



**TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO**  
**sezione per le controversie di lavoro**

**ORDINANZA**  
***pronunciata fuori udienza***

Il tribunale ordinario di Trento, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del magistrato dott. Giorgio Flaim,  
letti gli atti e i documenti prodotti,  
lette le note autorizzate che le parti hanno depositato tempestivamente,  
a scioglimento della riserva che precede,

**OSSERVA**

a)

Nonostante il ricorrente nelle note autorizzate la prospetti come una mera eventualità (*“Qualora si ritenesse he la presente fattispecie non sia sottoposta alla disciplina dei licenziamenti collettivi”*), appare evidente che – difettando *ictu oculi*, alla luce delle allegazioni svolte dalla società convenuta nel suo atto introduttivo e comprovate dai documenti dalla stessa prodotti *sub* doc. 16, 17 e 18, il presupposto ex art. 24 co.1 L. 23.7.1991, n. 223 (intenzione di *“effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia... licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”*) – nella vicenda in esame non trovano applicazione le disposizioni



ex art. art. 4 commi da 2 a 12 e 15bis ed ex art. 5 commi da 1 a 5 L. 223/1991, di cui il ricorrente ha lamentato nell'atto introduttivo la violazione.

D'altronde che si tratti non già di un'eventualità, ma di una certezza finisce per ammetterlo anche il ricorrente allorquando formula (sebbene in via subordinata) istanza di modifica della domanda ex art. 420 cod.proc.civ..

b)

Nelle note autorizzate il ricorrente eccepisce l'illegittimità del licenziamento già oggetto del ricorso introduttivo, contestando la sussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dalla società convenuta in sede di intimazione (lettera del 28.7.2017 sub doc. 3 fasc.ric., del seguente tenore: *"Come certamente saprà, a seguito dei colloqui intercorsi nonché dei contatti con le 0055 in indirizzo, il giorno 31 agosto 2017 scadrà il contratto di appalto di servizi di pulizia e custodia svolto dalla nostra cooperativa presso [REDACTED] relativo ai campi calcio: [REDACTED] ed [REDACTED]. Prot. 508/C2014/NM del 31.12.2014.*

*Pertanto, con la presente siamo a dare preventiva comunicazione rispettando i termini art. 4 del vigente CCNL Nazionale delle Imprese di Pulizie e Servizi Integrati/Multiservizi - preavviso di licenziamento per cessazione di attività (giustificato motivo oggettivo), ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966 e dell'articolo 2 della legge n. 108/1990*

*La risoluzione del rapporto di lavoro in essere con la nostra cooperativa decorre dal giorno di scadenza dell'appalto sopra indicato che corrisponde all'ultimo giorno del rapporto").*

Appare evidente che la mancanza del necessario presupposto giustificativo costituisce una *causa petendi* (ossia il nucleo dei fatti giuridici costitutivi della situazione soggettiva attiva oggetto dell'azione) nettamente diversa da quella afferente la violazione di norme procedurali, quali sono quelle invocate dal ricorrente nell'atto introduttivo.

D'altronde, ad avviso della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 22.11.2011, n. 24566, richiamata anche dal ricorrente a pag. 7-8 dell'atto introduttivo; Cass. 23.6.2006, n. 14538;), dopo l'entrata in vigore della L. 223/1991 il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo che si distingue dal licenziamento individuale per



giustificato motivo oggettivo, essendo specificatamente caratterizzato in base alle dimensioni occupazionali dell'impresa, al numero dei licenziamenti e all'arco temporale entro cui gli stessi sono effettuati, ed essendo inderogabilmente collegato al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento dell'azienda;

è importante evidenziare, alla luce della condotta processuale del ricorrente, che l'autonomia tra le due fattispecie concerne non già la parte del presupposto giustificativo afferente direttamente la modifica organizzativa, attesa, come ha osservato Cass.24566/2011 cit., *"la fungibilità che il riferimento alla "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" ex art. 24 co.1 L. 223/1991 rispetto alle "ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa" ex art. 3 L. 15.7.1966, n. 604"*, ma la rilevanza che assumono nel licenziamento collettivo i requisiti numerico e spaziale, vale a dire proprio quelle circostanze di fatto su cui il ricorrente ha fondato le domande da lui proposte nel suo atto introduttivo.

Alla luce di queste considerazioni appare evidente che nelle note autorizzate il ricorrente non si limita, come da lui affermato *in limine* (pag.1), a *"precisare le proprie domande"*.

In proposito Cass. S.U. 15.6.2015, n. 12310 (pure richiamata dal ricorrente nelle note autorizzate, a pag. 4-5) ha evidenziato (con riferimento all'art. 183 co.5 cod.proc.civ., ma si tratta di una puntualizzazione cui può essere attribuita portata generale) che *"quanto alle domande "precisate", è intuitivo che esse sono le stesse domande introduttive che non hanno subito modificazioni nei loro elementi identificativi, ma semplici precisazioni, per tali intendendosi tutti quegli interventi che non incidono sulla sostanza della domanda iniziale ma servono a meglio definirla, puntualizzarla, circostanziarla, chiarirla"*.

Invece il ricorrente, fondando le sue domande non più sulla mancata applicazione ad un licenziamento collettivo della disciplina ex art. 24, art. 4 commi da 4 a 12 e 15bis, nonché art. 5 da 1 a 5 L. 223/1991, ma sul difetto del giustificato motivo oggettivo



affidente un licenziamento individuale propone una domanda che, se si seguisse l'orientamento dominante prima di Cass. S.U. 12310/2015 cit., dovrebbe essere considerata nuova in quanto presenta una *causa petendi* modificata rispetto a quella sottesa alla domanda originaria.

Infatti tra la fattispecie del licenziamento individuale e quella del licenziamento collettivo sussiste un rapporto di specialità reciproca:

- ✓ è vero che vi sono due elementi in comune, rappresentati dalla modifica organizzativa (stante la già richiamata fungibilità tra la “*riduzione o trasformazione di attività o di lavoro*” ex art. 24 co.1 L. 223/1991 rispetto alle “*ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa*” ex art. 3 L. 15.7.1966, n. 604) e il nesso causale tra modifica organizzativa e licenziamento;
- ✓ tuttavia, mentre nel licenziamento individuale la modifica organizzativa rileva nella sua ontologica sussistenza, tant'è vero che il lavoratore interessato può contestarne l'esistenza e il giudice può essere chiamato ad accertare la sua effettività, nel licenziamento collettivo il controllo sulla sussistenza della modifica organizzativa è devoluto alle organizzazioni sindacali e, conseguentemente, il lavoratore può contestare e il giudice è tenuto a sindacare solamente la regolarità della procedura (*ex multis* Cass. 24566/2011 cit.; Cass. 29.10.2010, n. 19347; Cass. 18.9.2007, n. 19347; tutte espressioni dell'orientamento secondo cui la disciplina ex artt. 4 e 5 L. 223/1991, nel prevedere una puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha disposto il passaggio dal controllo esercitato *ex post* dal giudice in ordine alla sopravvenuta impossibilità per il datore di utilizzare le prestazioni del lavoratore e alla dipendenza causale di questa impossibilità da effettive ragioni inerenti l'attività produttiva o l'organizzazione del lavoro o il regolare funzionamento di essa (come avviene nel caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo) ad un



controllo devoluto *ex ante* alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione;

- ✓ analoghe considerazioni possono essere svolte in ordine all'impossibilità di riadibire il lavoratore, il cui posto è stato soppresso a causa della modifica organizzativa, in altra mansioni equivalente o inferiore (cd. *repechage*): mentre nel licenziamento individuale può essere oggetto della contestazione da parte del lavoratore licenziato e del sindacato giudiziale, nel licenziamento collettivo, secondo il già richiamato orientamento, il legislatore ha ritenuto che il rispetto delle regole ex artt. 4 e 5 L. 223/1991 sia idoneo a garantire - in linea con una tendenza legislativa diretta a devolvere la gestione delle crisi aziendali alla competenza delle parti sociali - non solo la realtà (e non pretestuosità) della trasformazione e riduzione dell'attività, ma anche l'impossibilità di un diverso impiego del lavoratore nell'azienda;
- ✓ infine, quanto alla scelta del lavoratore destinatario del licenziamento, se vi è una eventuale coincidenza di carattere contenutistico dei criteri da applicare (che, sia per il licenziamento collettivo, sia per il licenziamento individuale, riguardano le "esigenze tecnico-produttive e organizzative" (ciò anche per l'individuazione della platea dei licenziabili), l'"anzianità" e i "carichi di famiglia", tuttavia ben diverso è il fondamento normativo, il quale per il licenziamento collettivo è costituito dalla norma puntuale ex art. 5 co.1 L. 223/1991, mentre per il licenziamento individuale è rappresentato dalla clausola generale della correttezza e buona fede, la cui concretizzazione giurisprudenziale avviene di regola mediante il richiamo, quale *standard* normativo, ai criteri ex art. 5 co.1 L.223/1991 (*ex multis* Cass. 27.10.2017, n. 25653; Cass. 8.7.2016, n. 14021;), ma non solo, non potendo escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati (Cass. 7.12.2016, n. 25192;).

Non possono, quindi, essere condivise le deduzioni svolte dal ricorrente nelle note autorizzate (pag. 3), secondo cui:



- ✓ *“i parametri indicati di valutazione dell’illegittimità del licenziamento indicati nel ricorso sono gli stessi che presiedono alla valutazione della legittimità del licenziamento individuale”;*
- ✓ *“l’individuazione della disciplina da applicare al licenziamento è riservata al giudice in virtù del principio iura novit curia”;*
- ✓ la procedura ex art. 7 L. 15.7.1966, n. 604 ha *“finalità identiche a quella stabilita nel licenziamento collettivo”;*

inoltre non è corretto sostenere che *“anche”* nel licenziamento individuale occorre verificare se vi fosse la possibilità di adibire il dipendente a mansioni equivalenti o inferiori dato che ciò avviene *“solo”* nel licenziamento individuale e non già in quello collettivo.

c)

Alla luce di quanto osservato al capo che precede, la reale questione che pone il ricorrente nelle note autorizzate consiste nello stabilire se sia consentito proporre nel corso della prima fase del procedimento introdotto dall’art. 1 co. 51 segg. L. 28.6.2012, n. 92 una domanda che, pur non aggiungendosi a quella originaria, la modifica negli elementi identificativi sul piano oggettivo dell’azione (nel caso in esame precisamente la *causa petendi*).

Il contesto normativo, in cui la questione deve essere risolta, è costituito dalle due componenti che seguono.

1)

Secondo le giurisdizioni superiori (Corte cost. n. 78 del 2015; Cass. S.U. 18.9.2014, n. 19674; Cass. 11.12.2015, n. 25046; Cass. 18.9.2014, n. 19674) il carattere peculiare dello speciale rito impugnatorio dei licenziamenti sta nell’articolazione in due fasi del giudizio di primo grado:

- I) una fase iniziale concentrata e deformalizzata, dove non opera, a differenza di quanto accade nel rito ordinario delle controversie di lavoro, il rigido meccanismo delle decadenze e delle preclusioni di cui agli artt. 414 e 416 cod. proc. civ., e che



è diretta a riconoscere, sussistendone i presupposti, al lavoratore ricorrente una tutela rapida ed immediata e ad assegnargli un vantaggio processuale ove il fondamento della sua domanda risulti *prima facie* sussistere alla luce dei soli atti di istruzione indispensabili;

- II) una seconda fase – introdotta con un atto di opposizione avverso l' ordinanza che ha definito la prima fase, proposto con ricorso contenente i requisiti di cui all'art. 414 cod.proc.civ. – dove il giudizio di primo grado si riespande alla dimensione ordinaria della cognizione piena con accesso per le parti a tutti gli atti di istruzione ammissibili e rilevanti;

la fase di opposizione costituisce non già una *revisio prioris instantiae* della fase precedente, ma una prosecuzione del giudizio di primo grado in quanto non verte sullo stesso oggetto dell'ordinanza opposta, né tantomeno è circoscritta alla cognizione di *errores in procedendo* o *in iudicando* eventualmente commessi dal giudice della prima fase, ma può investire anche diversi profili soggettivi (stante anche il possibile intervento di terzi), oggettivi (in ragione dell'ammissibilità di domande nuove, anche in via riconvenzionale, purché fondate sugli stessi fatti costitutivi) e procedurali, essendo previsto che in detto giudizio possano essere dedotte circostanze di fatto ed allegati argomenti giuridici anche differenti da quelli già adottati e che si dia corso a prove ulteriori;

l'ordinanza opposta è destinata, all'esito della fase di opposizione, ad essere assorbita nella statuizione definitiva che conclude il primo grado del giudizio: decisione, quest'ultima, che può ben condurre ad un esito differente (rispetto a quello dell'ordinanza opposta) in virtù del nuovo materiale probatorio apportato al processo e del suo ampliamento soggettivo od oggettivo (nei limiti consentiti), anche alla luce della pressoché totale assenza di preclusioni e decadenze per le parti nell'ambito della prima fase.

2)

La già ricordata Cass. S.U. 12310/2015 cit. ha statuito che la modificazione della domanda ammessa ex art. 183 co.5 cod. proc. civ. può riguardare anche uno o



entrambi gli elementi identificativi sul piano dell'oggetto (*petitum e causa petendi*), sempre che la domanda così modificata risulti comunque connessa alla vicenda sostanziale dedotta in giudizio e senza che, perciò solo, si determini la compromissione delle potenzialità difensive della controparte e l'allungamento dei tempi processuali (conf. Cass. 9.2.2018, n. 3254; Cass. 28.11.2017, n. 28385; Cass. 21.11.2017, n. 27566; Cass. 31.7.2017, n. 18956; Cass. 28.4.2017, n. 10513; Cass. 22.12.2016, n. 26872; Cass. 26.1.2016, n. 1368; Cass. 19.1.2016, n. 816;).

E' stato così superato l'orientamento tradizionale che riteneva ammissibili solo le modificazioni della domanda introduttiva costituenti una semplice *emendatio libelli*, ravvisabile quando non si incideva né sulla *causa petendi* (ma solo sulla interpretazione o qualificazione giuridica del fatto costitutivo del diritto), né sul *petitum* (se non nel senso di meglio quantificarlo per renderlo più idoneo al concreto ed effettivo soddisfacimento della pretesa fatta valere), mentre erano assolutamente inammissibili quelle modificazioni della domanda che costituivano una *mutatio libelli*, ravvisabile quando si avanzava una pretesa obiettivamente diversa da quella originaria, introducendo nel processo un *petitum* diverso e più ampio oppure una *causa petendi* fondata su situazioni giuridiche non prospettate prima, ed in particolare su di un fatto costitutivo differente, così ponendo al giudice un nuovo tema d'indagine e spostando i termini della controversia, con l'effetto di disorientare la difesa della controparte ed alterare il regolare svolgimento del processo;

erano quindi considerate domande nuove e quindi inammissibili quelle che differivano dalla domanda inizialmente proposta anche solo per uno degli elementi identificativi sul piano oggettivo (*petitum e causa petendi*).

Invece secondo il nuovo orientamento, alla luce della previsione ex art. 183 co.5 cod. proc. civ., la quale ammette specificamente le domande "*che sono conseguenza della domanda riconvenzionale o delle eccezioni proposte dal convenuto*", risultano sì vietate (implicitamente) tutte le domande nuove ad eccezione di quelle che per l'attore rappresentano una reazione alle opzioni difensive del convenuto;



sono però domande nuove (implicitamente vietate) solo quelle le cui caratteristiche di novità corrispondono a quelle riscontrabili anche nelle domande nuove espressamente ammesse ossia deve trattarsi di domande che si aggiungono alla domanda proposta nell'atto introduttivo ossia sono "altro" da quella domanda e, quindi con essa possono convivere;

invece non integrano domande nuove e quindi sono sempre ammissibili le modificazioni della domanda iniziale, che, pur incidendo sul *petitum* o sulla *causa petendi*, comportano che la domanda modificata non si aggiunga a quella originaria, ma la sostituisca, ponendosi ad essa in un rapporto di alternatività;

in ragione di questo rapporto la domanda modificata riguarda pur sempre la "*medesima vicenda sostanziale*" dedotta in giudizio con l'atto introduttivo o comunque deve essere a questa collegata;

inoltre, avvenendo la modificazione sempre in riferimento e connessione alla medesima vicenda sostanziale in relazione alla quale l'altra parte è stata chiamata in giudizio, è escluso che possa "*sorprendere*" quest'ultima ovvero mortificarne le potenzialità difensive.

Il nuovo orientamento viene considerato dalla Suprema Corte in maggiore armonia con i valori costituzionali sottesi al principio di concentrazione:

grazie alla modificazione della domanda iniziale l'attore, implicitamente rinunciando alla precedente domanda o, più precisamente alla domanda siccome formulata nei termini precedenti alla modificazione, mostra chiaramente di ritenere la domanda come modificata più rispondente ai propri interessi e desiderata rispetto alla vicenda sostanziale ed esistenziale dedotta in giudizio;

di contro, se – come faceva il precedente orientamento – si riducesse la modificazione ammessa ad una sorta di precisazione o addirittura di mera diversa qualificazione giuridica del fatto costitutivo del diritto, significherebbe "*costringere la parte che abbia meglio messo a fuoco il proprio interesse e i propri intendimenti in relazione ad una determinata vicenda sostanziale a rinunciare alla domanda già proposta per proporre una nuova in un altro processo, in contrasto con i principi di*



*conservazione degli atti e di economia processuale, ovvero a continuare il processo perseguendo un risultato non perfettamente rispondente ai propri desideri ed interessi, per poi eventualmente proporre una nuova domanda (con indubbio spreco di attività e risorse) dinanzi ad un altro giudice il quale dovrà conoscere della medesima vicenda, sia pure sotto aspetti in parte dissimili, con effetti incidenti negativamente: sulla "giustizia" sostanziale della decisione (posto che essa può essere meglio assicurata se sono veicolati nel medesimo processo tutti i vari aspetti e le possibili ricadute della medesima vicenda sostanziale ed "esistenziale", evitando di fornire al giudice la conoscenza di una realtà sostanziale artificialmente frammentata con l'effetto di determinarne una visione parziale); sul rischio di giudicati contrastanti; sulla ragionevole durata dei processi, valore costituzionale da perseguire anche nell'attività di interpretazione delle norme processuali da parte del giudice".*

d)

Occorre ora stabilire se il nuovo orientamento, pur essendosi formato in riferimento all'udienza di trattazione del giudizio civile ordinario ex art. 183 co. 4 e 5 cod.proc.civ., sia conferente anche alla prima fase del giudizio di primo grado dello speciale rito impugnatorio dei licenziamenti ex art. 1 co. 51 segg. L. 92/2012.

La risposta più persuasiva appare essere quella positiva, specie considerando che quella prima fase è, come si è già ricordato, caratterizzata secondo la concorde opinione delle giurisdizioni superiori, dalla totale assenza di preclusioni e decadenze per le parti (ad altra conclusione, invece, si dovrebbe giungere qualora la modificazione della domanda iniziale intervenisse in sede di opposizione all'ordinanza che ha definito la prima fase del giudizio di primo grado, atteso che, ai sensi del co.51 dell'art. 1 L. 92/2012, in quella sede possono essere proposte domande diverse da quelle iniziali solamente se siano fondate sugli identici fatti costitutivi – in questo senso Cass. 28.9.2015, n. 19142, citata dalla convenuta, ma non conferente al caso in esame).



Non appare essere di ostacolo l'onere ex art. 6 co.2 L. 15.7.1966, n. 604 di deposito del ricorso giurisdizionale entro 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale, pena la sua inefficacia, atteso che comunque il lavoratore ha esercitato tempestivamente l'azione giudiziaria ed è nell'ambito di essa che si è avvalso di modificare la domanda.

e)

La domanda di impugnativa del licenziamento individuale per difetto del giustificato motivo oggettivo addotto integra una modificazione della domanda originaria di impugnativa del licenziamento collettivo per violazione delle relative norme procedurali che presenta i requisiti di ammissibilità individuati da Cass. S.U. 19142/2015.

Infatti è indubbio che la domanda originaria e quella modificata si pongono in un rapporto di alternatività nel senso che certamente la seconda non si aggiunge, ma sostituisce la prima.

Inoltre, attenendo alla medesima dichiarazione di recesso e, come si è già evidenziato, avendo il licenziamento collettivo e il licenziamento individuale per difetto del giustificato motivo oggettivo due elementi in comune – rappresentati dalla modifica e il nesso causale tra modifica organizzativa e licenziamento – la domanda originaria e quella modificata riguardano la “medesima vicenda sostanziale” dedotta in giudizio con l'atto introduttivo e, conseguentemente, la modifica intervenuta non può aver “sorpreso” la società datrice convenuta ovvero “mortificato le sue potenzialità difensive”.

f)

La modificazione, da parte del ricorrente, della domanda originaria è finalizzata, come indicato espressamente a pag. 5 segg. delle note autorizzate, a eccepire l'illegittimità del licenziamento *de quo* per:



1)

violazione dell'obbligo di riadibizione, avendo la società datrice effettuato nuove assunzioni nei periodi immediatamente precedenti e successivi all'intimazione del licenziamento in data 28.7.2017;

2)

violazione del canone di correttezza e buona fede nella scelta del lavoratore da licenziare, specificamente nell'individuazione della platea dei possibili licenziandi e nel mancato rispetto dei criteri volti a tutelare i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e maggiori carichi di famiglia.

E' necessario, a tutela del diritto di difesa della società convenuta, assegnare a quest'ultima un termine per replicare, eccepire e indicare i mezzi di prove e produzioni documentali (arg. ex art. 183 co.6 n. 2 cod.proc.civ.).

**P.Q.M.**

- 1. Ritiene l'ammissibilità della modificazione della domanda originaria effettuata dal ricorrente nelle note autorizzate depositate in data 31.5.2018.*
- 2. Assegna alla società convenuta termine fino al 2 luglio 2018 per replicare, eccepire e indicare i mezzi di prove e produzioni documentali in ordine alla modificazione sub 1.*
- 3. Fissa per la prosecuzione della trattazione l'udienza del 5 luglio 2018, ore 11,30.*

Trento, 22 giugno 2018

**IL GIUDICE**

(dott. Giorgio Flaim)

Si comunichi alle parti.

