



TRIBUNALE DI BARI

- SEZIONE LAVORO -

Il Tribunale di Bari, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del dr. Luca Ariola, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso *ex art. 1* della legge n. 92 del 18-6-2012 depositato in data 21 settembre 2012

da

Pompilio Leonarda, nata a Bari il 6.10.1965, elettivamente domiciliata in Bari, alla via Dante n. 346, presso lo studio del prof. avv. Domenico Garofalo, che la rappresenta e difende giusta procura a margine del ricorso;

ricorrente

nei confronti della

Antennasud Edizione s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dagli avv.ti Francesco Amendolito e Lucia Spinealli, presso il cui studio – sito in Bari alla via Marco Partipilo n. 48 – elettivamente domicilia, giusta procura a margine della memoria difensiva;

resistente

Parte ricorrente ha impugnato il licenziamento intimatole in data 17.9.11 dalla società convenuta, alle cui dipendenze aveva lavorato a partire dall'1.12.88 svolgendo mansioni di impiegata amministrativa, chiedendo in essere reintegrata nel posto di lavoro in precedenza occupato, oltre al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dovuta dal recesso sino all'effettiva reintegra. In via subordinata l'istante ha chiesto che, in caso di accertata la legittimità del recesso, la società datrice di lavoro fosse condannata al pagamento in proprio favore della somma di € 4.351,91 a titolo di indennità di preavviso e di € 682,05 a titolo di differenze per t.f.r.

Costituitasi in giudizio, la società convenuta ha domandato il rigetto del ricorso e, in subordine, la riduzione/esclusione del risarcimento del danno chiesto da controparte.

All'udienza del 6.11.12, sentiti i difensori delle parti, il giudice si è riservato la decisione.

In limine litis occorre rilevare che il presente procedimento è regolato dall'art. 1 commi 48 ss. della legge n. 92 del 18 giugno 2012 (entrata in vigore il successivo 18 luglio). Il comma 47 del citato art. 1, difatti, espressamente prevede che «le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla

qualificazione del rapporto di lavoro». L'ambito di applicazione del rito speciale disciplinato dalla legge 92/12 è quindi individuato *per relationem* mediante il riferimento alle ipotesi regolate dall'art. 18 l. 300/70.

Con la locuzione "ipotesi regolate" il legislatore ha evidentemente inteso riferirsi a tutte le plurime ed eterogenee ipotesi di invalidità/illegittimità dell'atto di recesso i cui effetti sono contemplati dalla citata norma (peraltro, come noto, contestualmente modificata dalla medesima legge), accomunandole sul piano processuale mediante la riconduzione ad un unico e peculiare rito connotato da particolare celerità. Per tale via, quindi, si è data attuazione ad una delle finalità precipue della legge, ossia quella di garantire la conclusione in tempi rapidi del procedimento volto ad accertare la legittimità di un dato licenziamento allorquando la ritenuta illegittimità del recesso comporti conseguenze assai incisive per l'azienda (v. in particolare l'art. 1, comma 1, lett. c l. 92/12, secondo cui la legge mira a realizzare «un mercato del lavoro inclusivo e dinamico» in particolare «adeguando ... alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie»).

È per questa ragione che – come giustamente hanno osservato alcuni primi commentatori della novella – l'ambito applicativo del rito speciale deve essere delineato con riferimento a tutti i casi in cui si applicano le tutele previste dall'art. 18, indipendentemente dal fatto che la disciplina sostanziale di quella particolare ipotesi di recesso che viene in considerazione nel giudizio sia contenuta in altra sede normativa. In tale prospettiva si deve ritenere che il rito speciale si applichi anche in caso di impugnativa di licenziamenti collettivi, quantunque la relativa disciplina sia contenuta nella legge 223/91. Ciò in quanto il comma 46 dell'art. 1 cit. prevede, in caso di illegittimità, l'applicazione del terzo comma dell'art. 18. Come osservato in dottrina, invero, ragionando diversamente si giungerebbe alla conclusione – non insostenibile sul piano letterale, ma fortemente in contrasto con la *ratio legis* – secondo cui il legislatore avrebbe inteso escludere dal rito speciale, finalizzato a ridurre i "costi indiretti" dei licenziamenti, proprio quelle controversie che, per la molteplicità delle posizioni coinvolte, possono far lievitare in modo esponenziale tali costi.

Quanto al caso di specie, non vi è dubbio che debba trovare applicazione il rito speciale, atteso che con il ricorso introduttivo del presente procedimento la parte ha inteso sostanzialmente censurare il licenziamento intimatole anche per violazione della disciplina di cui all'art. 4 della legge 223/91, oltre che per la dedotta insussistenza del giustificato motivo oggettivo (ipotesi certamente rientrante nel novero delle controversie assoggettate al rito speciale, in quanto espressamente contemplata dall'art. 18).

In proposito giova ricordare che, secondo la giurisprudenza di legittimità, l'individuazione del rito applicabile ad una determinata controversia dipende dal tenore della domanda esplicitata nell'atto introduttivo. Del tutto irrilevante è, invece, il successivo accertamento circa l'insussistenza del fatto dedotto che ha radicato quella scelta, giacché detto accertamento attiene al merito del giudizio e non può, quindi, condizionare *a posteriori* la decisione sul rito applicato (v. ad esempio Cass. 5544/96, ove si afferma che

l'obbligo del giudice di disporre il mutamento del rito da ordinario a speciale *ex art.* 427 c.p.c. sussiste quando la controversia si presenti, fin dall'atto introduttivo del giudizio, estranea alla materia locatizia, e non quando l'estraneità emerga al momento della decisione di merito, come conseguenza dell'accertamento e dell'istruzione probatoria effettuati per pervenire alla decisione medesima).

Occorre aggiungere che nella specie l'applicazione della disciplina contenuta nella legge 92/12 è limitata ai profili processuali e non riguarda anche quelli sostanziali. In mancanza di disposizioni di segno contrario, ovvero, la disciplina dello *ius superveniens* rispetto alla data di licenziamento non può che essere affidata ai principi generali. Pertanto, la regola *tempus regit actum* rileva esclusivamente sul versante del processo, con la conseguenza che, al fine di applicare il rito speciale previsto dalla legge 92/12, occorre aver riguardo alla data di instaurazione della lite (ossia, nella specie, quella di deposito del ricorso). Sul piano della regolamentazione degli effetti sostanziali dell'atto di recesso, invece, vige la norma secondo cui la legge non dispone che per l'avvenire (art. 11 disp. prel. c.c.), per cui gli effetti sul fronte della tutela non possono che essere disciplinati dalla legge in vigore al momento in cui l'atto ritenuto illegittimo ha acquistato efficacia (nella specie, ben prima del 18.7.2012, data di entrata in vigore della legge 92/12).

Nella prima fase di applicazione della riforma, quindi, può accadere – come avviene nel caso in esame – che all'individuazione delle controversie soggette al rito speciale si proceda senza alcun riguardo alla circostanza che i licenziamenti che vi hanno dato origine siano poi in concreto assoggettati alla disciplina contenuta nella nuova versione dell'art. 18. Quest'ultima infatti si applica *ratione temporis* solo ai licenziamenti intimati a far data dal 18 luglio 2012, mentre – secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 67, l. n. 92/2012 – il nuovo rito si applica alle «*controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge*».

Può dunque affermarsi che il nuovo testo dell'art. 18 svolge anche una funzione di “norma processuale”, preordinata all'individuazione delle controversie che vi debbono essere assoggettate. Esse, difatti, sono soltanto quelle per le quali la nuova versione dell'art. 18 prevede l'applicazione di alcuna delle sanzioni ivi previste per il caso d'invalidità del licenziamento, indipendentemente dal fatto che poi, in concreto, tale disciplina sia applicabile *ratione temporis* al caso di specie.

Passando al merito della controversia, parte ricorrente censura il licenziamento intimatole per tre ragioni: a) inosservanza della procedura *ex art.* 4 della legge 223/91; b) insussistenza delle ragioni addotte a giustificazione del recesso, ossia del processo di riorganizzazione aziendale che aveva previsto la cd. “esternalizzazione” di settori dell'attività aziendale, tra cui il settore “affari generali-amministrazione” cui era addetta la ricorrente.

Le censure formulate da parte ricorrente non possono essere condivise per i seguenti motivi:

1) nella specie non può venire in considerazione la disciplina relativa ai licenziamenti collettivi, sicché non è neppure ipotizzabile l'illegittimità del licenziamento per inosservanza della procedura prevista dall'art. 4 l. 223/91;

2) in materia di licenziamento collettivo, infatti, l'onere della prova della sussistenza dei requisiti prescritti dall'art. 24 l. 223/91 incombe sulla parte (datore di lavoro o lavoratore) che sostenga che il licenziamento presenti i requisiti indicati dalla norma, senza che rilevi la diversa ripartizione dell'onere probatorio prevista dall'art. 5 l. 604/66, in tema di prova della giusta causa o del giustificato motivo, attesa l'inapplicabilità della predetta normativa dai licenziamenti per riduzione di personale (v. Cass. 6849/10);

3) poiché nel caso in esame la norma in questione è stata invocata da parte ricorrente, su quest'ultima incombe il relativo onere probatorio;

4) detto onere non è stato assolto, posto che la parte istante non ha dimostrato che, nell'arco di 120 giorni, l'impresa ha effettuato almeno cinque licenziamenti. Questo elemento costitutivo, fermamente contestato dalla società resistente [v. in particolare pag. 11 punto 27 della memoria difensiva], non può essere provato mediante l'esibizione del libro unico della società ovvero attraverso l'acquisizione di informazioni presso il Centro per l'impiego di Bari [v. pag. 12 del ricorso, in cui espressamente si evidenzia che l'istanza è volta a «verificare il numero delle persone licenziate»], trattandosi di istanze istruttorie di carattere palesemente esplorativo, in quanto nel corpo dell'atto introduttivo la parte non ha neppure allegato il nominativo (ovvero quanto meno il numero) degli altri lavoratori che sarebbero stati licenziati nel periodo in questione;

5) non può condividersi la denunciata insussistenza del giustificato motivo oggettivo che, come risulta dalla lettera di licenziamento del 12.9.11, ha dato origine al recesso (consistente in un «*processo di generale riorganizzazione aziendale che prevede, tra gli altri, la esternalizzazione e l'affidamento a terzi dello svolgimento in outsourcing di interi settori di attività, tra cui sicuramente il settore "affari generali-amministrazione"*» cui era addeita parte ricorrente);

6) occorre ricordare che – come noto – il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore. Ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato (v. tra le tante Cass. 24235/10). Si tratta peraltro di un indirizzo esegetico che trova oggi solido referente normativo nell'art. 30 della legge 183/10, il cui primo comma espressamente dispone che «*in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generati dell'ordinamento, all'accertamento*

del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente». Il comma 43 dell'art. 1 l. 92/12 ha poi rafforzato sul piano processuale il principio dell'insindacabilità nel merito delle scelte operative datoriali sancendo che l'inosservanza delle disposizioni «in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto»;

7) spetta al datore di lavoro provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto (v tra le più recenti Cass. 7474/12);

8) nella specie la società resistente ha assolto l'onere probatorio su di essa incombente. Essa ha innanzitutto dimostrato che l'esigenza di ristrutturazione aziendale è sorta da una situazione oggettiva, ossia da un sensibile peggioramento delle proprie condizioni finanziarie, e non può quindi essere ritenuta meramente pretestuosa e/o strumentale alla realizzazione di un mero incremento dei profitti. Ciò risulta dagli ultimi bilanci prodotti, dai quali emerge chiaramente sin dal 2008 l'azienda ha registrato perdite di esercizio talora piuttosto consistenti [v. ad esempio il bilancio al 31.12.09, dal quale risulta una perdita di bilancio di poco inferiore ad un milione e quattrocentomila euro]. In questa prospettiva, la scelta dell'impresa di "esternalizzare" lo svolgimento dei servizi connessi agli affari generali, alla sua organizzazione ed alla tenuta della contabilità, nonché l'espletamento di tutte le attività burocratico-amministrative riferite all'organizzazione (v. in particolare i contratti di servizi in atti - doc. 4 e 5 del fascicolo di parte resistente), appare perfettamente coerente con il denunciato obiettivo di riduzione dei costi finalizzato al contenimento delle perdite;

9) non ha pregio la deduzione difensiva di parte ricorrente secondo cui l'esternalizzazione delle mansioni svolte dalla dipendente licenziata non sarebbe possibile, atteso che non sarebbe possibile affidare a terzi le incombenze quotidiane tipiche di un impiegato amministrativo [v. pag. 7 del ricorso], posto che sul punto l'azienda ha replicato (senza sul punto essere contraddetta dalla dipendente) che, nell'ambito del complessivo riassetto, alcune mansioni svolte dalla ricorrente sono state affidate anche ad altro personale. Questo basta a far ritenere l'insussistenza del lamentato difetto del fatto giustificativo motivo oggettivo del licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, il quale non implica necessariamente la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere soltanto diversamente ripartite. Si tratta di una scelta che costituisce espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'articolo 41 comma primo della Costituzione, dovendosi quindi escludere che esuli dal concetto di giustificato motivo oggettivo l'esigenza di una miglior redditività dell'impresa raggiunta attraverso una mera redistribuzione fra altri dipendenti delle mansioni del lavoratore licenziato (v. Cass. 24502/11, ove peraltro si precisa che spetta al giudice del merito verificare il rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento);

10) non può essere condiviso neppure l'argomento secondo cui nella specie il recesso operato dall'azienda sarebbe illegittimo perché la ragione addotta a giustificazione della decisione datoriale non sarebbe stata attuale al momento del recesso [v. nuovamente pag. 7 del ricorso]. La resistente, difatti, ha dimostrato che la procedura di esternalizzazione si è compiuta pressoché contestualmente all'impugnato recesso, come dimostrato dal fatto che il "contratto di prestazione di servizi" concluso con la FMC Consulting s.r.l. reca la stessa data della lettera di comunicazione del licenziamento;

11) quanto alla dedotta inosservanza dell'obbligo di *repechage*, giova ricordare che – secondo il fermo indirizzo della giurisprudenza di legittimità – il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. Tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (v. Cass. 6501/12);

12) quanto al caso in scrutinio, la dipendente si è sottratta all'onere di allegazione di sua competenza, avendo omissso di indicare in maniera specifica i posti di lavoro ai quali poteva essere adibita, così rendendo impossibile al datore l'assoluzione dell'onere probatorio su di esso incombente. Tanto più che nella specie non risulta provato – né ancor prima allegato – che l'azienda abbia provveduto, in epoca successiva al licenziamento della dipendente, all'assunzione di lavoratori con mansioni corrispondenti a quelle del lavoratore licenziato;

13) nella specie non può neppure essere presa in considerazione la possibilità che, per ovviare al licenziamento, la ricorrente fosse adibita a mansioni inferiori, in quanto non risulta che parte ricorrente si sia resa disponibile, prima del recesso o contemporaneamente ad esso, a ricoprire mansioni inferiori. Quando il datore di lavoro procede a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, invero, la verifica della possibilità di *repechage* va fatta con riferimento a mansioni equivalenti. Se i lavoratori abbiano accettato mansioni inferiori onde evitare il licenziamento, la prova dell'impossibilità di *repechage* va fornita anche con riferimento a tali mansioni, ma occorre, in quest'ultimo caso, che il patto di demansionamento sia anteriore o coevo al licenziamento. Esso non può scaturire da una dichiarazione del lavoratore espressa in epoca successiva al licenziamento e non accettata dal datore di lavoro, specie se il lavoratore abbia in precedenza agito in giudizio deducendo l'illegittimità del licenziamento (v. Cass. 6552/09);

14) non può trovare accoglimento la prospettazione di parte ricorrente secondo cui, considerato lo stretto legame esistente tra la società datrice di lavoro e la società alla quale è stato affidato l'ufficio amministrativo mediante esternalizzazione, quest'ultima operazione sarebbe in realtà fittizia, perché in questo modo la resistente «avrebbe in sostanza esternalizzato a se stessa» [v. pag. 10 del ricorso];

15) l'argomento proposto allude implicitamente alle nozioni di "gruppo di società" (artt. 2359 e 2497 c.c.) o di "gruppo di imprese" (art. 29 d. lgs. 276/03, che peraltro rinvia all'art. 2359 cit.), facendo derivare dallo stretto collegamento tra i soggetti che ne avrebbero fatto parte la fittizietà dell'operazione e, di conseguenza, la pretestuosità del motivo oggettivo addotto a fondamento del recesso. Affinché possa ipotizzarsi l'esistenza di un gruppo di società (o di imprese), tuttavia, è sempre necessario che vi sia un'organizzazione in cui la società (o impresa) capogruppo sottopone – in modo stabile e continuativo – alla propria azione di direzione e coordinamento strategici l'attività gestionale di altre società. In dottrina si osserva altresì che, per contro, il controllo o il collegamento (cui si riferisce l'art. 2359 c.c.) non sono neppure di per sé sufficienti perché possa ritenersi l'esistenza di un gruppo, atteso che, pur in presenza di tali indici, potrebbe tuttavia mancare l'esercizio di un potere di direzione e coordinamento che dia vita ad un gruppo, essendo ad esempio il controllo stesso operato a fini meramente finanziari e non anche gestionali;

16) nella specie, quindi, il fatto che – secondo quanto allegato dalla dipendente [v. pag. 9 e 10 del ricorso] – il dr. Costanzo Loconsole (uomo di fiducia della persona fisica direttamente o indirettamente titolare delle partecipazioni societarie di maggioranza) abbia impartito alla ricorrente ed alla sue colleghe di lavoro disposizioni relative alla gestione amministrativa e contabile di più società facenti parte del prospettato gruppo di imprese non è di per sé sufficiente a dimostrare l'esistenza dell'ipotizzato soggetto unitario. Come accennato, invero, l'elemento qualificante affinché possa ritenersi esistente un unico gruppo imprenditoriale è rappresentato dal fatto che la società (o impresa) capogruppo eserciti sulle altre società (o imprese) un potere effettivo di direzione e coordinamento incidente sulla gestione aziendale, per cui il solo fatto che gli aspetti strettamente contabili ed amministrativi delle diverse società facenti parte dell'ipotetico gruppo fossero trattati in modo promiscuo dai dipendenti di una di esse non vale a dimostrare l'esistenza del gruppo societario unitario indicato dalla ricorrente;

17) in disparte da tali rilievi, nel caso in esame il dato dirimente è comunque costituito dalla constatazione che le disposizioni relative ai gruppi di imprese non alterano il principio della pluralità soggettiva delle imprese componenti il gruppo, cioè non consentono di superare la personalità o la soggettività giuridica delle singole imprese del gruppo e di individuare un'autonoma "impresa di gruppo". La Suprema Corte ha infatti ritenuto l'esistenza di un unico centro di imputazione esclusivamente nel caso in cui «vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale» (v. Cass. 11107/06 in tema di licenziamento; in senso conforme v. anche Cass. 18843/07, in tema di obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro, Cass. 19036/06 in tema di distacco e Cass. 20231/10 in materia di demansionamento). In particolare secondo la Corte l'esistenza di un unico centro di imputazione giuridica sussiste quando ricorrano i seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare

un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (v. sul punto Cass. 11107/2006);

18) deve in conclusione ritenersi che la prospettazione di parte ricorrente circa la fittizietà dell'esternalizzazione che ha giustificato il licenziamento non possa essere condivisa per tre ragioni: I) non vi è prova dell'esistenza di un gruppo di società (o di imprese) unitario, giacché a tal fine non è sufficiente che tra i soggetti facenti parte del presunto gruppo vi sia commistione sul piano contabile ed amministrativo, ma è necessario che tale commistione riguardi gli aspetti gestionali dell'azienda; II) anche a voler ritenere che tra le molteplici società indicate dalla ricorrente vi sia un effettivo collegamento giuridicamente rilevante ai fini della configurazione di un gruppo di imprese, ciò non toglie che le società del gruppo conservino una propria autonoma soggettività giuridica, per cui il presupposto dal quale muove la tesi di parte ricorrente – e cioè che la società datrice di lavoro abbia in sostanza “esternalizzato a se stessa” – è comunque destituita di fondamento; III) la possibilità di configurare un unico centro di imputazione sussiste solo nel caso in cui vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale, ipotesi quest'ultima non dimostrata – né tanto meno allegata – dalla parte ricorrente;

19) quanto alle domande subordinate aventi ad oggetto l'indennità di preavviso e la quota residua del t.f.r. (in buona parte già richiesto mediante ricorso per decreto ingiuntivo), occorre innanzitutto sottolineare la proponibilità di siffatte domande anche nel procedimento di impugnativa di licenziamento introdotto con il rito speciale di cui alla legge 92/12;

20) il comma 48 dell'art. 1 cit. espressamente prevede che «con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi». Dal punto di vista strettamente semantico, in dottrina si è osservato che la norma si spinge ai limiti dell'ossimoro (o, come sottolinea altro commentatore, del *non sense*), essendo assai difficile ipotizzare domande “diverse” basate su fatti costitutivi “identici”. Tuttavia, al fine di dare alla norma in esame un autonomo significato (in ossequio al principio della conservazione, che opera anche in sede interpretativa), deve ritenersi proponibile con il ricorso introduttivo del procedimento speciale anche la domanda fondata su fatti costitutivi ulteriori rispetto a quelli posti a base dell'impugnativa di licenziamento, a condizione che ciò non implichi un ampliamento dell'attività istruttoria. Occorre cioè interpretare la norma alla luce della funzione specifica del procedimento, ossia giungere rapidamente ad una decisione relativa all'impugnativa del licenziamento quando vi è la possibilità della reintegrazione, sicché è necessario che il procedimento speciale non si appesantisca per la necessità di un'istruttoria relativa a fatti ulteriori e diversi rispetto a quelli rilevanti per decidere della controversia in questione;

21) le domande subordinate avanzate dalla ricorrente, quindi, risultano senz'altro proponibili in questa sede, giacché l'una e l'altra sono fondate su fatti costitutivi in parte coincidenti con quelli su cui si basa la domanda principale e comunque non implicano lo svolgimento di specifica attività istruttoria;

22) entrambe le domande subordinate vanno accolte. Quanto all'indennità di preavviso, la società resistente non ha allegato l'esistenza di fatti estintivi del credito in questione, né la durata del periodo di preavviso allegato in ricorso e neppure la retribuzione globale di fatto percepita dalla ricorrente (€ 2.321,02 mensili, come peraltro risulta dalla busta-paga relativa al mese di luglio del 2011, ridotta in considerazione dell'entità del *part time* effettuato). Quanto al t.f.r., la domanda va accolta nella misura, indicata in ricorso, di € 682,05, pari alla differenza tra la somma complessiva risultante dal modello CUD 2012 (€ 24.625,18), detratto l'importo già riconosciuto con decreto ingiuntivo del 26.1.12 (€ 23.943,13). A tali somme vanno aggiunti la rivalutazione monetaria e gli interessi, tra loro cumulati ai sensi del terzo comma dell'art. 429 c.p.c., dal dovuto al soddisfo.

Alla luce delle esposte considerazioni, quindi, la domanda di reintegra deve essere respinta.

Va per converso accolta la domanda subordinata di pagamento della somma complessiva di € 5.033,96 (€ 4.351,91 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso ed € 682,05 per t.f.r.), oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al soddisfo.

Stante l'accoglimento della sola domanda subordinata, le spese di lite vanno poste a carico di parte resistente, con compensazione nella misura del 50% del totale, giacché la domanda principale è stata respinta.

La liquidazione, effettuata secondo i parametri previsti dal d.m. 140/12 e considerata la non determinabilità del valore complessivo della lite (ossia anche con riferimento alla domanda di reintegra), tiene conto dell'oggetto e della complessità della causa, nonché della natura e dell'importanza delle questioni trattate.

P Q M

Il Tribunale di Bari, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sul ricorso depositato in data 21.9.2012 da **Pomilio Leonarda**, nata a Bari il 6.10.1965 (proc. n. 11062/12 R.G.), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

- 1) **accoglie parzialmente** il ricorso e, per l'effetto, **rigettata** la domanda di reintegra e di risarcimento del danno, **condanna** la società resistente a versare in favore di parte ricorrente la somma complessiva di € 5.033,96 (€ 4.351,91 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso ed € 682,05 per t.f.r.), oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al soddisfo;
- 2) **condanna** parte resistente al pagamento della metà delle spese processuali sostenute dalla ricorrente, che **liquida** in complessivi € 1.050,00 (pari al 50% di € 2.100,00), oltre i.v.a. e c.p.a. come per legge.

Proc. n. 11062/2012 R.G.

Si comunichi.

Bari, 13 novembre 2012.

L'assistente di cancelleria

M. Zel
dep 13/11/12
l'om
M. Zel

Il giudice
dr. Luca Ariola
Luca Ariola