



Repubblica Italiana
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Palermo, Sezione per le controversie di lavoro, composta da:

- 1) **dott. Michele De Maria** **Presidente**
2) **dott. Cinzia Alcamo** **Consigliere**
3) **dott. Carmelo Ioppolo** **Consigliere relatore**

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. */*/ R.G.L., promossa in grado di appello

da

rappresentato e difeso dagli Avv.ti Ignazio Fiore, Giuseppe Varisco e Salvo Cangialosi, presso il cui studio in Palermo, via Sammartino n.6, è elettivamente domiciliato

reclamante

contro

/, in persona del procuratore speciale dr. */*, rappresentata e difesa dall'Avv.to */*, presso il cui studio, in Palermo */*, è elettivamente domiciliata

reclamata

Oggetto: reclamo in materia di licenziamento *ex* art.1, comma 58, L.92/2012.

All'udienza del **2019** i procuratori delle parti hanno concluso come in atti.

FATTO e DIRITTO

1) Con sentenza n. */*, emessa in data 28.9.2018, il Tribunale di Palermo, in funzione di G.L., confermò l'ordinanza resa l'11.10.2017 con la quale, il medesimo organo giudiziario, aveva rigettato il ricorso proposto da */* avverso il licenziamento irrogatogli dalla */* in data */*

Il primo Giudice, in particolare, ritenne legittimo il recesso datoriale ai sensi degli art.24 e ss. C.N.N.L. per i dipendenti degli Istituti di vigilanza privata all'uopo rilevando che nell'alveo di operatività di tale disposizione pattizia rientrava "ogni ipotesi di cessazione di appalto "anche se riconducibile ... all'unilaterale (e incensurabile) scelta imprenditoriale di "cedere" l'appalto a un'altra società".

Quanto alla natura ritorsiva o discriminatoria del recesso, ritenne tale denuncia assorbita dalla concomitante sussistenza e della legittimità del motivo posto a fondamento del licenziamento.

Avverso tale decisione ha interposto reclamo con ricorso depositato in cancelleria in data 26.10.2018, chiedendone la riforma.

Con il primo motivo di gravame lamenta che avendo la società subentrata alla nella gestione dell'appalto del servizio di vigilanza presso i locali della di Palermo (ove egli era adibito) - manifestato la volontà di impiegarlo con un orario ridotto (e, dunque, con un trattamento retributivo e contributivo deteriore) rispetto a quello osservato alle dipendenze della reclamata e con una decorrenza posticipata rispetto alla scadenza dell'originario appalto, non potesse trovare applicazione la disciplina di cui agli art.24 e ss. del citato C.C.N.L..

Deduce, in particolare, che la società subentrante avrebbe dovuto procedere al suo licenziamento nelle forme "ordinarie di recesso", non in quelle "per cambio di appalto", ed avrebbe dovuto dimostrare, a tal fine, l'impossibilità di reimpiegarlo in altro servizio.

Assume, inoltre, che la i. non aveva provato la ricorrenza di tal ultimo presupposto.

Col secondo motivo, censura la sentenza reclamata nella parte in cui il Tribunale ha ritenuto legittima la procedura osservata dalla parte datoriale.

Rileva al riguardo come nel caso di specie non ricorresse un'ipotesi di cambio di appalto bensì di "*cessione volontaria / rinuncia all'appalto*" in quanto la rinuncia alla gestione del servizio di vigilanza privata presso le era stata il frutto di un'iniziativa autonoma e unilaterale posta in essere dalla e non di un "*avvicendamento incolpevole nell'appalto*".

Col terzi motivo di reclamo, assume l'erroneità della pronuncia di prime cure nella parte in cui il Tribunale ha escluso la natura ritorsiva del recesso datoriale.

Deduce a tal proposito come la sola ed unica ragione sottesa al licenziamento intimatogli fosse riconducibile alla intensa e scomoda attività sindacale da egli posta in essere sia con la che con la alle quali, in svariate occasioni, aveva contestato la violazione di obblighi contrattuali e della normativa in materia di sicurezza, il tardivo adempimento nel pagamento della retribuzione, il mancato versamento delle quote stipendiali nei confronti di enti finanziatori e terzi creditori, l'omessa contribuzione previdenziale e del TFR, vizi e carenze nelle procedure di licenziamento collettivo.

Infine, si duole del regolamento delle spese operato dal primo Giudice, ritenendolo ingiusto laddove la complessità e novità delle questioni trattate avrebbe dovuto indurre ad una integrale compensazione.

Con memoria depositata in data 25.2.2019, si è costituita in giudizio variamente contestando la fondatezza delle avverse censure, deducendo la conformità della propria condotta alle regole sostanziali e procedurali dettate dalla disciplina convenzionale in materia di cambi di appalto ed escludendo, proprio per la sussistenza del dedotto giustificato motivo oggettivo, la configurabilità del rivendicato licenziamento ritorsivo, peraltro privo di ogni conforto probatorio.

All'udienza del 7 marzo 2019, previa discussione, la causa è stata posta in decisione.

2) Il reclamo è fondato e, come tale, deve essere accolto per quanto di ragione.

All'uopo occorre prendere le mosse dalla missiva del 10.4.2017 inviata dalla [redacted] - avente ad oggetto "Licenziamento per cambio appalto, passaggio immediato c/o [redacted]" il cui tenore non sembra ozioso riportare: "Il servizio a suo tempo affidatoci da [redacted] con effetto 15/04/2017 verrà espletato da [redacted] li [redacted] .., pertanto da tale data verrà assunto da [redacted] Conseguentemente il rapporto di lavoro con noi intrattenuto dovrà intendersi risolto con effetti immediati dal 14/04/2017 giorno dell'ultima prestazione lavorativa. Per quanto previsto dagli artt.24 e ss. del vigente CCNL per i dipendenti [redacted], infatti, la Signoria Vostra, con effetti dal 15/04/2017, passerà alle dipendenze dell'azienda subentrante come prima individuata...."

Ad ogni evidenza, dunque, l'atto unilaterale di recesso si fondava sull'intervenuto cambio di appalto presupponendo, conseguentemente, la risoluzione del rapporto di lavoro dal 14.4.2017 con passaggio immediato e diretto del [redacted] alle dipendenze della [redacted] con decorrenza 15.4.2017 ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. di settore.

Tale essendo il riferimento fattuale e contrattuale posto a base del licenziamento, si impone, per l'esatto inquadramento della vicenda che occupa, l'esame della disciplina pattizia.

Orbene, il C.C.N.L. per i dipendenti degli istituti di [redacted], *ratione temporis* vigente, limitatamente ai profili che qui rilevano, prevede:

art.24 (Cambio di appalto e/o affidamento di servizio)

"Le parti stipulanti, rilevato:

- che il fenomeno dei cambi di appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di [redacted], con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso gli Istituti cessanti;

- che la salvaguardia occupazionale delle guardie giurate rientra negli obiettivi di cui all'art. 252 bis del R.D. 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. 153 del 4 agosto 2008;

- al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli".

Art.25 (Condizioni per attivare la procedura)

"In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro [redacted] nei medesimi servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'Istituto uscente ove ne abbia interesse darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle

OO.SS. firmatarie, alle RSA/RSU, alla DTL competente per territorio, alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'istituto di alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo:

1) l'elenco dei nominativi, livelli di inquadramento e anzianità lavorativa del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione. Per i lavoratori a tempo determinato andrà specificata anche la data di scadenza del contratto.

2) il codice fiscale dei lavoratori interessati;

3) il monte ore di servizio previste dall'appalto;

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relative. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi”.

Art.27 (Modalità di attuazione della procedura)

1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art. 27 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art. 68.

2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal C.C.N.L., ivi compresi gli ad personam non assorbibili di cui all'art. 31, ultimo comma del presente C.C.N.L. e gli stessi, salvo quanto disposto al 4° comma dell'art. 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.

4. Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'art. 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal C.C.N.L., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante.

5. L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall'obbligo stabilito al precedente comma 1 qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'art. 26 o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 223/91.

L'Istituto dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all'art. 26 un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, o in sede sindacale, anche negli ambiti previsti dal presente C.C.N.L., con l'Istituto cessante, le OO.SS. Territoriali, ed i lavoratori interessati al passaggio, dimostrando in tale sede le ragioni della sua eventuale esenzione.

In detti casi le parti, fermo restando l'obbligo di assunzione delle unità non in contestazione, si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte con i lavoratori interessati verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

6. Il mancato adempimento, da parte dell'Istituto che cessa nell'appalto, degli incumbenti di cui a precedente art. 26 esimerà l'Istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente.

7. L'omessa attivazione dell'incontro di cui al Punto 6 comma 2 del presente articolo da parte dell'Istituto subentrante o il mancato assolvimento dell'onere ivi previsto comporterà per esso l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

8.

9. La disciplina di cui al presente articolo deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli Istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del C.C.N.L., sia in quanto aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie del Contratto, sia per tacita adesione. Pertanto i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.”.

Per come emerge dalle espressioni lessicali adottate dalle parti contraenti, ritiene la Corte che la *ratio* dell'istituto in oggetto - volta a garantire la salvaguardia ed il mantenimento dei livelli occupazionali ed il contenimento della dispersione delle professionalità acquisite - configura presupposto indefettibile per l'operatività del “cambio di appalto”, quale legittima causa giustificativa del licenziamento da parte della società uscente, l'effettivo ed incondizionato subentro di un altro istituto di vigilanza nel medesimo appalto di servizi.

Ed invero, solo a fronte del compiuto perfezionamento di tale elemento fattuale il lavoratore interessato (impiegato in via esclusiva o prevalente, nei sei mesi precedenti a quello di comunicazione di avvio della procedura, nell'appalto) può avere la certezza che il preesistente rapporto di lavoro è destinato a rimanere immutato (nelle originarie componenti retributive, classificatorie, logistiche e temporali), fatta salva la diversa imputabilità datoriale, e senza soluzione di continuità, con l'Istituto di vigilanza subentrante.

A ben vedere, infatti, la (precisa) scelta delle parti stipulanti il predetto C.C.N.I. di sottrarre *“le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate in ragione dei cambi di appalto”* dalla *“applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della Legge 223 del luglio 1991”* (come è dato leggersi nella nota a verbale in calce all’art.27 cit.) - di fatto alterando, per effetto di un’opzione volontaristica meramente convenzionale, la platea dei dipendenti potenzialmente coinvolti nelle procedure di licenziamento collettivo - deve essere necessariamente controbilanciata dalla pedissequa osservanza delle prescrizioni comportamentali innanzi descritte da parte di tutti i soggetti interessati nonché dall’integrale rispetto delle vincolanti condizioni operative.

Facendo, dunque, corretta applicazione di tali principi al caso che occupa deve evidenziarsi che nella lettera di licenziamento inviata al [redacted] l’atto di recesso venne inquivocabilmente giustificato dalla [redacted] sulla base di un affermato cambio di appalto che presupponeva, da un lato, il subentro dell’Istituto [redacted]

nel medesimo servizio di vigilanza presso le filiali [redacted] dall’altro, il passaggio del lavoratore, odierno reclamante, alle dipendenze della subentrante senza soluzione di continuità rispetto al preesistente rapporto con l’istituto uscente.

Tuttavia, si osserva, deve categoricamente escludersi che, alla data del 14.04.2017 (giorno ultimo di lavoro del [redacted] per la [redacted]), entrambe le condizioni ora citate si fossero integralmente perfezionate atteso che, per come emerge dagli atti prodotti, con lettera del 24.04.2017 l’[redacted] [redacted] comunicò al [redacted] l’impossibilità di procedere all’assunzione per l’intervenuta decisione di non espletare il servizio di vigilanza oggetto di appalto (*“Con precedente missiva del 10/04/2017, Lei veniva informato dalla [redacted] che a decorrere dal 14/04/2017 il servizio di [redacted] presso la [redacted] sarebbe stato svolto dallo scrivente società. La scrivente società ha tuttavia deciso di non poter espletare il suddetto servizio di [redacted] per come comunicato alla [redacted] e con nostra lettera del 24/04/2017 ed agli Uffici competenti. Con la presente siamo spiacenti di comunicarLe, pertanto, che non ci è possibile assumerLa alle nostre dipendenze”* – cfr. doc. 21 fascicolo reclamante).

A quanto or ora detto deve aggiungersi l’ulteriore (non trascurabile) dato di fatto rappresentato dalle successive comunicazioni (del 12/05/2017 e dell’1/06/2017) con le quali la [redacted] informò il [redacted] di essere pronta ad assumerlo (sia pure a condizioni parzialmente diverse dalle quelle originarie laddove l’orario di lavoro sarebbe stato inizialmente più contenuto) in quanto aveva deciso, *“all’esito di una nuova valutazione complessiva della situazione e delle nuove condizioni dell’appalto ...di subentrare alla [redacted] nella gestione del servizio di vigilanza privata presso le filiali di [redacted]”*, così confermando che alla data del 15/04/2017 la stessa non era ancora subentrata nel predetto appalto, con la conseguenza che l’eventuale rapporto di lavoro del [redacted] alle dipendenze della [redacted] non si sarebbe sviluppato con carattere di continuità rispetto a quello già costituito con la [redacted] (soffrendo, evidentemente, di un’interruzione quanto meno dal 15/04/2017 al 13/05/2017) e, in definitiva, in palese inottemperanza al disposto del

primo comma dell'art.27 cit. ("L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio ... con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto ...").

Se, dunque, il cambio appalto configurava - nella prospettiva della società reclamata, per come esplicitata nella missiva del 10/04/2017 e nelle difese da questa espletata in tutti i gradi di giudizio - la sola ragione giustificativa dell'atto di recesso datoriale, in applicazione dell'ordinarie regole in tema di riparto dell'onere probatorio, sarebbe stato onere della società reclamata, nella fattispecie disatteso per quanto fin qui illustrato, dimostrare la sussistenza di tale condizione asseritamente legittimante l'irrogato licenziamento per motivi economici.

Qualora, invece, dovesse ritenersi che il motivo del licenziamento fosse da individuare nella cessazione della gestione del servizio di sorveglianza da parte della società reclamata dei locali della società reclamante, configurando la procedura ex artt. 24 e ss. C.C.N.L. mero meccanismo convenzionale deputato a tutelare il livello occupazionale nel settore *de quo*, è oltremodo consequenziale che la società reclamata avrebbe dovuto provare le ulteriori condizioni giustificative dell'irrogato licenziamento ultronee rispetto all'accertata contrazione dell'attività lavorativa.

Ma a tale onere probatorio, si osserva, la società reclamata è venuta meno non avendo nulla dedotto ed allegato in tema di nesso di causalità fra il cessato appalto e l'individuazione dell'odierno reclamante quale soggetto da allontanare rispetto a tutti i suoi colleghi di pari qualifica e mansioni ovvero in ordine alla osservanza del c.d. obbligo di *repechage* (ove si consideri che il licenziamento non risulta che sia stato assunto in esecuzione di quell'appalto ovvero al momento dell'inizio della gestione da parte della società reclamata delle filiali della società reclamante essendovi assegnato esclusivamente in ragione di scelte organizzative datoriali).

Né contrari argomenti possono trarsi dal fatto che il mancato tempestivo perfezionamento del cambio di appalto fosse da imputare a scelte gestionali della sola società subentrante estranee alla sfera di diretta responsabilità della società reclamata risultando tale assunto difensivo palesemente incompatibile con la *ratio* ispiratrice della procedura di salvaguardia prevista dalle norme pattizie richiedente, come si è detto, quale indefettibile presupposto per la sua operatività il verificarsi, in data anteriore al produzione degli effetti dell'irrogato licenziamento, di tutte le condizioni procedurali e sostanziali dettate dagli artt.25 e 27 del C.C.N.L..

Inoltre, per come emerge dalla documentazione versata in atti, la società reclamata, all'esito della riunione del 10/04/2017 con i sindacati (svolta in tavoli separati e durante la quale i sindacati e variamente contestando la procedura adottata, chiesero la "sospensione in attesa delle opportune verifiche da parte degli Enti preposti nei confronti degli Istituti di cui sono interessati alle cessioni" cfr. doc. 16, 17, 18 fascicolo reclamante) si era impegnata, unitamente alla

.., a provvedere “*tempestivamente agli adempimenti conseguenti al transito dei lavoratori secondo la richiamata disciplina contrattuale*”.

Incombenza alla quale la _____, nel caso che occupa, era venuta certamente meno ove solo si consideri che alla data del 14/04/2017 ed almeno fino al 12/05/2017 (invero solo l'1/06/2017 vennero comunicate al _____ le condizioni contrattuali di assunzione) il prospettato subentro nella gestione dell'appalto del servizio di vigilanza presso la _____ non si era ancora perfezionato.

L'atipicità del recesso in parola (come pure qualificato dalla reclamata a pagina 14 della memoria), proprio perché deputato a garantire i preesistenti livelli occupazionali, non può, infatti, frazionarsi in due fasi distinte e separate - da una parte la prioritaria risoluzione del rapporto intimata dall'istituto uscente e dall'altra la successiva assunzione rimessa ad una scelta (del tutto) eventuale da parte dell'istituto subentrante - trattandosi, piuttosto, di un unitario percorso che consente al lavoratore, senza soluzione di continuità, di passare dall'uno all'altro datore di lavoro.

Ogni diversa opzione volontaristica, ritiene la Corte, condurrebbe all'illogica conseguenza per la quale la società uscente - senza osservare le vincolanti preclusioni fattuali ed i connessi gravosi oneri probatori (specialmente in tema di obbligo di *repechage*) dettati in tema di recesso per giustificato motivo oggettivo - potrebbe licenziare i propri dipendenti solo perché addetti ad un determinato appalto in via di dismissione, senza che gli stessi siano poi assunti dalla ditta subentrante, così da disattendere integralmente la *ratio* ispiratrice della disciplina convenzionale in parola.

In altri termini o la risoluzione del rapporto di lavoro intimata dall'istituto di vigilanza uscente trova giustificazione nell'imminente cessazione dell'appalto di talché devono trovare applicazione le ordinarie regole sostanziali e probatorie dettate in tema di licenziamento per motivi economici, oppure la predetta risoluzione deve collocarsi all'interno dell'unitaria procedura cristallizzata negli artt.24 e ss. C.C.N.L. con la concomitante e necessaria sussistenza, nel giorno di decorrenza dell'atto di recesso della prima società, di tutte le condizioni legittimanti tale operazione, fra le quali, in via prioritaria, il “cambio di appalto”.

Evento, quest'ultimo, pacificamente non ancora realizzatosi, nel caso di specie, alla data del 14/04/2017 (e, per vero, neppure nei successivi trenta giorni).

Sulla scorta delle superiori considerazioni, pertanto, il reclamo deve essere accolto e la sentenza di prime cure riformata con declaratoria di illegittimità del licenziamento irrogato a _____ con la lettera del 10/04/2017.

3) Per quel che attiene le conseguenze sanzionatorie, vertendosi in un'ipotesi di insussistenza del fatto posto a base di un licenziamento per motivi economici, la _____ s.p.a., in conformità al combinato disposto dei commi quarto e settimo dell'art.18 L.300/70 (come modificato dalla L.92/2012), deve essere condannata alla reintegrazione del _____ i nel posto di lavoro ed al pagamento in suo favore di un'indennità pari a dodici

mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, tenuto conto della sua anzianità di servizio (la data di assunzione risale al 1990 – cfr. buste paga in atti), del numero dei dipendenti in servizio (oltre 500, come da visura camerale agli atti, non tenendo conto dei 516 coinvolti in una documentata procedura di mobilità collettiva) e delle condizioni economiche delle parti (non risulta che il reclamante sia attualmente occupato).

Privo di pregio è, invece, il motivo di reclamo attinente alla natura ritorsiva dell'irrogato licenziamento, stante la genericità della descritta *causa petendi* (il sarebbe stato allontanato per ragioni ritorsive correlate al ruolo sindacale svolto in seno all'azienda) e l'assenza di adeguato conforto probatorio ove solo si consideri che gli asseriti contrasti con la società appaiono manifestazioni di una fisiologica contrapposizione dialettica fra il rappresentante di uno dei tanti sindacati presenti in azienda ed i vertici societari.

La circostanza, poi, che, a fronte di altre cessazioni di appalti per la gestione del servizio di vigilanza la società reclamata non si sia avvalsa della procedura di salvaguardia in oggetto, rientra nelle opzioni gestionali rimesse alla libera discrezionalità imprenditoriale.

Ciò è quanto basta per escludere in radice la natura ritorsiva del recesso datoriale.

4) Le spese di lite di entrambi i gradi di giudizio, liquidate come da dispositivo con distrazione *ex art. 93 c.p.c.* in favore dei procuratori antistatari, devono porsi a carico della _____ in ossequio al principio della soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, in riforma della sentenza n. ____/2018 emessa in data ____ .2018 dal Tribunale di Palermo, in funzione di G.L., annulla il licenziamento irrogato dalla _____ a _____ con missiva del 14 aprile 2007 e per l'effetto condanna l'anzidetta società alla reintegrazione del _____ in posto di lavoro ed al pagamento in favore di costui di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dall'ultima retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Condanna la _____ al pagamento delle spese del doppio grado in favore di _____ che liquida, per il primo, in complessivi **€.2.700,00** e, per il secondo, in complessivi **€.3.200,00** per compensi professionali oltre rimborso spese generali, I.V.A. e C.P.A. come per legge, se dovute, disponendone la distrazione, *ex art. 93 c.p.c.*, in favore degli Avv.ti Ignazio Fiore, Giuseppe Varisco e Salvo Cangialosi, dichiaratisi antistatari.

Così deciso nella camera di consiglio della sezione lavoro della Corte d'Appello di Palermo il giorno 7 marzo 2019.

Il Consigliere estensore

