunicare formalmente alla ~~IVO~~ per consentirle di operare una assunzione non obbligata, se non altro per evitare di trovarsi, qualora venisse disposta la reintegrazione presso il vecchio datore, priva di un dipendente addestrato secondo le proprie regole ed i propri canoni lavorativi.

Evidenziare, in una fattispecie come quella in esame, che il ricorrente, reintegrato presso la ~~Sicurtalia~~, potrebbe pur sempre optare per le mensilità risarcitorie di cui al comma 5 dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, ed in questo modo giungere ad eliminare in capo all'impresa subentrante il pregiudizio evidenziato, appare un rilievo che avvalorava ancor più la convinzione in ordine ad una avvenuta acquiescenza alla cessazione del rapporto in contestazione nel presente giudizio.

Se non vi fosse stata, nella realtà delle cose, una accettazione alla cessazione del rapporto contrasterebbe con i principi di buona fede il fatto che siano state utilizzate le regole del cambio appalto (tra l'altro per ~~Dallato~~ vincolanti come aderente al sindacato UGL firmatario del contratto collettivo nazionale di settore) all'unico fine di sperare di avvantaggiarsi di un beneficio solo economico ma privo di causa effettiva. Un simile beneficio non rientra certo fra gli obiettivi di una corretta ed equilibrata tutela degli interessi dei lavoratori. Avendo le parti sociali inteso difendere l'interesse occupazionale dei dipendenti esse si sono preoccupate, e giustamente, solo di garantire loro la permanenza di un confacente posto di lavoro.

Per i motivi addotti, il ricorso va respinto. A una soluzione diversa non può certamente portare la previsione di cui al penultimo capoverso dell'accordo sindacale 8 giugno 2011 concluso fra la convenuta, la ~~IVO~~ s.p.a. e le OO.SS. nel quale si legge: *"L'attivazione della procedura da parte della società ~~Sicurtalia~~ s.p.a. è da intendersi quale proposta di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro per i lavoratori addetti*

all'appalto, la stipula del nuovo contratto di assunzione con la società ~~XXX~~ s.p.a. da parte del lavoratore è da intendersi anche quale accettazione di tale proposta per fatti concludenti e provocherà la risoluzione consensuale del precedente rapporto di lavoro in pari data".

La dicitura della previsione riportata va, invero, letta in relazione al riferito spirito della disciplina del cambio appalto.

In questa ottica appare evidente come fosse implicito il dovere della accettazione da parte del lavoratore del posto di lavoro presso l'impresa subentrante e non soltanto la sussistenza di una facoltà da parte sua di accettare questo posto. La previsione ha effetti bilaterali nell'ambito di tutto un sistema finalizzato a sollevare, per un verso, l'impresa cessante dagli oneri relativi alla presenza di personale in esubero e, per altro verso, ad adeguatamente garantire lavoratori che altrimenti sarebbero tendenzialmente destinati alla disoccupazione o a disagiati trasferimenti.

Rimangono le spese di giudizio.

Soltanto ragioni legate alla assoluta novità della questione prospettata, consigliano la compensazione delle spese di giudizio.

P . Q . M .

Il Giudice del Tribunale Ordinario di Torino - Sezione Lavoro

Visto l'art. 429 c.p.c.

respinge il ricorso;

spese compensate.

Torino 11 aprile 2012.

IL GIUDICE

Dott. Edoardo DENARO

IL CANCELLIERE
Lucia MASCOLO

