



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. [REDACTED] PRESIDENTE Rel.

Dott. [REDACTED] CONSIGLIERE

Dott. [REDACTED] CONSIGLIERE

S E N T E N Z A

Nella causa di lavoro iscritta al n. [REDACTED] R.G.L.

promossa da:

[REDACTED], rappresentato e difeso dagli avv.ti
Carlo Coppola [REDACTED] ed elettivamente domiciliato presso lo
studio di quest'ultima in Torino [REDACTED] per procura
allegata al reclamo

RECLAMANTE

CONTRO

[REDACTED], in persona
del procuratore speciale [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] per atto notaio



██████████, rappresentata e difesa dagli avv.ti ██████████
██████████ ed elettivamente domiciliata
presso il suo studio in Torino ██████████ per procura
in atti.

RECLAMATA

Oggetto: Reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/2012.

CONCLUSIONI

Per il reclamante : Voglia la On.le Corte Di Appello di Torino, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa e previo espletamento degli incumbenti di rito, riformare integralmente la sentenza ██████████ emessa nella procedura ██████████ dal Tribunale di Torino, Sez. Lavoro, Giudice ██████████ in data ██████████ e comunicata al Lavoratore in data ██████████ e, conseguentemente ACCOGLIERE la domanda proposta dal Lavoratore ex art.1, comma 51 e segg. Legge 92/2012 e, per l'effetto, Voglia così provvedere: "Nel merito - In via principale: - accertato che il recesso è stato intimato per giusta causa e l'omessa contestazione preventiva dell'addebito, dichiarare nullo/annullabile/inefficace/illegittimo il licenziamento de quo per i motivi esposti in narrativa e condannare il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, facendo riferimento alla retribuzione globale di fatto pari ad € ██████████ o nella somma che sarà ritenuta di giustizia; In via subordinata: - accertata l'inosservanza da parte della società resistente degli obblighi procedurali previsti per il licenziamento disciplinare de quo dichiarare l'illegittimità/nullità/inefficacia/annullabilità del provvedimento di destituzione e condannare la datrice di lavoro al pagamento di un'indennità variabile tra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto; In via ulteriormente subordinata: - accertato che il licenziamento sia stato intimato per giustificato motivo oggettivo ed accertato il mancato rispetto della procedura



conciliativa obbligatoria ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1966 dichiarare inefficace il licenziamento de quo per i motivi esposti in narrativa e condannare il datore di lavoro pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; In ogni caso: - revocare l'opposta ordinanza [REDACTED] emessa dal Tribunale di Torino, Sez. Lavoro, Giudice [REDACTED] in data [REDACTED] e comunicata in data [REDACTED] per i motivi sopra esposti, anche nella parte relativa alla regolamentazione delle spese di lite; - condannare la società resistente al pagamento degli interessi legali e del danno da svalutazione monetaria su tutti gli importi dovuti, dal giorno della maturazione del diritto (Corte Cost. 459/00, Corte Cost. n. 136/2001; Cass. Civ. Sezioni Unite n. 38/2001), nonché al pagamento degli interessi sugli interessi ex art. 1283 c.c.; nonché con la condanna, ancora, della resistente al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Con vittoria di spese e compensi di entrambi i giudizi da attribuirsi al sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario, con rifusione del contributo unificato versato per entrambe le fasi del procedimento. In via istruttoria: Si chiede, sin da ora, di essere ammessi a prova contraria, diretta e indiretta, sui capitoli di prova articolati e articolandi dalla società resistente, con gli stessi testi indicati. Con riserva di depositare ogni ulteriore documentazione e di meglio dedurre ed articolare ai sensi della normativa vigente.”.

Per la reclamata: respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, rigettare il reclamo ex art. 1 comma 58 e ss. L. 92/2012 proposto dal sig. [REDACTED] [REDACTED] con ricorso datato [REDACTED] ritualmente notificato, in quanto infondato in fatto e in diritto e, per l'effetto, confermare la sentenza [REDACTED] emessa dal Tribunale di Torino [REDACTED] in data [REDACTED] Con vittoria di onorari e spese del doppio grado giudizio.

FATTO E DIRITTO

Con sentenza [REDACTED] il tribunale di Torino ha respinto l'opposizione proposta da [REDACTED] avverso l'ordinanza del [REDACTED]



██████████ con la quale il tribunale aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento intimato il ██████████ da ██████████

Avverso detta sentenza propone reclamo ██████████ ██████████ chiedendone l'integrale riforma e l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Resiste l'appellata.

All'udienza del ██████████ la causa è stata discussa oralmente e trattenuta a riserva per la decisione.

Il tribunale ha respinto l'impugnativa del licenziamento sulla base delle seguenti considerazioni:

1. Il licenziamento non è stato irrogato solo per giusta causa poiché nella lettera di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro si fa espresso riferimento all'impossibilità di rendere la prestazione lavorativa a causa della detenzione del dipendente ed al venir meno dell'interesse datoriale all'eventuale e futura prestazione lavorativa in relazione alla durata ed alle motivazioni dell'assenza.
2. Lo stato di detenzione del ricorrente rende inoperante l'obbligo di *repechage* e l'interdizione perpetua dai pubblici uffici rende impossibile la prestazione del lavoratore senza che operi la procedura prevista dall'art. 7 L. 604/66 invocata dal ricorrente (argomentando ex corte cost.,. 286/99) .

Il reclamante censura la sentenza deducendo che:



1. non esistendo una supremazia logica della sopravvenuta impossibilità rispetto alla giusta causa il recesso datoriale è stato erroneamente qualificato come risoluzione per impossibilità sopravvenuta;
2. La pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici non può essere considerata poiché mai il datore di lavoro vi ha fatto riferimento;
3. La natura disciplinare del recesso è ulteriormente confermata dal fatto che il lavoratore non ha percepito il preavviso;
4. Trattandosi di licenziamento per giusta causa il difetto di contestazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento ed il fatto posto a base del licenziamento va equiparato al fatto insussistente (così Cass. 25745/16).
5. È stata omessa la procedura prevista dall'art. 7 L. 604/66 nonostante sia pacifico che il licenziamento per impossibilità sopravvenuta rientra nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
6. Il mancato rispetto della condizione di procedibilità comporta l'inefficacia del recesso e la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria determinata tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità.

Il reclamo è fondato nei limiti di seguito esposti.



Nella lettera datata [REDACTED] di comunicazione risoluzione definitiva del rapporto di lavoro si legge: “ Con riferimento al Comunicato del Direttore Risorse Umane [REDACTED] [REDACTED] con il quale è stata disposta la Sua sospensione dal servizio e dalla retribuzione, con la presente Le comunichiamo la definitiva risoluzione del rapporto di lavoro, in conseguenza della Sua impossibilità di rendere la prestazione lavorativa e, tenuto conto al contempo del venir meno dell’interesse datoriale alla sua eventuale e futura prestazione lavorativa in relazione alla durata e alle motivazione dell’assenza. Detta risoluzione viene intimata, con efficacia dalla data di ricezione della presente, per le ragioni di cui sopra, integranti, oltre alla violazione del Regio Decreto 8/01/1931 n.148 all. A), giusta causa di recesso ai sensi dell’art. 2119 c.c.. Le chiediamo di comunicarci IBAN aggiornato al fine dell’accredito delle residue competenze tutte di fine rapporto, ivi compreso il TFR. (...)”;

Il dato letterale depone quindi nel senso auspicato dal reclamante: le ragioni della cessazione del rapporto di lavoro sono due distinte ed autonome tra loro e consistono, dal punto di vista oggettivo, nell’impossibilità del lavoratore di rendere la prestazione lavorativa a causa della sua detenzione in carcere e dal punto di vista soggettivo nell’ascrivibilità delle condotte poste in essere dal [REDACTED] alla giusta causa di recesso.

Il collegio, pur muovendo dallo stesso presupposto in fatto, non condivide l’assunto attoreo nella parte in cui sostiene che il recesso in



oggetto, essendo fondato sulla giusta causa, sarebbe nullo a causa dell' omissione della procedura di contestazione degli addebiti.

Il rapporto di lavoro oggetto di causa è venuto meno per un duplice ordine di motivi: l'uno, la giusta causa, che non può portare alla risoluzione del rapporto per gli insanabili vizi procedurali ed in particolare per l'omessa contestazione degli addebiti e l'altro, la sopravvenuta impossibilità della prestazione, che ben può determinare la risoluzione del rapporto e che, non presupponendo l'inadempimento del lavoratore, non necessita della previa contestazione.

Nel caso di licenziamento disciplinare intimato per una pluralità di addebiti, assimilabile alla risoluzione del rapporto di lavoro fondata su due distinte causali, la giurisprudenza ha ripetutamente affermato che l'insussistenza del fatto contestato sia configurabile solo qualora nessuno degli addebiti - ciascuno autonomamente considerato da presumere base idonea per giustificare la sanzione - sia sussistente o se, comunque, possa dirsi che anche i fatti accertati come verificatisi siano disciplinarmente del tutto irrilevanti (cfr. Cass. 26764/19; 18836/17; 12195/14).

Analogamente qualora, come nel caso di specie, ciascuna delle causali di risoluzione del rapporto di lavoro sia idonea a determinare la cessazione del rapporto stesso l'impossibilità di accertare la ricorrenza di una delle due casuali per vizi procedurali non impedisce certo di valutare il ricorrere dell'altra ipotesi, comunicata al lavoratore, ed accertare quindi la risoluzione del contratto di lavoro per impossibilità sopravvenuta della prestazione.



Contrariamente a quanto affermato dal reclamante la decisione del tribunale non si fonda certo su una affermata superiorità logica-giuridica dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione bensì, correttamente, sull'accertamento del ricorrere della impossibilità sopravvenuta della prestazione e della conseguente legittimità della cessazione del rapporto di lavoro.

Deve tuttavia osservarsi che le norme civilistiche ed in particolare l'art. 1464 c.c. deve essere ricordato con le norme lavoristiche speciali in forza della disparità contrattuale che caratterizza il rapporto di lavoro e che le leggi speciali hanno il compito di bilanciare. Il semplice richiamo alla nozione di impossibilità sopravvenuta della prestazione non giustifica, di per sé, il recesso datoriale dal rapporto di lavoro; a tal fine, infatti, vengono necessariamente in rilievo le norme sui licenziamenti, cui è affidato il compito di offrire maggiore tutela al lavoratore subordinato, consentendo il recesso del datore solo in presenza di determinati presupposti.

In questa prospettiva l'evento sopravvenuto, per poter legittimare lo scioglimento del rapporto di lavoro, dovrebbe consistere in un fatto che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto, ovvero incidere sul regolare funzionamento dell'organizzazione dell'impresa, o ancora, integrare gli estremi del giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

La Suprema Corte ha costantemente ricondotto le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione al giustificato motivo oggettivo di licenziamento, concernente ragioni inerenti all'attività

produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa. (così Cass. 6714/21;13662/18)

Il recesso per impossibilità sopravvenuta, in quanto ascrivibile alla tipologia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, deve -ad avviso del collegio e contrariamente a quanto ritenuto dal primo giudice- essere preceduto dalla procedura conciliativa prevista dall'art. 7 legge 604/66.

L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dalla legge 92/12, puntando ad una deflazione del contenzioso in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo prevede una particolare procedura che riguarda i lavoratori non soggetti al contratto a tutele crescenti, se occupati da un datore di lavoro che ha più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel comune ovvero che ne ha almeno 61 in tutta Italia: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro (oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro) del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. In tale comunicazione, il datore deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, indicandone i motivi nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. L'ispettorato Territoriale del Lavoro trasmette la convocazione al datore e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 cpc.

La procedura in esame, in base a quanto previsto dall'art. 7 comma 6 L. 604/66 e 7 comma 4 dl 76/13 non si applica in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 c.c, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, co. 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ossia nelle seguenti ipotesi:

1. licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

In tutti gli altri casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei quali sussista il requisito dimensionale la procedura di conciliazione deve essere espletata posto che il legislatore ha tipizzato le ipotesi di esclusione che sono evidentemente tassative e ciò rende impossibili opzioni interpretative analogiche o estensive.

La Cassazione, in una fattispecie sovrapponibile a quella qui in esame, ha ritenuto che il venir meno dei titoli abilitativi alle specifiche mansioni configuri un'ipotesi di impossibilità relativa della prestazione che può comportare il recesso del datore ex art. 1464 c.c.

per mancato interesse alla prosecuzione , da configurarsi quale licenziamento per giustificato motivo oggettivo richiedente il preventivo esperimento del procedimento di conciliazione di cui all'art. 7 della legge 604 del 1966 come novellato dalla L. 92/12 (così Cass. 29104/19) .

Né vale in contrario il precedente richiamato dal primo giudice (Cass. 6714/21) posto che in detta sentenza la Corte non si è pronunciata sulla procedura ex art. 7 L. 604/66 ma si è limitata ad affermare l'inoperatività dell'obbligo di repêchage nel caso di impossibilità sopravvenuta per stato di detenzione del lavoratore sul presupposto che si tratta di una fatto oggettivo estraneo alla volontà del datore di lavoro e non riconducibili alle sue scelte imprenditoriali, questione totalmente diversa da quella qui in esame.

Ulteriori argomenti a sostegno della necessaria osservanza della procedura conciliativa emergono dalla Circolare del Ministero del lavoro n. 3 del 16 marzo 2013 nella quale si legge: “ A titolo esemplificativo, il giustificato motivo oggettivo di licenziamento è stato ricondotto ad ipotesi di ristrutturazione di reparti, di soppressione del posto di lavoro, di terziarizzazione e di esternalizzazione di attività. Le prime due non possono essere genericamente individuate ma debbono essere ricondotte alla esigenza di dover, necessariamente, “cancellare” o ridurre quel reparto o, a maggior ragione, quel posto di lavoro nel quale si trova ad operare il dipendente, con l'impossibilità di una utilizzazione in altre mansioni compatibili con quella precedentemente svolta. A ciò vanno aggiunte altre ipotesi di



licenziamento per giustificato motivo oggettivo (che, peraltro, non esauriscono l'ampia tematica) che fanno riferimento alla inidoneità fisica (Cass. sent. n. 14065/1999; Cass. sent. n. 9067/2003; Cass. sent. n. 4012/1998), alla impossibilità del c.d. "repechage" anche all'interno del "gruppo d'impresе" (Cass. sent. n. 7717/2003; Cass. sent. n. 16579/2010), al licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura del cantiere (Cass. sent. 1162/1993; Cass. sent. n. 2364/1989), ai provvedimenti di natura amministrativa (Cass. sent. n. 2267/1999; Cass. sent. n. 7726/2005; Cass. sent. n. 2727/1989; Cass. sent. n. 7726/2005) che incidono sul rapporto (ad esempio, il ritiro della patente di guida o di un tesserino di ingresso rilasciato dalle autorità doganali agli spazi aeroportuali o il ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata), **alle misure detentive** (Cass. sent. n. 22536/2008; Cass. sent. n. 2267/2009)."

E' infine necessario ricordare che la procedura di conciliazione non è finalizzata esclusivamente alla ricollocazione del lavoratore, ricollocazione che evidentemente sarebbe impossibile nei casi di detenzione del lavoratore. Nella comunicazione iniziale il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo ed indicare i motivi del licenziamento medesimo e solo in via eventuale deve indicare le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.

Peraltro la risoluzione consensuale del rapporto al termine del tentativo obbligatorio di conciliazione è l'ipotesi apertamente caldeggiata dal Legislatore (art. 7, comma 7, della legge n. 604/1966)



che, derogando alla disciplina ordinaria, riconosce il diritto all'Assicurazione Sociale per l'Impiego e postula anche un possibile affidamento del lavoratore, finalizzato alla ricollocazione, ad una agenzia del lavoro.

La conseguenza dell'omesso espletamento della procedura di conciliazione è l'inefficacia del recesso e la condanna della parte datoriale al pagamento dell'indennità risarcitoria.

Tenuto conto della gravità della condotta posta in essere dal dipendente, dell'interdizione dai pubblici servizi e della durata della pena inflitta, l'indennità risarcitoria va contenuta nella misura minima di sei mensilità.

In considerazione del parziale accoglimento del reclamo ricorrono giusti motivi per compensare nella misura di 2/3 le spese di entrambi i gradi, liquidati per l'intero come da dispositivo; il rimanente terzo va posto a carico della [REDACTED] in omaggio al principio di soccombenza.

P.Q.M.

Visti gli art. 1 commi 58 ss L. 92/12 e 437 c.p.c.,

dichiara l'inefficacia del licenziamento intimato al reclamante e per l'effetto condanna [REDACTED] [REDACTED] al pagamento di un'indennità commisurata a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

condanna [REDACTED] a rimborsare al reclamante 1/3 delle spese di entrambi i gradi liquidate per il primo come da ordinanza e sentenza e per il presente grado in euro [REDACTED] oltre rimborso forfettario, Iva e cpa, compensati i rimanenti 2/3, con distrazione a favore del difensore antistatario



Così deciso all'udienza del 11/05/2023.

La presidente

