



TRIBUNALE DI PALERMO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice

Letti gli atti e sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 20.04.2016 nel procedimento ex art. 1 comma 48 e ss. L. n. 14696/2015, R.G.L. promosso da

[REDACTED] con l'avv. LO MONACO GIORGIA e l'avv. PAPA DANIELE

contro

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED], con l'Avv. FIACCAVENTO MARIO

Considerato in fatto e in diritto

che, come espressamente disposto dalla L. n. 92/2012, il procedimento da essa previsto ex art. 1 commi 48 e ss., per l'impugnativa dei licenziamenti con richiesta di applicazione dell'art. 18 St. Lav., si applica dalla data di entrata in vigore della legge medesima, del 18.7.2012, mentre la normativa sostanziale contenuta nella legge si applica ai licenziamenti intimati dopo la data predetta, tra cui pure rientra il presente licenziamento, che si assume intimato oralmente il 3.07.2015 e comunque successivamente in violazione di norme imperative di legge;

che, pertanto, poiché il ricorso è stato depositato in data 15.12.2015, con impugnativa di licenziamento orale e comunque nullo e richiesta di



applicazione della tutela reale, esso è stato correttamente introdotto con il presente rito speciale ex art. 1, comma 48 e ss. L. n.92/2012;

che, infatti, in ricorso si deduce che:

- a) il licenziamento venne intimato oralmente il 3.07.2015;
- b) il licenziamento venne intimato dopo il 7.07.2015, con decorrenza dal 3.07.2015, durante lo stato di astensione per maternità della lavoratrice;
- c) il licenziamento venne intimato dopo il 7.07.2015, con decorrenza dal 3.07.2015, in applicazione di un accordo sindacale nullo redatto nella predetta data e in aperta violazione dell'art. 18 C.C. e degli altri obblighi per legge gravanti sul datore di lavoro;
- d) il licenziamento era quindi viziato da causa illecita o motivo illecito unico e determinante;
- e) il licenziamento era del tutto privo di giustificato motivo oggettivo, manifestamente insussistente, visto che la sala bingo della convenuta ha riaperto poco dopo la firma dell'accordo sindacale;
- f) il licenziamento era stato intimato in violazione delle procedure all'uopo previste dalla legge;

che parte convenuta si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso ed eccependo che la domanda di nullità dell'accordo sindacale era inammissibile con il rito Fornero, che difetta in capo alla convenuta il requisito dimensionale, ciò che avrebbe comportato il mutamento del rito in rito ordinario, che il licenziamento orale era stato superato dalla sia intimazione per iscritto, che parte ricorrente era decaduta dall'impugnativa dell'accordo sindacale del 7.7.2015, con conseguente inammissibilità



dell'azione proposta;

che detta ultima eccezione va rigettata, poiché il licenziamento è stato tempestivamente impugnato, sia come licenziamento orale del 3.7.2015 (impugnativa del 28.07.2015 ricevuta 29.7.2015 a mezzo pec) che come licenziamento per motivo oggettivo (impugnativa del 5.08.2015 ricevuta a mezzo pec in pari data), mentre l'impugnativa del verbale di accordo sindacale non risulta soggetta di per sé a termine decadenziale diverso da quello semestrale di cui all'art. 2113 c.c., ove qualificato come verbale di rinuncia e transazione;

che quella di nullità dell'accordo sindacale del 7.07.2015 è domanda incidentale volta ad accertare la procedibilità della domanda di impugnativa di licenziamento, correttamente proposta con il rito sommario, essendosi richiesta in principalità la declaratoria di inefficacia e di nullità del licenziamento intimato (art. 18 comma 1 St. Lav., a prescindere dal requisito dimensionale);

che l'accordo sindacale in oggetto non può qualificarsi come transazione o conciliazione in sede sindacale, agli effetti della sua inimpugnabilità, in difetto di effettiva rappresentatività del rappresentante sindacale presente in relazione alla ricorrente, iscritta ad altra associazione sindacale, come si desume dalla documentazione versata in atti;

che, peraltro, detto effetto non può prodursi anche in relazione al fatto che nel verbale alcun cenno viene fatto alla circostanza che il rappresentante sindacale abbia spiegato ai lavoratori l'accordo e i suoi effetti;

che, d'altra parte, l'assoluta inesistenza di qualsiasi attività svolta in seno al verbale dal rappresentante sindacale risulta dall'atto né viene



contestata dalla parte convenuta in memoria di costituzione;

che l'accordo sindacale in oggetto, inoltre, è nullo *per tabulas*, poiché dal testo dello stesso si desume la chiara volontà di violare la norma imperativa dell'art. 2112 c.c., laddove si afferma che *“la nuova compagine sociale ha chiesto espressamente, agli attuali soci, di rilevare le quote sociali a fronte di una “non continuità dei rapporti di lavoro e con l’azzeramento di ogni e qualsiasi pendenza economica, relativamente ai rapporti di lavoro cessati”;*

che, quindi, tutte le pattuizioni contenute nell'accordo e finalizzate alla violazione della norma imperativa predetta, quali quella secondo cui la società convenuta *“provvederà alla cessazione di tutti i rapporti di lavoro a far data dal 3 luglio 2015”* e quella secondo cui i lavoratori dichiarano sin d'ora di accettare la risoluzione del rapporto di lavoro in relazione alla cessazione dell'attività lavorativa della società;

che, invero, l'art. 2112 c.c. dispone che *“In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.*

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.



Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. ...”.

che la parte convenuta non ha contestato che sia intervenuto un trasferimento di azienda, i cui effetti si sono dichiaratamente voluti evitare con la sottoscrizione del verbale sindacale in questione, come peraltro risulta dalle visure camerali in atti, da cui si evince peraltro il mero mutamento della titolarità di quote sociali e la prosecuzione della società e dell'attività aziendale;

che ancor meno i licenziamenti potevano giustificarsi in assenza di alcun trasferimento di azienda, solo in vista del cambio di proprietà di quote sociali, senza che si sia verificata alcuna cessazione di attività, come si evince dalle predette visure camerali e dalla circostanza, pure non contestata, che la sala bingo è stata riaperta dalla nuova compagine sociale poco dopo la sigla



del predetto accordo sindacale;

che ai lavoratori è stata richiesta la sottoscrizione dell'accordo in questione al fine di potere stipulare nuovi contratti di lavoro con la società e i nuovi titolari e di ricevere il pagamento almeno parziale delle retribuzioni, ciò che non è avvenuto per la ricorrente, le cui ultime retribuzioni erano peraltro state almeno in parte corrisposte dall'INPS al datore di lavoro, sotto forma di indennità di maternità;

che, in ogni caso, nella specie il licenziamento della ricorrente è nullo, poiché discriminatorio, dato che ella si trovava al momento del licenziamento in astensione obbligatoria per maternità – come da domanda INPS di maternità depositata a maggio 2015 e con scadenza il 17.07.2015 (parto 17.04.2015) -, oltre che perché contrario al divieto di legge di cui all'art. 54 del d.l.vo n. 151/2001, sino al compimento dell'anno di età del bambino;

che detta nullità, come pure di recente ritenuto dalla Corte di Cassazione, con sentenza n. 6575/2016 della Sezione Lavoro, opera in modo oggettivo ed indipendentemente dai motivi in concreto adottati dal datore di lavoro: *“L'equivoco nasce dalla assimilazione del licenziamento discriminatorio al licenziamento ritorsivo, in relazione al quale la consolidata giurisprudenza di questa Corte (ex plurims: Cass. n. 3986/2015 ; Cass. n. 17087/11; Cass. n. 6282/11; Cass. n. 16155/09) ha affermato non essere sufficiente che il licenziamento sia ingiustificato, essendo piuttosto necessario che il motivo pretesamente illecito sia stato l'unico determinante.*

La assimilazione del licenziamento ritorsivo al licenziamento discriminatorio viene compiuta in alcune pronunzie di questa Corte (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 08/08/2011, n. 17087) allo scopo di estendere al licenziamento ritorsivo le



tutele previste per il licenziamento discriminatorio.

La ricerca dell'intento illecito e tuttavia rilevante al solo fine di estendere l'area di protezione delineata da specifiche disposizioni di legge.

La nullità derivante dal divieto di discriminazione discende invece direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo, senza passare attraverso la mediazione dell' articolo 1345 cc.

Sotto il primo profilo rilevano le previsioni della legge n. 604 del 1966, art. 4, della legge n. 300 del 1970, art. 15, della legge n. 108 del 1990, art. 3.

In particolare, l'articolo 3 della legge 308/90 dispone che il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie - ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 - è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta con ciò evidenziando, da un lato, una netta distinzione della discriminazione dall'area dei motivi, dall'altro, la idoneità della condotta discriminatoria a determinare di per se sola la nullità del licenziamento.

Negli stessi sensi rileva la previsione, già contenuta nell'art. 4 L. 125/1991 (ed oggi nell' art. 28 D. L.vo 150/2011) secondo cui il lavoratore che esercita la azione a tutela dalla discriminazione può limitarsi a fornire elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico (relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti) - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori, spettando in tal caso al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

La discriminazione- diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente - ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta - ed a prescindere dalla



volontà illecita del datore di lavoro.

Sotto il profilo del diritto europeo, poi, la discriminazione diretta fondata sul sesso e di per se vietata. La direttiva 76/207 - e successive modifiche - opera una distinzione tra le discriminazioni direttamente fondate sul sesso e quelle definite «indirette»; unicamente le disposizioni, i criteri o le prassi che possono costituire discriminazioni indirette possono, in forza del suo art. 2, n. 2, secondo trattino, evitare la qualifica di discriminazione, a condizione che siano «giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il [loro] conseguimento siano appropriati e necessari». Una siffatta possibilità non è invece prevista per le disparità di trattamento atte a costituire discriminazioni dirette, al sensi dell'art. 2, n. 2, prime trattino, di tale direttiva (in termini: Corte giustizia UE, sez. II, 18/11/2010, procedimento c 356/09). Pertanto la normativa nazionale ove interpretata nel senso di consentire una discriminazione diretta fondata sul sesso per la concorrenza di un'altra finalità, pur legittima (nella specie il dedotto motive economico) sarebbe contraria alla direttiva.»;

che, quindi, il licenziamento della ricorrente va dichiarato nullo e parte convenuta va condannata ex art. 18 comma 1 St. Lav. e succ. mod. alla sua reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità pari a tutte le mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, nonché al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

che, infatti, l'indennità risarcitoria va commisurata senza limitazioni o detrazioni, non avendo parte convenuta dedotto specificamente alcunché in relazione ad attività lavorativa retribuita svolta dalla parte ricorrente dalla data del licenziamento o a sua incuria nella sua ricerca;

che le spese seguono la soccombenza della parte convenuta e si liquidano come in parte dispositiva;



che le circostanze dedotte dalla ricorrente in relazione alla sottoscrizione del predetto accordo sindacale inducono a ritenere doverosa la trasmissione di copia degli atti al Signor Procuratore della Repubblica in sede per quanto di sua eventuale competenza in relazione al reato di truffa o ad altri reati enucleabili nelle condotte sopra descritte a carico del datore di lavoro e/o del rappresentante sindacale firmatari dell'accordo sindacale del 7.07.2015 in atti;

che, invero, la ricorrente ha dedotto di avere sottoscritto il predetto accordo sindacale solo perché tratta in inganno dal datore di lavoro, in ciò suffragato dalla presenza del rappresentante sindacale, in merito alla prosecuzione del rapporto di lavoro ed al pagamento delle proprie spettanze retributive, già peraltro in parte corrisposte al datore di lavoro dall'INPS (per la maternità), oltre che in relazione alla promessa attivazione della procedura di licenziamento collettivo ex lege 223/1991 (di cui si parla pure nel verbale di accordo sindacale), procedura per la quale tuttavia mancava al datore di lavoro il requisito dimensionale di almeno 16 dipendenti, come certamente noto a parte datoriale e sindacale.

P.Q.M.

In accoglimento del ricorso, dichiara inefficace il licenziamento oralmente intimato alla parte ricorrente [REDACTED] con decorrenza dal 3.07.2015 e condanna la [REDACTED] [REDACTED] alla sua reintegrazione nel proprio posto di lavoro e al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria pari a tutte le mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre che al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dalla data del



licenziamento a quella della reintegrazione.

Condanna la [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED] alla rifusione delle spese di lite della parte ricorrente, che liquida in € 4.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali 15%, IVA e CPA come per legge, disponendone la distrazione in favore degli avv.ti LO MONACO GIORGIA e PAPA DANIELE, antistatari.

Dispone la trasmissione di copia degli atti al Signor Procuratore della Repubblica in sede per quanto di sua eventuale competenza in relazione al reato di truffa o ad altri reati enucleabili nelle condotte sopra descritte a carico del datore di lavoro e/o del rappresentante sindacale firmatari dell'accordo sindacale del 7.07.2015 in atti.

Così deciso in Palermo, li 26/04/2016

Il Giudice

Paola Marino

