



TRIBUNALE DI TERMINI IMERESE

Sezione Lavoro

n. 2136/13 r.g. Lav.

**GRECO Angela / CONSORZIO INTERCOMUNALE RIFIUTI, ENERGIA
e SERVIZI in LIQUIDAZIONE – ATO PA4 (COINRES)**

Il Giudice

Sciogliendo la riserva di cui all'udienza del 18 novembre 2013;

Ha emesso la seguente

ORDINANZA

Ex. art. 1 co. 49 L. 28 giugno 2012 n. 92

La ricorrente ha presentato ricorso ai sensi dell'art. 1 co. 48 e ss. L. 92/12 per sentire dichiarare l'illegittimità del licenziamento a lei intimato dal Commissario Liquidatore con nota prot. n. 008 del 16 aprile 2013, a seguito di Dispositivo Commissariale n. 32 del 15 aprile 2013, con conseguente cessazione anticipata del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato intrattenuto con il COINRES. Rileva che il licenziamento è nullo perché intimato nei confronti di lavoratrice in stato di gravidanza. Eccepisce altresì l'insussistenza di giusta causa e di giustificato motivo (sia soggettivo sia oggettivo) di licenziamento, la carenza di motivazione, l'inosservanza della procedura di conciliazione. Chiede l'applicazione dell'art. 18 L. 300/70.

Il COINRES contesta la fondatezza del ricorso, rileva la propria natura di ente pubblico non economico, evidenzia la conseguente nullità del contratto a tempo determinato stipulato con la ricorrente (così come con numerosi altri lavoratori) per



inosservanza delle norme imperative specificate in memoria ed evidenza che, proprio a causa della suddetta nullità non sono applicabili le norme che disciplinano i licenziamenti, le quali presuppongono un contratto di lavoro valido.

All'udienza di discussione del 28 ottobre 2013, parte ricorrente ha eccepito il carattere tardivo della costituzione del COINRES. Sul punto, si rinvia all'ordinanza resa all'udienza stessa.

Il licenziamento è un atto negoziale unilaterale recettizio. In quanto negoziale, è un atto che esprime la volontà del dichiarante. Ponendo in essere un licenziamento, il datore di lavoro dichiara di recedere dal rapporto di lavoro. Se efficace, il licenziamento determina l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro. Il legislatore, come noto, sottopone questa dichiarazione di volontà avente effetto risolutivo a rigidi vincoli formali ed esige ragioni oggettive che giustificano tale negozio, colpendolo, tra l'altro, con la radicale ed insanabile nullità ove esso sia dettato da ragioni riprovate dell'ordinamento.

Ma, appunto quale negozio unilaterale recettizio, il licenziamento può e deve essere oggetto di interpretazione ai sensi degli artt. 1324 – 1362 e ss. c.c., senza dimenticare che, in tema di atti unilaterali, l'interprete deve andare a ricercare non la comune volontà delle parti, propria dei contratti, ma l'intento proprio del dichiarante, per quanto sempre nel rispetto dei principi dell'oggettività della dichiarazione e dell'affidamento.

Ciò posto, in tanto la dichiarazione di volontà del datore di lavoro può essere interpretata e qualificata come licenziamento in quanto essa si palesi volta alla risoluzione di un rapporto di lavoro, quindi laddove essa stessa riconosca il vincolo obbligatorio nascente da un contratto qualificabile ex art. 2094 c.c. e che va, appunto, a risolvere unilateralmente.

Il licenziamento, come già accennato, ha efficacia costitutiva – risolutiva, in quanto produce, nel momento in cui perviene nella sfera di legale conoscenza del destinatario, un effetto nel mondo giuridico, costituito dal venir meno del rapporto obbligatorio scaturito dal contratto di lavoro.

Ma se il rapporto di lavoro è nullo, o, per meglio dire, se il datore di lavoro ritiene



nullo il contratto di lavoro, egli nega in radice l'esistenza stessa di effetti giuridici di quel contratto, quindi la propria dichiarazione finalizzata alla cessazione materiale dell'esecuzione di un rapporto nullo non va affatto, nei suoi intendimenti, a risolvere un vincolo giuridico semplicemente perché quel vincolo non esiste e non c'è nulla che debba essere privato di efficacia giuridica.

La manifestazione di volontà non ha efficacia costitutiva, ma solo dichiarativa. Non esiste, pertanto, una dichiarazione negoziale interpretabile e qualificabile come licenziamento e come tale assoggettabile alla disciplina formale e sostanziale dettata dal legislatore per tale negozio giuridico patrimoniale unilaterale; esiste solo una cessazione materiale di una situazione di fatto corrispondente all'esecuzione di un rapporto di lavoro, salva l'applicazione della norma dell'art. 2126 c.c., volta a tutelare il prestatore d'opera garantendogli la retribuzione per il lavoro comunque svolto. Del resto, la Suprema Corte ha affermato che ove il datore di lavoro deduca la nullità del contratto di lavoro *“non si fa valere una diversa ragione di legittimità del licenziamento, ma la mancanza dei presupposti per l'applicabilità stessa delle norme di tutela”* (Cass. Sez. Lav. 12 marzo 2004 n. 5131). Viene così implicitamente riconosciuto quanto sin qui sostenuto: l'applicazione delle “norme di tutela” in tema di licenziamento non è possibile quando si discuta sulla nullità del contratto di lavoro.

Ciò rende irrilevanti anche quelle situazioni particolari, come lo stato di gravidanza (è il caso della ricorrente), che, allorché si configuri un licenziamento in senso proprio, sono soggette, come si accennava, ad energiche forme di protezione da parte dell'ordinamento.

Naturalmente, il fatto che il datore di lavoro dichiari di porre fine al rapporto perché nascente da un contratto nullo non significa che la nullità sussista davvero. Ma l'azione spettante al lavoratore non è quella di impugnativa di un licenziamento che non esiste, ma, piuttosto, l'azione di adempimento del contratto di lavoro che egli assume valido ed efficace. Con tale azione, il lavoratore può conseguire la cessazione della *mora accipiendi* in cui versa il datore che abbia rifiutato la prestazione lavorativa, e quindi ottenere la condanna del datore stesso:

- a) all'adempimento dell'obbligo di *facere*, vale a dire a riammetterlo a rendere la prestazione,
- b) a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni *medio*



tempore maturate.

Si tratta di una forma di tutela simile, nella sostanza, a quella reale apprestata dall'art. 18 L. 300/70 (soprattutto nella "vecchia" disciplina, che prevedeva sempre la reintegrazione e non i molteplici "livelli di tutela" previsti dai commi della nuova formulazione), ma molto diversa nei presupposti giuridici e, tra l'altro, del tutto svincolata dal c.d. requisito dimensionale.

La conseguenza processuale di queste osservazioni sta nell'inammissibilità dei ricorsi, in quanto lo speciale rito introdotto dalla L. 92/12, qui attivato, presuppone un licenziamento, ossia la dichiarazione di volontà del datore di lavoro di recedere da un rapporto di lavoro, mentre nel caso di specie si configurano soltanto il disconoscimento, da parte del datore di lavoro, della validità del contratto di lavoro ed il suo conseguente rifiuto di darvi esecuzione, rifiuto giustificato ove la nullità sussista davvero oppure, ovviamente, del tutto ingiustificato nel caso opposto.

Poiché le disposizioni processuali suddette *"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"* (art. 1 co. 47 L. 29 giugno 2012 n. 92) e poiché, per quanto notato, non esistono licenziamenti da impugnare, ma obbligazioni da adempiere e che il datore di lavoro si rifiuta di adempiere per l'asserita nullità del contratto da cui derivano, ecco che la disciplina processuale non è applicabile, come non è applicabile la tutela sostanziale per i licenziamenti illegittimi cui le norme di rito sono indissolubilmente collegate.

All'udienza del 18 novembre 2013, avendo preso cognizione di altro provvedimento, reso da questo giudice in causa simile, contenente i medesimi rilievi sopra illustrati, parte ricorrente ha rilevato che la qualificazione giuridica dei rapporti è compito del giudice e non delle parti, per cui il fatto che il datore di lavoro qualifichi il contratto da cui recede come nullo non dovrebbe vincolare in alcun modo il giudice.

Non si può che ribadire, cercando di fornire una spiegazione più chiara, quanto già osservato.

E' indubbio che la qualificazione giuridica dei fatti portati alla sua attenzione è compito del giudice, rientrando nei suoi poteri e doveri d'ufficio (v. art. 113 c.p.c.).

Ma, per poter procedere proprio alla qualificazione giuridica della dichiarazione negoziale, il giudice deve interpretarla, ai sensi degli artt. 1324 (per gli atti giuridici



patrimoniali unilaterali) – 1362 e ss. cod. civ..

Nel momento in cui il datore di lavoro dichiara di rifiutarsi di proseguire il rapporto di lavoro perché questo, secondo lui, trae origine da un contratto nullo e per tale ragione non ammette più il lavoratore a rendere la prestazione lavorativa, la sua dichiarazione non è interpretabile e qualificabile come licenziamento nel senso tecnico – giuridico del termine perché egli non intende, o meglio, la manifestazione di volontà non è finalizzata a risolvere un rapporto giuridico vincolante nascente da contratto, effetto risolutivo conseguente alla sua dichiarazione, ma nega *ab origine* la stessa esistenza giuridica del rapporto perché previsto in contratto nullo (*quod nullus est, nullum producit effectum*). Pertanto, tale dichiarazione, sul piano della qualificazione giuridica, non è un licenziamento, non è un recesso unilaterale dal rapporto di lavoro, ma è un inadempimento del contratto, giustificato, come si è già detto, ove questo sia nullo e dunque improduttivo di effetti obbligatori, e, viceversa, ingiustificato e soggetto all'azione di adempimento nel caso opposto.

Fintanto che non si tiene ben distinto l'aspetto fattuale da quello giuridico, è facile qualificare erroneamente la concreta cessazione del rapporto, il materiale allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro come licenziamento, che, invece, sotto l'aspetto tecnico – giuridico, è soltanto l'atto unilaterale del datore di lavoro volto alla risoluzione di un rapporto che sia non solo materialmente, ma anche giuridicamente in corso, in quanto nascente da un contratto produttivo di effetti.

La motivazione potrebbe concludersi qui.

Non è possibile escludere, tuttavia, che futuri orientamenti giurisprudenziali pervengano a conclusioni diverse.

Una norma che potrebbe legittimare tali diverse ipotetiche conclusioni è proprio lo stesso art. 1 co. 47 sopra citato, che, nella sua parte conclusiva, prevede l'applicazione dei commi da 48 a 68 (ossia del rito speciale per casi di cui all'art. 18 L. 300/70) “*anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.*”.

Tutto “gioca” intorno all'accezione che si voglia conferire alla parola “qualificazione”. Se, con tale termine, si intende soltanto il *nomen iuris* da attribuire al rapporto oggetto di controversia, l'identificazione del contratto nella sua causa concreta e quindi la sua



riconduzione all'una o all'altra delle fattispecie negoziali astratte, la norma può essere riferita ed applicata solo ai casi in cui le parti abbiano stipulato un contratto formalmente diverso da quello di lavoro subordinato (si pensi ai casi, non rari, di lavoro a progetto o di associazione in partecipazione) il cui conseguente rapporto si sia però poi concretamente atteggiato, almeno secondo le allegazioni del lavoratore, nelle modalità e connotazioni tipiche della subordinazione. In tal caso, non potrebbero che ribadirsi le osservazioni già esposte.

Ma se, nella locuzione normativa di “qualificazione del rapporto”, si includesse anche la valutazione circa la validità ed efficacia del contratto da cui il rapporto scaturisce, se dunque nella “*questione relativa alla qualificazione del rapporto*” facesse ingresso anche quella relativa alla qualificazione del contratto come nullo o valido o comunque efficace (anche un contratto invalido, ma solo annullabile, esplicherebbe la sua efficacia finché non intervenisse la dichiarazione di annullamento), ecco che la prospettiva potrebbe cambiare radicalmente. In tal caso, infatti, si dovrebbe ritenere che il legislatore, almeno ai fini dell'applicazione della normativa processuale in discussione, avesse adottato una nozione più ampia di licenziamento, non limitata al negozio giuridico unilaterale diretto a risolvere il vincolo giuridico, ma estesa a qualsiasi manifestazione di volontà di recesso (in senso non tecnico) da parte del datore di lavoro.

Occorre ammettere che il significato ampio così attribuibile alla dizione normativa “*questioni relative alla qualificazione del rapporto*” e la conseguente “nozione allargata” di licenziamento che ne deriva appaiono più coerenti, rispetto all'interpretazione restrittiva, con le finalità ispiratrici della riforma e, quindi, con la sua *ratio*, che è quella di garantire al lavoratore che abbia perso il posto di lavoro, ed attraverso una fase cautelare di rapido espletamento, un ristoro ben più sollecito rispetto a quello conseguibile con il “normale” ricorso ex art. 414 c.p.c.. E' innegabile che tale *ratio* sussista sia per il lavoratore licenziato, ad es., per ritorsione, sia per quello escluso dal posto di lavoro per asserita, dal datore di lavoro, nullità del contratto. Anzi, la suddetta *ratio* vale ben più per questo secondo lavoratore, che avrebbe diritto, ove valido il contratto, ad essere riammesso al lavoro, che non per quello licenziato in una di quelle non rare ipotesi dell'art. 18 L. 300/70 in cui l'illegittimità è sanzionata solo con il risarcimento del danno e non con la reintegrazione e per il quale, ciò nondimeno, è



previsto l'accesso al rito "rapido" dei commi 48 e ss. dell'art. 1 L. 92/12.

Con tutto questo, la suddetta "nozione allargata", allo stato attuale della legislazione, non può trovare cittadinanza giuridica.

La nullità del contratto verrebbe ad essere una ragione di licenziamento niente affatto inquadrabile nelle categorie normative vigenti. Non potrebbe essere una giusta causa né un giustificato motivo soggettivo di recesso, in quanto entrambi tali nozioni si rapportano ad un grave inadempimento del lavoratore. Non potrebbe nemmeno essere qualificato come giustificato motivo oggettivo, dal momento che non si vede quale connessione possa sussistere tra validità del contratto di lavoro e le ragioni derivanti dall'attività produttiva, dalla sua organizzazione e dal suo regolare funzionamento (v. art. 3 L. 604/66).

Va poi rimarcato che l'interpretazione estensiva del comma 47 cit. cozzerebbe contro varie pronunce della giurisprudenza, la quale ha evidenziato che il contratto di lavoro nullo preclude *"l'applicazione della normativa in tema di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo"* (Cass. Sez. Lav. 4 marzo 2009 n. 5217), che *"nel contratto affetto da nullità per violazione di norma imperativa non è concepibile un negozio di licenziamento e non sono configurabili le conseguenze che la legge collega al recesso ingiustificato"* (Cass. Sez. Lav. 5 dicembre 2007 n. 25300, citata anche dal Consorzio convenuto) e che, come già visto, la nullità del contratto di lavoro non si porge come *"ragione di legittimità del licenziamento"*, determinando invece *"la mancanza dei presupposti per l'applicabilità stessa delle norme di tutela"* (Cass. Sez. Lav. 12 marzo 2004 n. 5131). E' evidente che l'interpretazione estensiva proposta comporterebbe proprio l'applicazione delle norme di tutela anti – licenziamento, applicazione che la giurisprudenza ha reiteratamente escluso ove si discuta di nullità del contratto di lavoro.

La rigorosa applicazione delle norme e dei principi in tema di licenziamento non possono che condurre alla già evidenziata inammissibilità di un ricorso di impugnativa di licenziamento presentato avverso quello che, invece, è solo un inadempimento di obbligazioni del datore di lavoro da lui giustificato con la nullità del contratto generatore di quelle obbligazioni.

E se è vero quello che sopra si notava a proposito della *ratio legis*, è però anche vero (o meglio, dovrebbe essere vero, visto che spesso la giurisprudenza ha operato in senso opposto) che non spetta al giudice, salvo che ravvisi una questione di illegittimità



costituzionale da sottoporre all'apposita Corte, ovviare ad incongruenze normative o apparenti tali, dovendo egli dare applicazione alla legge, cui è soggetto (art. 101 co. 2 Cost.) anche quando essa presenti lacune in termini di coerenza e razionalità, cui, semmai, spetta al legislatore sovrano, ove lo voglia, porre rimedio. Senza dire che nulla impedisce al lavoratore di ottenere comunque una tutela anticipata, perlomeno laddove ricorra un'effettiva urgenza, attraverso il ricorso cautelare di cui all'art. 700 c.p.c..

Ritenuto che il rigore logico – giuridico non consenta alternative, e che, dunque, conservino piena valenza le osservazioni di cui alla prima parte della presente ordinanza, si ritiene di dover confermare le già espresse valutazioni e che il dubbio interpretativo sollevato dalla seconda parte del comma 47 dell'art. 1 L. 92/12 debba essere sciolto nel primo senso.

Nel caso di specie, tuttavia, anche accogliendo la seconda opzione interpretativa e, quindi, anche ammettendo che la disciplina processuale speciale della L. 92/12 si applichi ai “licenziamenti” originati da ravvisata, da parte del datore di lavoro, nullità del contratto, i ricorsi qui in discussione resterebbero inammissibili.

Come pacifico tra le parti, il contratto “disdetto” dal COINRES erano a tempo determinato e doveva scadere, secondo quanto previsto nella proroga (doc. 6 prod. ricorrente) “*alla data del 31 dicembre 2011 e comunque sino alla costituzione e definitivo avvio delle SRR*”, quindi, non essendo ancora intervenuta la costituzione delle Società Raccolta Rifiuti, con termine certo nell'*an* anche se non nel quando.

Ciò posto, è noto che la disciplina dei licenziamenti, con la tutela prevista, a seconda dei casi, dall'art. 18 L. 300/70 o dall'art. 8 L. 604/66, si applica soltanto ai rapporti a tempo indeterminato, come si evince dall'art. 1 L. 604/66:

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il licenziamento può essere intimato solo per giusta causa e, ove questa non sussista ed il licenziamento risulti, perciò, illegittimo, il lavoratore ha diritto esclusivamente al risarcimento del danno costituito dalle retribuzioni che avrebbe percepito dalla data del licenziamento sino alla data di



conclusione del rapporto, qualora questo non fosse stato illegittimamente interrotto. Pertanto, non potendosi comunque applicare l'art. 18 L. 300/70, il ricorso è inammissibile.

La causa viene qui definita solo in rito. Inoltre, ove ricorresse la nullità dei contratti sostenuta dal COINRES, essa sarebbe imputabile solo allo stesso Consorzio, che pertanto avrebbe indirettamente dato origine al contenzioso. Si ritiene perciò sussistere una grave ed eccezionale ragione per compensare integralmente le spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Termini Imerese, in funzione di giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra contraria domanda, eccezione o difesa disattesa:

1. Dichiarare l'inammissibilità del ricorso;
2. Dichiarare integralmente compensate tra le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Termini Imerese, 25 novembre 2013

Il Giudice

Dr. Roberto Rezzonico

