



TRIBUNALE ORDINARIO di LODI

Sezione Lavoro

IL GIUDICE

Dott. Elena Giuppi
quale giudice del lavoro

ORDINANZA

(art. 1 c. 47 L 92/2012)

Letti gli atti ,all'esito dell'udienza con trattazione scritta ex art.18
Dl.18\2020 e successive proroghe ,nel procedimento ex art. 1 comma 48
e ss. L. n. 92/2012, iscritto al n158\2020 R.G.L. promosso da

con l'avv. G.Bersani

contro

SRL con gli avv.A. Corna,S.Trifirò.,P.Ercoli

pronuncia la seguente

ORDINANZA

Considerato in fatto e in diritto:

I ricorrenti in epigrafe indicati, con ricorso ex art.1 comma 48 e ss
L.92\2012 depositato in data 23 aprile 2020 hanno impugnato il
licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dalla società
resistente in data 28 gennaio 2020 per la data del 31 gennaio 2020 in

conseguenza della cessazione dell'appalto per la raccolta rifiuti affidato alla stessa società dal Comune di chiedendone la declaratoria di annullamento per nullità e illegittimità, con condanna della datrice di lavoro alla reintegrazione e al pagamento dell' indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, comma 1 ; in via di gradato subordinate invocava la tutela di cui all' art.18 comma 4 St.Lav ,dell'art.18 ,comma 5 St.Lav,dell'art.6 L.604\1966

La società costituendosi in giudizio ha concluso nel merito per il rigetto del ricorso attesa la decadenza dall'azione per tardiva impugnazione del licenziamento e comunque l'infondatezza delle pretese avversarie.

Il giudice all'udienza in presenza del 28 luglio 2020 esperiva tentativo di conciliazione che non riusciva.

Alla predetta udienza del 28 luglio 2020 il tribunale fissava per discussione l'udienza del 21 ottobre 2020 con trattazione scritta ,assegnando alle parti termini per note conclusionali e note di udienza che entrambe depositavano.

All'udienza con trattazione scritta del 21 ottobre 2021 il Giudice si riservava di provvedere.

MOTIVI DELLA DECISIONE.

La causa può essere decisa senza l'assunzione delle prove orali richieste dalle parti poiché le circostanze rilevanti non sono oggetto di contestazione, come praltro riconosciuto dalle stesse parti che alla prima udienza hanno chiesto la fissazione di udienza per la discussione.

Eccezione di decadenza dall'impugnazione.

Parte resistente ha eccepito l'intervenuta decadenza dall'impugnazione ex art.6 L.604\1966.

L'assunto è infondato.

Ritiene il Tribunale che la comunicazione di licenziamento, a partire dalla quale decorre per ciascun lavoratore ricorrente il termine di 60 giorni per l'impugnazione sia quella datata 28 gennaio 2020 (doc.1,2,3 fascicolo ricorrente.)

In ciascuna delle predette comunicazioni è detto:” *Facciamo seguito alla nostra precedente da lei ricevuta il 26 novembre 2019 per confermarle che, in armonia con le previsioni di legge e dell'articolo 6 C.C.N.L. dei Servizi Ambientali Utilitalia Ambiente, il suo rapporto di lavoro con*

Srl verrà risolto il giorno 31 gennaio 2020 con ogni liquidazione di ogni competenza contrattuale e di legge.E' previsto che a partire dal 1 febbraio 2020 la S.V verrà assunta a tempo indeterminato e senza

previsione del periodo di prova dal nuovo gestore DITTA

Srl”

La predetta comunicazione esprime la volontà risolutiva del rapporto di lavoro da parte della società indicando il giorno (21 gennaio 2020) a partire dal quale il rapporto deve intendersi risolto.

Le precedenti comunicazioni della società ,in particolare quella datata 25 novembre 2019, invece, avvisavano il lavoratore che, ove la società non fosse più risultata aggiudicataria dell'appalto per la raccolta rifiuti a
il suo rapporto di lavoro sarebbe proseguito, previo
esperimento delle prescritte procedure di appalto, con l'impresa
aggiudicataria. Dette comunicazioni si limitavano ad informare il
destinatario della possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro inter
partes e quindi non possono essere considerate come licenziamento in
quanto al momento del loro invio il 25 novembre 2019 restavano del
tutto inespressi-perché meramente ipotetici- sia l'an sia il quando dalla
risoluzione ; solo una volta conosciuto l'esito del bando per
l'aggiudicazione dell'appalto la società ha potuto comunicare che il
rapporto si sarebbe risolto e quando.

Si osserva per completezza che la determina del Comune di di aggiudicazione della Gara reca la data del 26 novembre 2019 (documento 7 resistente); comprensibilmente dunque nella comunicazione datata 25 novembre 2019 in assenza di provvedimenti del Comune e di ufficialità sull'esito della gara, si era limitata ad avvisare i lavoratori della mera possibilità di perdita dell'appalto .

Con riferimento alle predette comunicazioni di licenziamento in data 28 gennaio 2020 la impugnazione di ciascun licenziamento in data 14 aprile 2020 (doc.4 ricorrente) deve ritenersi tempestiva: il giudice fa proprie sul punto le argomentazioni in diritto di parte ricorrente (note conclusionali pag.2 paragrafo B) in ordine alla sospensione del termine di legge per l'impugnazione, riportandole integralmente di seguito:

“In effetti, l’art. 10, comma 4, D.L. 2.3.2020 n. 9, statuiva che “Per i soggetti che

alla data di entrata in vigore del presente decreto sono residenti, hanno sede operativa o esercitano la propria attività lavorativa, produttiva o funzione nei comuni di cui all'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, il decorso dei termini perentori, legali e convenzionali, sostanziali e processuali, comportanti prescrizioni e

decadenze da qualsiasi diritto, azione ed eccezione, nonchè dei termini per gli adempimenti contrattuali è sospeso dal 22 febbraio 2020 fino al 31 marzo 2020”.

Nell'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020

sono elencati (tra gli altri) i Comuni di _____ e di _____ E' pacifico

che i tre ricorrenti, al momento del licenziamento, prestassero attività lavorativa

nel Comune di _____ Peraltro; i sig.i _____ e risiedevano nel

Comune di _____ ed il sig. _____ in quello di

Vero è che con legge 24.4.2020 n. 27 (entrata in vigore il 30.4.2020) è stato

abrogato il D.L. 2.3.2020 n. 9. Ma è altresì vero che l'art. 1, comma 2, di detta

*legge ha statuito che **sono fatti salvi gli effetti giuridici prodottisi sulla base***

dal D.L. n. 9/2020.

Ne consegue che il termine per impugnare il licenziamento di cui alla lettera del

28.1.2020 è rimasto comunque sospeso dal 22 febbraio al 31 marzo 2020 e sarebbe scaduto il 7 maggio 2020.

L'impugnativa del licenziamento, avvenuta con lettera del 14.4.2020, era pertanto

in termini ex art. 6 l.n. 604/1966. “

Il Tribunale ritiene, in estrema sintesi, che la sospensione dei termini sostanziali di legge (tale deve qualificarsi il termine per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento ex art.6 l.104\1992) prevista dall'art.10, comma 4 Dl.n.9\2020 per il periodo 22 febbraio -31 marzo sia un *effetto giuridico* fatto salvo dalla legge chen.27\2020 che ha abrogato il decreto legge : la sospensione dei termini, in altre parole, si era verificata (cioè era un effetto già verificatosi) ed esaurito nel periodo 22 febbraio - 31 marzo 2020 ed il legislatore in quanto intervenuto successivamente al periodo di sospensione ha volutamente fatti salvi gli effetti giuridici già verificati ;se così non fosse stato disposto la mancata conversione del decreto legge avrebbe travolto ,per quanto di interesse nel presente giudizio, la sospensione legale dei termini,producendo un effetto decadenziale ex lege ,non legato alla condotta dell'obbligato al compimento dell'atto.

Plurimi licenziamenti e procedura ex lege 223\1991

Passando al merito , parte ricorrente assume che il numero di licenziamenti effettuati dall'impresa e l'arco temporale in cui essi sono avvenuti avrebbero imposto ,in luogo della intimazione di plurimi

licenziamenti individuali, l'adozione della procedura di licenziamento collettivo di cui alla L. 223\1991.

L'assunto è fondato .

Preliminarmente occorre dire che sussistono tutti i presupposti per la procedura di cui agli art.4 e 24 L.221\1994, in particolare ,come puntualmente allegato dai ricorrenti (ricorso, paragrafo I ,pag.5):

“ 1) il requisito occupazionale dell'azienda (*“più di quindici dipendenti”*); S.r.l., al momento dei licenziamenti *de quibus*, occupava oltre 400 dipendenti;

2) il requisito causale (*“in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”*); la circostanza è pacifica in causa;

3) il requisito numerico (*“almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni”*); aveva licenziato - unitamente ai ricorrenti - altre 3 lavoratori, tutti addetti ai servizi di igiene urbana presso il Comune di

(cfr. doc. da 12 a 17 di controparte);

4) il requisito territoriale (*“in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia”*),

soddisfatto sia in riferimento all'unica unità produttiva cui fanno capo tutti i dipendenti aziendali sia al

singolo Comune in cui si trovano ad operare gli odierni ricorrenti ricordiamo che il 28.1.2020 aveva

licenziato i 6 lavoratori addetti ai servizi di igiene urbana presso il Comune di

Nel caso in esame,essendo pacifico che tutti e tre i ricorrenti sono stati riassunti dalla srl, non osta all'applicazione dell'art.7

comma 4 -bis dl 31.dicembre 2007 convertito in legge 31\2008 la circostanza che le disposizioni sui licenziamenti collettivi (art.4 e 24

L.223\1991) non trovano applicazione allorquando i licenziamenti siano intimati in occasione della perdita di appalto seguita dalla riassunzione dei

lavoratori alle dipendenze della impresa subentrante .

La predetta norma così dispone :

Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di

condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Nella fattispecie in esame, come compiutamente allegato dai ricorrenti nell'atto introduttivo (si vedano punti 7 e 8 del ricorso), documentato dagli stessi e non contestato dalla convenuta, il trattamento retributivo e normativo (con riferimento all'orario di lavoro mensile) accordato dalla impresa subentrante è deteriore rispetto a quello della convenuta in ragione del livello di inquadramento attribuito con riferimento al CCNL Multiservizi applicato dalla subentrata (la società srl applica ed ha applicato ai rapporti di lavoro con i ricorrenti il CCNL Servizi Ambientali Utilitalia).

Le argomentazioni difensive della resistente che richiama la disciplina degli appalti pubblici a parere del Giudicante sono irrilevanti.

Infatti, non si discute in causa della legittimità del trattamento retributivo applicato dall'impresa aggiudicatrice dell'appalto ma dei presupposti di legge per l'applicabilità alla fattispecie della disciplina sui licenziamenti collettivi: come si è detto il (pur legittimo) trattamento retributivo e

normativo di cui al CCNL Multiservizi applicato dalla
ha avuto come conseguenza un peggioramento del trattamento retributivo
e normativo dei ricorrenti e ciò è sufficiente per ritenere
applicabile, sussistendone tutti gli altri requisiti, la disciplina di cui agli art.4
e 24 L.223\1991.

Accertato che il licenziamento dei ricorrenti è avvenuto senza il rispetto
della procedura di cui agli art.4 e 24 L.223\1991, deve dichiararsene la
nullità per violazione di norma imperativa.

L'obbligatorietà della procedura di licenziamento collettivo fa sì che la
normativa di riferimento costituisca norma imperativa, non derogabile
dall'impresa né dalla volontà dei contraenti del rapporto di lavoro
individuale.

Alla nullità del licenziamento, consegue, stante la non contestata
applicabilità dell'art.18 St.Lav, la tutela di cui all'art.18, comma 1
St.lav, come modificato dalla Legge 12\2012 : condanna della società a
reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni
maturate dal licenziamento alla effettiva reintegrazione, detratto quanto
percepito a titolo di retribuzione alle dipendenze della impresa subentrata
nell'appalto o di eventuali e diversi datori di lavoro.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, tenuto conto anche della identità delle questioni trattate per tutti e tre i lavoratori la cui fattispecie concreta è del tutto sovrapponibile, seguono la soccombenza .

PQM

Il Giudice del Lavoro, in accoglimento del ricorso

accertata la illegittimità del licenziamento intimato ai ricorrenti in data 28 gennaio 2020

Condanna

la società resistente

srl a reintegrare

nel posto di lavoro e al pagamento in favore di ciascuno dell'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto maturata dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, detratto l'aliunde perceptum, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ed il versamento degli oneri previdenziali ed assistenziali.

Condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite liquidate in € 7000,00 oltre spese generali , Iva e cpa .

Lodi, così deciso il 13 ottobre 2021

Il Giudice

Dott.E.Giuppi