

N.r.g. 1197/2013

Tribunale di Arezzo

Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro,

nella causa indicata in epigrafe promossa da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED]

[REDACTED]
a scioglimento della riserva di cui al verbale di udienza del 13/6/2014,
ha pronunciato la seguente

ordinanza

[REDACTED] ha proposto ricorso *ex lege* 92/2012 nei confronti di [REDACTED] impugnando il licenziamento che le era stato intimato dalla datrice di lavoro convenuta il 23/5/2013, per asserito giustificato motivo oggettivo. Ha quindi chiesto accertarsi la nullità del licenziamento per il mancato rispetto della procedura conciliativa *ex artt.* 1 comma 40 legge 92/2012, 7 comma 8 legge 604/1966 e 410 c.p.c., accertarsi la nullità del licenziamento in quanto persecutorio e discriminatorio, annullarsi il licenziamento per manifesta insussistenza del fatto posto a base del recesso nonché per inosservanza della procedura statutaria per i licenziamenti. Ha quindi domandato la reintegra nel posto di lavoro, oltre al pagamento dell'indennità risarcitoria. In subordine, ha invocato l'applicazione della tutela obbligatoria.

[REDACTED] costituendosi in giudizio, ha preliminarmente eccepito la natura di organizzazione di tendenza di essa convenuta; ha contestato i fatti posti a fondamento del ricorso e ha allegato che all'interno dell'unità produttiva ove la ricorrente svolgeva le proprie mansioni vi erano meno di 15 dipendenti; ha quindi chiesto il rigetto del ricorso.

1. Occorre preliminarmente osservare che parte ricorrente, in via principale, ha domandato: *“dichiarare la nullità del licenziamento per mancato rispetto della procedura conciliativa ex artt. 1, co. 40 L. n. 92/2012, 7, co. 8 L. n. 604/1966, e 410 c.p.c., con conseguente condanna dell'[REDACTED] alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro, nonché al*



pagamento dell'indennità risarcitoria determinata ai sensi dell'art. 18, co. 1 – 3 L. n. 300/1970”.

██████████ ha altresì chiesto, in via gradata – come esplicitato dalla stessa ricorrente all'udienza del 13/6/2014 – l'accertamento della natura persecutoria e discriminatoria del licenziamento, e la conseguente condanna di ██████████ alla reintegra nel posto di lavoro. Mentre, in via ulteriormente gradata, la ricorrente ha domandato di “*annullare il licenziamento per manifesta insussistenza del fatto posto a base del recesso, nonché per l'inosservanza della procedura statutaria per il licenziamento, con conseguente condanna dell'██████████ alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro*”.

2. Ciò premesso, al fine di verificare l'operatività o meno nel caso di specie della disciplina di cui all'art. 18 legge 300/1970, occorre esaminare preliminarmente la difesa con cui ██████████ ha eccepito di essere una organizzazione di tendenza, ovvero di essere un datore di lavoro non imprenditore, che svolge, senza fine di lucro, la propria attività con finalità ideologico, culturale e assistenziale in favore dei propri associati, tendenti allo sviluppo e alla promozione dell'allevamento in tutta la regione Toscana, oltre che di supporto agli allevatori in ordine a tutti gli adempimenti di carattere burocratico ed istituzionale.

Al riguardo, si evidenzia che secondo la giurisprudenza di legittimità “*la disciplina stabilita per le cosiddette organizzazioni di tendenza dall'art. 4 della legge n. 108 del 1990, che esclude l'operatività della tutela reale stabilita dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori, è derogatoria della regola generale di piena riparazione della lesione inferta al diritto soggettivo al lavoro, costituzionalmente protetto, e, quindi, è di stretta interpretazione. Ne consegue che la suddetta normativa non è applicabile quando manchi l'accertamento in concreto delle modalità di svolgimento dell'attività datoriale e sia impossibile escluderne il carattere imprenditoriale in riferimento al tipo di organizzazione e all'economicità della gestione (che postula un equilibrio tra costi e ricavi), anche a prescindere dall'esistenza di un fine di lucro*”: così Cass. Sez. L, Sentenza 12/03/2012 n. 3868.

Inoltre, “*in tema di licenziamento, l'applicazione della disciplina prevista per le cosiddette organizzazioni di tendenza dall'art. 4 della legge n. 108 del 1990 (con conseguente esclusione, nei loro confronti, della tutela reale di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970, modif. dall'art. 1 della stessa legge n. 108 del 1990), presuppone l'accertamento in concreto, da parte del giudice di merito, della presenza dei requisiti tipici*



dell'organizzazione di tendenza, definita come datore di lavoro non imprenditore che svolge, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione e di culto e, più in generale, qualunque attività prevalentemente ideologica, purché in assenza di una struttura imprenditoriale": Cass. Scz. L, Sentenza 27/05/2011 n. 11777.

Dalle pronunce citate si ricava che, per affermare la natura di organizzazione di tendenza di un datore di lavoro, occorre l'accertamento in concreto del carattere non imprenditoriale della organizzazione, in relazione alle finalità perseguite e alla sua struttura.

Nel caso di specie, dalla visura camerale agli atti (v. doc. 10 fascicolo convenuta), che evidenzia la presenza di plurime unità locali – ovvero Borgo San Lorenzo, Sesto Fiorentino, Arezzo, Grosseto, Aulla, Pisa, Pistoia, Siena – è dato ricavare la sussistenza di una complessa struttura organizzativa dell'associazione.

Deve altresì escludersi che l'associazione abbia la finalità del pareggio di bilancio, tenuto conto della documentazione contabile prodotta dalla convenuta, e delle stesse allegazioni contenute nella memoria di costituzione, dalle quali emerge che i ricavi di [REDACTED] nella misura di circa il 7%, sono il frutto di attività di consulenza e di vendita.

Questi elementi sono sufficienti a concludere per la natura imprenditoriale di [REDACTED], e quindi ad escludere l'applicazione della disciplina di cui all'art. 4 della legge n. 108 del 1990, anche alla luce dei principi espressi dalla giurisprudenza citata.

3. Occorre a questo punto verificare se ricorrano i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 legge 300/1970.

A questo riguardo, si osserva che risulta chiaramente dalla visura camerale prodotta dalla convenuta che [REDACTED] è articolata in plurime distinte unità locali che svolgono ciascuna attività di "supporto alla produzione animale", la quale rientra in uno degli oggetti dell'associazione, che si occupa infatti anche di attività di consulenza e di assistenza agli associati nell'acquisto e nel collocamento di animali (v. statuto dell'organizzazione prodotto quale doc. 11 fascicolo convenuta).

Deve quindi ritenersi che ciascuna unità locale, e pertanto anche quella di Arezzo ove era adibita la ricorrente, sia connotata da autonomia organizzativa, come peraltro confermato dal teste [REDACTED] in risposta ai capitoli di prova 15 e 16 articolati nella memoria di costituzione della convenuta (v. verbale di udienza del 10/4/2014).



È altresì incontestato, oltre a risultare dalla documentazione della convenuta, che all'unità locale di Arezzo fossero adibiti meno di 15 dipendenti (5 in particolare), e che al momento del licenziamento di [REDACTED], avesse in tutto 37 dipendenti dislocati su 7 unità locali, senza occupare nell'ambito dello stesso comune più di quindici dipendenti.

Alla luce di quanto osservato, deve dunque concludersi che l'associazione non era tenuta a rispettare la procedura conciliativa ex artt. 1, co. 40 L. n. 92/2012, 7, co. 8 L. n. 604/1966, e 410 c.p.c., con conseguente infondatezza del primo motivo di ricorso.

4. L'applicazione del regime previsto dall'art. 18 St. lav. e la conseguente richiesta di trattare la controversia con il rito celere speciale previsto dalla legge 92/2012, una volta esclusa la sussistenza della soglia dimensionale superiore ai quindici dipendenti, poggia sul presupposto del carattere ritorsivo del licenziamento.

Il primo comma dell'art. 18 St. lav., nella versione novellata dalla legge 92/2012, prevede per tutti i datori di lavoro, anche non imprenditori ed a prescindere da considerazioni di ordine dimensionale, un regime di tutela integralmente ripristinatorio del rapporto illegittimamente interrotto (attraverso la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno effettivamente subito dal lavoratore con la perdita di retribuzioni non bilanciate da introiti provenienti da altra occupazione) in tutti i casi di licenziamento discriminatorio o sanzionato da ipotesi di nullità testuale stabilite dalla legge. Tra queste è espressamente – e forse pleonasticamente – menzionato il licenziamento intimato per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.

Trattasi di un'interruzione del rapporto di lavoro cagionata in via esclusiva – in tal senso il richiamo dell'art. 1345 c.c. sull'eccezionale rilevanza invalidante dei motivi è inequivocabile – dall'intento di reagire arbitrariamente all'esercizio di un diritto da parte del lavoratore (c.d. licenziamento ritorsivo) o dallo scopo, puramente emulativo, di recare allo stesso nocumento.

5. A sostegno della pretesa natura persecutoria e ritorsiva del licenziamento intimato, parte ricorrente ha dedotto che *“ogni azione”* [REDACTED] *“è stata costantemente improntata a demansionare la dipendente, a toglierle ogni incarico che in qualche maniera comportasse visibilità all'esterno, a privarla persino dei necessari rapporti con i rappresentanti di altri enti ed istituzioni”* (pag. 5 del ricorso).

Tuttavia, secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte, *“il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4*



della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni" (v. Cass. Sez. L, Sentenza n. 17087 del 08/08/2011).

Nel caso di specie, le allegazioni in punto di fatto del ricorso sono di per sé inidonee a far emergere la natura ritorsiva del recesso datoriale, non essendo stato neppure dedotto quale comportamento di [REDACTED] avrebbe rappresentato il presupposto di una ritorsione del datore di lavoro.

6. Peraltro, le censure articolate, alla luce dell'evidenza disponibile, non paiono tali neppure da fare emergere i connotati di un disegno emulativo progettato dall'associazione ai danni di [REDACTED] e culminato nel licenziamento.

Occorre infatti considerare che nella prospettazione della ricorrente il comportamento datoriale persecutorio risalirebbe già all'anno 2006 – quando a [REDACTED] erano stati sottratti i compiti attinenti alla rappresentanza esterna dell'associazione – mentre il licenziamento era stato intimato a maggio dell'anno 2013.

Il lasso di tempo in cui sarebbe perdurato il comportamento datoriale persecutorio – manifestatosi attraverso la sottrazione alla ricorrente dei compiti che le erano propri – e la circostanza che durante tutto questo tempo [REDACTED] non avesse mai lamentato un demansionamento, inducono di per sé a dubitare dell'esistenza di un reale intento persecutorio da parte del direttore dell'associazione.

Vale altresì la pena evidenziare che appare comunque difficile ipotizzare un nesso causale tra l'asserito intento persecutorio ed il licenziamento intimato alla ricorrente, considerato che nell'anno 2012 vi era stata una sospensione dell'attività per 11 dipendenti – ivi compresa la ricorrente – con ricorso ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria per crisi, circostanza, questa, che rende credibili le deduzioni della convenuta in merito all'esistenza di una situazione critica dell'associazione, che aveva condotto alla decisione di licenziare la ricorrente.

Risulta quindi infondata la prospettazione del ricorso relativa alla sussistenza di un motivo illecito esclusivo alla base del licenziamento.



7. Quanto alla deduzione – contenuta, peraltro, soltanto nelle conclusioni del ricorso – della natura discriminatoria del licenziamento, è sufficiente rilevare che la natura discriminatoria di un licenziamento implica che lo stesso sia stato determinato dall'appartenenza della vittima ad un *genus*, ovvero che costituisca l'effetto di un trattamento vessatorio e/o comunque deteriore in ragione della appartenenza ad una delle categorie di soggetti indicate dal legislatore o dell'esercizio di un diritto fondamentale di libertà come previsto dal combinato disposto degli artt. 4 della legge 604/1966, 3 della legge 108/1990 e 15 St. lav. e s.m.

Posto che nel caso di specie la ricorrente non ha neppure dedotto la ricorrenza di uno di tali presupposti, deve perciò escludersi la natura discriminatoria del licenziamento intimato a

8. Alla luce di quanto osservato, e considerato che è stata esclusa la sussistenza della soglia dimensionale superiore ai quindici dipendenti, si ritiene che la legittimità del licenziamento debba essere residualmente indagata nella prospettiva di un eventuale riconoscimento della tutela obbligatoria.

Ritiene il Tribunale che la decisione sul punto debba essere assunta, previa separazione delle cause, con il rito ordinario.

Se è vero che la tradizionale opinione del S.C. (formatasi tuttavia su termini di paragone normativi molto diversi da quelli attuali) è che le domande di applicazione dei due diversi regimi di tutela sono in rapporto di continenza (cfr. sez. lavoro, 14486/2001) e che il presente rito sommario consente il cumulo di più domande fondate “*sui medesimi fatti costitutivi*”, è altresì vero che, dal punto di vista sistematico, la *ratio* della legge 92/2012 consiste nella creazione di una corsia preferenziale veloce per la decisione dei soli licenziamenti ai quali debba applicarsi l'art. 18 St. lav. e che detto scopo – in uno con il principio dell'indisponibilità del rito – sarebbe agevolmente frustrato laddove fosse sufficiente anteporre una domanda di applicazione dell'art. 18 St. lav. ad ogni controversia attinente la legittimità di un licenziamento intimato da un'azienda sotto-soglia per ottenerne la trattazione con il rito speciale.

Alla luce delle considerazioni che precedono, vanno immediatamente rigettate le domande tese ad ottenere l'applicazione dell'art. 18 St. lav., mentre con separato provvedimento si dispone la prosecuzione del giudizio con il rito ordinario del lavoro, in applicazione analogica degli artt. 426 e 427 c.p.c. e 4 del d.lgs. 150/2011, in ordine alla domanda di



accertamento della legittimità del licenziamento finalizzata all'applicazione dell'art. 8 della legge 604/1966.

9. La complessità e la novità delle questioni trattate e il differimento ad altro giudizio della verifica della legittimità del licenziamento, costituiscono ragioni gravi ed eccezionali per compensare interamente tra le parti in causa le spese della presente fase.

P.Q.M.

- rigetta le domande di applicazione dell'art. 18 St. lav., non sussistendo i presupposti operativi di tale norma;
- compensa integralmente tra le parti le spese di lite della presente fase del giudizio;
- dispone la separazione dal presente giudizio della domanda avente ad oggetto la dichiarazione di illegittimità del licenziamento ed applicazione della tutela indennitaria, provvedendo in ordine alla prosecuzione del relativo giudizio con separato decreto di fissazione di udienza.

Si comunichi.

Arezzo, 22/08/2014

Il giudice del lavoro
Dott.ssa Ilaria Benincasa



N.r.g. 1197/2013

Tribunale di Arezzo
Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro,
nella causa indicata in epigrafe promossa da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED]
letta l'ordinanza, resa in data odierna ai sensi del comma 49 dell'art. 1 della legge 92/2012
nel giudizio pendente tra le parti, con cui è stata – tra l'altro – disposta la separazione delle
domande con cui la ricorrente lamenta l'illegittimità dell'impugnato licenziamento;
visti gli artt. 426 e 427 c.p.c. e 4 del d.lgs. 150/2011, da ritenersi analogicamente
applicabili alla vicenda in esame;
rilevato che gli atti introduttivi dei giudizi con rito speciale non debbono possedere
necessariamente i requisiti dell'art. 414 c.p.c., ma solo quelli dell'art. 125 c.p.c., e che alla
ricorrente, per effetto del passaggio al rito ordinario, debba essere assegnato un termine per
depositare un'eventuale memoria integrativa e nuovi documenti, con onere a carico della
stessa parte di notificare la predetta memoria, unitamente al presente provvedimento, alla
controparte;

P.Q.M.

assegna a parte ricorrente termine sino al 30/9/2014 per l'eventuale integrazione dell'atto
introduttivo, mediante deposito di memoria e di documenti, onerando la stessa parte, di
notificare successivamente alla parte resistente, ai sensi dell'art. 415 c.p.c., copia della
memoria integrativa eventualmente depositata e del presente provvedimento;

fissa per la discussione l'udienza del **27/1/2015 ore 11,30**.

Si comunichi.

Arezzo, 22/08/2014

Il giudice del lavoro
Dott.ssa Ilaria Benincasa

