



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DELLA SPEZIA**

Il Giudice monocratico,
in funzione di Giudice del lavoro,
dottor Giampiero PANICO,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa riunita iscritta al n. 1396 del 2014 R.G.L.,
su ricorso in opposizione capofila depositato il 12 novembre 2014,

avente ad oggetto:
OPPOSIZIONE L. 92/2012 CD. LEGGE FORNERO,

promossa da:

- **[REDACTED]** s.r.l., p. I.V.A. **[REDACTED]**, in persona del legale rappresentante *p.t.*, sedente in Albano Laziale (RM), rappresentata e difesa dall'avv. Antonio ORTOLANO, domiciliata come in atti, indirizzi p.e.c. *antonio.ortolano@oav.legalmail.it* ed anche, presso il domiciliatario, *federica.giorgi@avv.sp.legalmail.it*,

- **[REDACTED]** s.r.l., p. I.V.A. **[REDACTED]**, in persona del legale rappresentante *p.t.*, sedente in Albano Laziale, rappresentata e difesa dall'avv. Antonio ORTOLANO, domiciliata come in atti, indirizzi p.e.c. *antonio.ortolano@oav.legalmail.it* ed anche, presso il domiciliatario, *federica.giorgi@avv.sp.legalmail.it*,

RICORRENTI OPPONENTI,



contro:

- [REDACTED], c.f. [REDACTED] 1J, res.te alla Spezia (SP),
 - [REDACTED], c.f. [REDACTED], res.te come sopra,
 - [REDACTED], c.f. [REDACTED], res.te come sopra,
 - [REDACTED], c.f. [REDACTED], res.te come sopra,
 - [REDACTED], c.f. [REDACTED], res.te come sopra,
- rappresentati e difesi, congiuntamente e disgiuntamente, dagli avv.ti LAMMA e BORDIGONI, domiciliati come in atti, indirizzi p.e.c. avv.robortolamma@pec.giuffre.it e avv.danielebordigoni@pec.giuffre.it),

CONVENUTI PROPONENTI OPPOSIZIONE INCIDENTALE

e nei confronti di:

- [REDACTED] s.r.l., c.f. 10571381002=, in persona del legale rappresentante p.t.,

CONVENUTO DALLA PARTE CHE PRECEDE E RIMASTO CONTUMACE,

sulle seguenti conclusioni delle parti:

per ciascuna parte costituita:

- **come in atti.**

FATTO E DIRITTO

Con separati ricorsi, poi riuniti, le opposenti [REDACTED] s.r.l. (*deinde*, [REDACTED] e [REDACTED] s.r.l. (*deinde*, [REDACTED]), proponevano opposizione, ex art. 1, comma 51, L. n. 92 del 2012, avverso l'ordinanza di questo Tribunale, giudice monocratico del lavoro, del 15 ottobre 2014, con la quale era accolta l'impugnativa di licenziamento proposta dai superiori convenuti, statuendosi, per le lavoratrici [REDACTED] ed [REDACTED] la nullità del loro recesso, per violazione del divieto di cui all'art. 54, d.lgs. n. 151 del 2001, con applicazione della tutela reintegratoria di cui al novellato art. 18, 1°-3° comma, L. n. 300 del 1970 e, per gli altri lavoratori, l'illegittimità del recesso a loro intimato, con risoluzione del rapporto di lavoro e risarcimento del danno in una somma pari a dodici mensilità, oltre, per tutti, accessori e spese.

I lavoratori, convenuti nelle opposizioni, proponevano a loro volta opposizione incidentale, nella parte in cui il provvedimento in esame non aveva accolto la loro domanda anche nei confronti di [REDACTED] s.r.l. [REDACTED].

Ritualmente instauratosi il contraddittorio anche nei confronti di quest'ultima società sull'opposizione incidentale, era dichiarata contumace; seguivano il libero interrogatorio delle parti comparse ed il tentativo di conciliazione, che non sortiva esito. La causa era quindi istruita come in atti, poi discussa dalle parti e trattenuta dal giudice in decisione ex art. 1, comma 57, L. n. 92 del 2012 e viene infine decisa con questa sentenza.

Le opposizioni – principale ed incidentale – sono infondate per il complesso delle ragioni che seguono.

Giova intanto rilevare che la parte opponente principale propone censure di merito in ordine al provvedimento della prima fase, di talché non vi è necessità, a rigore, qui, di esaminare i profili in rito che il primo giudice aveva affrontato nella fase sommaria.

Merita comunque condivisione quanto scritto in quella sede su questi profili, ossia, *in primis*, che il rito di cui all'art. 1, commi 47 ss., L. n. 92 (fase sommaria e conseguente opposizione), deve essere azionato ogni qual volta, impugnando un licenziamento avverso il quale si chiedi la tutela reale (per le fattispecie che, *ratione temporis*, la prevedono: v. oggi art. 1, d.lgs. n. 23 del 2015), si avanzi anche domanda di accertamento o, meglio, di delibazione incidentale, «in ordine alla corretta imputazione del rapporto di lavoro»



(dall'ord. del 15 ott. 2014); e ciò sulla scorta della preferibile lettura interpretativa della locuzione di cui all'art. 1, comma 47, ult. parte.

In secondo luogo, è consentito «formulare una domanda di reintegra rivolta in via solidale nei confronti di più società, atteso che è giuridicamente possibile concepire una impresa unitaria ... che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi; ciò, peraltro, non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica, ne' di negare la pluralità di quei soggetti, potendo esistere un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro (in questi termini, Cass., sez. lav., 24.3.2003, n. 4274)»: si riprende e si conferma quanto scritto nell'ordinanza della prima fase, siccome del tutto corretto e condivisibile alla luce dei chiari insegnamenti della suprema Corte (v. anche Cass. 29 nov. 2011, n. 25270) e del principio di effettività che informa il diritto del lavoro.

Ecco quindi che, nel caso di specie, diviene ineludibile verificare quanto sopra, dal momento che presupposto del provvedimento opposto è che le opposenti abbiano costituito un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, che sia stato superato il limite dimensionale per applicare l'art. 18, L. n. 300 (ancorché ciò, a rigore, non rilevi per il vizio riscontrato nei licenziamenti di [redacted] e [redacted] e su cui v. *infra*), che non sia cessata l'attività produttiva, che non sia stata comparata su tutta l'unità produttiva la posizione di [redacted], [redacted], [redacted].

Occorre dunque ripartire, per avere le corrette chiavi di lettura della vicenda, da un passaggio motivazionale della decisione di Cassazione da ultimo citata, laddove afferma che «... <in> questo contesto, e con specifico riferimento alle problematiche lavoristiche, del tutto decisivo appare il riferimento alle forme di utilizzazione del personale dipendente, potendo l'ingerenza della società dominante nella gestione del rapporto di lavoro spingersi sino al punto di determinare una utilizzazione del tutto indistinta e promiscua della forza lavoro all'interno del gruppo (accreditando una situazione di "confusione contrattuale", tale da far constatare, in realtà, l'esistenza di una impresa unitaria, solo apparentemente organizzata in forma di gruppo: v. per tutte Cass. n. 6707/2004); ovvero, in presenza di gruppi genuini, ma fortemente integrati, determinare la destinazione della prestazione di lavoro al complesso delle società operative, secondo le note forme della prestazione cumulativa o alternativa [passo già citato *supra*]; oppure riguardare solo la determinazione generale degli obiettivi strategici delle singole società operative, anche per ciò che riguarda le politiche del personale, ma senza alcuna incidenza sulla concreta gestione del personale e sulla destinazione della prestazione alla società che assume la veste di datore di lavoro. Con riferimento a tali molteplici fattispecie, ha avuto modo la giurisprudenza di legittimità di precisare (per citare solo alcune esempi, indicativi delle situazioni evidenziate), da un lato, come "il collegamento economico funzionale tra imprese appartenenti ad un medesimo gruppo societario non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso fra una di esse ed il lavoratore, debbano estendersi anche all'altra, e che, tuttavia, in presenza di una società capogruppo, formalmente estranea al rapporto di lavoro, che si comporti come effettivo dominus... con la conseguente imputazione del rapporto di lavoro alla capogruppo" (cfr. Cass. n. 19931/2010)».

Alla luce di ciò, correttamente il primo giudice, ai fini del decidere, ha valorizzato le circostanze di fatto emergenti dagli atti di causa.

In particolare, ha preso in considerazione la cronologia della vicenda:

- il 10 novembre 2012, i lavoratori transitano dalla ditta [redacted] s.r.l. unipersonale alla [redacted] (periodo peraltro irrilevante in causa), a seguito di cessione dalla prima alla seconda del ramo di affitto dato dall'azienda della Spezia [docc. nn. 7) e 14), [redacted], f.s.],



- l'11 marzo 2013 ha vigore l'affitto di azienda del punto vendita della Spezia da [redacted] a [redacted] ed i lavoratori transitano, sempre ex art. 2112, c.c., dalla prima alla seconda [cfr. docc. nn. 15) e 26), INV.],
- il 14 gennaio 2014 [redacted] chiede ad [redacted] autorizzazione al recesso immediato dal contratto di affitto relativo al punto vendita della Spezia [doc. n. 12), [redacted] f.s.],
- il 25 gennaio seguente [redacted] comunica ai dipendenti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per cessazione dell'attività del punto vendita [doc. n. 13)],
- il 31 gennaio avviene poi la restituzione del punto vendita da [redacted] ad [redacted], «a seguito delle intese intercorse ed alla accettazione di recesso anticipato» [doc. n. 14)].

Se questi sono i fatti, documentalmente risultanti e non contestati, non ci si può esimere dall'osservare che, ai sensi del disposto codicistico (v. artt. 2561 e 2562, c.c.), l'affittuario deve gestire l'azienda senza modificarne la destinazione e in modo da conservare l'efficacia dell'organizzazione e degli impianti e le normali dotazioni di scorte.

Del resto, in sintonia a ciò dispone il contratto di affitto tra le parti, laddove prevede che «nessuna modifica potrà essere apportata al ramo di azienda affittato senza l'autorizzazione scritta della locatrice» [doc. n. 15), [redacted], cit., p. 15), 3° cpv.]

E' quindi evidente che la cessazione di un punto vendita e la risoluzione dei rapporti di lavoro dei dipendenti ad esso addetti sia una notevolissima modifica del ramo di azienda affittato, che, ad esito di detta operazione, rimane costituito dal solo punto vendita di Sarzana (aperto da [redacted] nelle more del contratto di affitto).

Alla vicenda si sarebbe dovuto allora applicare l'art. 2112, c.c., poiché ci si trova di fronte ad un'operazione di retrocessione di ramo di azienda, esattamente eguale e contraria a quella di cessione (per affitto): v., al riguardo, p. es., Cass. 4 settembre 2003, n. 12909, Id. 26 luglio 2011, n. 16255.

Ma [redacted] anziché riconsegnare (per dir così) i rapporti di lavoro all'affittante, intima i licenziamenti e priva il ramo della sua forza lavoro; [redacted], dal canto suo, nulla contesta.

La condotta di quest'ultima è indice che la decisione di cessare l'attività e di recedere dai contratti di lavoro è stata presa concordemente dalla proprietaria [redacted] e dall'affittuaria [redacted] (ciò che si ricava anche dai documenti sopra indicati, dove [redacted], prima, chiede l'autorizzazione al recesso anticipato e, poi, dà atto della accettazione della capogruppo).

Ne discende, quindi, che [redacted] non può dirsi estranea ai rapporti di lavoro in questione, poiché viene decisamente coinvolta su un profilo decisivo di tali rapporti, ossia la loro risoluzione, nel contesto di un programma di riduzione del personale stabilito da entrambe le società del gruppo.

Le argomentazioni spese dalle opposenti in questa sede non infirmano quanto sopra, ma, al contrario, dimostrano che vi è stata una gestione delle due società e, per quanto qui rileva, dei rapporti di lavoro.

Si dice infatti che, quando [redacted] recede dal contratto di affitto di azienda, [redacted] non ha già più alcun interesse alla retrocessione dell'azienda stessa e, quindi, tra le due società interviene un accordo relativo alla cessazione dell'affitto (e, per conseguenza, dei rapporti di lavoro che vi rientravano).

Ciò, però, conferma che, nel quadro di un'unitaria strategia aziendale, anche i rapporti di lavoro coinvolti nelle operazioni negoziali sono stati gestiti indifferentemente dalle due società; del resto, in questa sede, non si intende censurare la legittimità (e, nemmeno, la convenienza) di siffatto accordo, quanto rilevare che lo stesso denota la presenza di una società, «formalmente estranea al rapporto di lavoro», che si comporta come effettiva



domina, con la conseguente imputazione del rapporto di lavoro anche ad essa (parafrasando la Cassazione n. 25270 del 2011).

Si deve anche osservare che, se tra le due società (██████████ ed ██████████), non vi era alcun obbligo (legale o negoziale) di retrocedere l'azienda, è altrettanto vero che i lavoratori coinvolti dalla vicenda non potevano esser privati – per effetto dell'accordo tra le due imprese – dei diritti ad essi riconosciuti dall'art. 2112, c.c..

In definitiva, per quanto rileva in questa sede, la combinazione delle varie decisioni (risoluzione anticipata del contratto di affitto, risoluzione dei rapporti di lavoro, cessazione dell'azienda sulla Spezia) dimostra che la sorte del personale è stata pianificata da ambedue le società in stretta unità d'intenti, così come correttamente ritenuto dal giudice della fase sommaria.

E' la stessa ██████████ che - nel comunicare a ██████████ s.r.l. unipersonale (precedente titolare dell'azienda), che «la situazione che si è creata, per vostro esclusivo comportamento, non è assolutamente sostenibile, tanto da costringerci alla chiusura dell'azienda sita in La Spezia» [v. raccomandata del 30 gennaio 2014, doc. n. 24], ██████████ - conferma di avere attivamente partecipato alla decisione di chiudere il punto vendita (e conseguentemente di risolvere i rapporti di lavoro in corso).

Ad ulteriore conferma, sta la decisione di ██████████ di aprire un nuovo punto vendita a Sarzana con trasferimento di parte dei dipendenti già addetti al punto vendita spezzino. Anche in questo caso, infatti, si tratta di una considerevole modifica del ramo d'azienda affittato che non può essere stata decisa senza l'assenso, espresso o tacito, della capogruppo e depone per una gestione comune estesa anche ai rapporti di lavoro.

Risulta poi che ██████████ si sia avvalsa di soggetti terzi per una serie di adempimenti in materia amministrativo-contabile-informatico con i quali essa stessa aveva stipulato i relativi contratti [cfr. suoi docc. nn. 15), con Studio ██████████ e 5), con ██████████ s.r.l.], ma ciò non vale per gli adempimenti connessi alla sicurezza, formazione ed informazione dei lavoratori, i quali risultano invece curati da una ditta (██████████ s.r.l.) incaricata da ██████████ [doc. n. 17), ██████████].

In conclusione sul tema, va ritenuta corretta la decisione del primo giudice di riconoscere la sussistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro.

Questa indagine è stata condotta per pervenire alla determinazione del requisito dimensionale del datore di lavoro, ai fini dell'applicabilità dell'art. 18, L. n. 300.

Se infatti le due opposenti sostengono di non occupare, complessivamente, più di sessanta dipendenti su tutto il territorio nazionale, ovvero più di quindici nel Comune della Spezia (art. 18, 8° comma, L. n. 300), nondimeno, una volta imputati i rapporti di lavoro ad entrambe le società, tale prospettazione perde di decisività, poiché, dalle allegazioni di causa, non risulta con sicurezza che la somma dei loro dipendenti non superi il primo dei due limiti dimensionali.

Invero, ai sensi della nota giurisprudenza in materia (Cass., s.u., 10 gennaio 2006, n. 141), grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che la dimensione occupazionale è inferiore alle soglie sopradette; orbene, se, processualmente, ognuna delle due società può sostenere di non integrare queste soglie e di non conoscere l'una la consistenza dell'altra, esse sono però onerate di dichiarare la propria consistenza (altrimenti, non vi è prova che non si integri il requisito per applicare l'art. 18) ed, una volta sommata, di allegare e dimostrare ove e come non le supererebbero egualmente.

Nel caso di specie, invece, ciascuna delle due opposenti non allega mai precisamente il fatto rilevante, ossia la sua effettiva consistenza dimensionale, ma si limita, piuttosto, a lamentare di non integrare le soglie occupazionali di cui all'art. 18, 8° comma, L. n. 300.

In questo contesto, il rinvio alle risultanze del libro unico – particolarmente ponderoso e di difficile lettura, essendo, oltretutto, su supporto digitale - appare come un rinvio to-



talizzante ai documenti, di per sé non idoneo ad assolvere, su chi ne è onerato, l'onere di allegazione e prova (v., p. es., Cass. 1° agosto 2008, n. 21032).

In ogni caso, esaminando, con la detta difficoltà, i prodotti libri unici, alla stregua dell'art. 18, 9° comma, L. n. 300, si può dire, con un certo non escludibile margine di errore, che:

- a) ██████████ occupava:
- i) al gennaio 2013 [quando non erano ancora avvenuti i vari affitti di rami di azienda, di cui ai suoi docc. nn. 15)-18)], circa centodieci dipendenti,
 - ii) al marzo 2013, circa quarantatré dipendenti,
 - iii) al gennaio 2014, circa trentotto dipendenti (38,05=), ossia 39=, di cui, però, 3= a *part time* al 75% (valgono come 2,25=) ed 1= all'80% (0,8=) e, quindi (35 + 2,25 + 0,8) 38,05=,
- b) ██████████ occupava:
- i) al giugno 2013, circa diciotto dipendenti,
 - ii) al gennaio 2014, circa diciannove dipendenti (19,4=), compresi gli odierni lavoratori: si tratta, infatti, di ventuno dipendenti complessivi, di cui 1= a tempo pieno, 14= a *part time* al 95% (valgono come 13,3= dip.), 3= a *p.t.* all'82,50% (valgono come 2,475= dip.), 3) a *p.t.* all'87,50% (valgono come 2,625= dip.), quindi (1 + 13,3 + 2,475 + 2,625) 19,4=.

Come si vede, la forza lavoro delle due aziende, sommata insieme, pare esser stata dapprima superiore a sessanta dipendenti e poi, al gennaio 2014, molto prossima a tale soglia (v. Cass. 10 settembre 2003, n. 13274, per il richiamo alla nozione di normale occupazione; v. anche Id. 21 gennaio 2001, n. 1465, per il richiamo alla necessità di valutare il periodo semestrale antecedente al recesso); in ogni caso, per tutto quanto detto sopra, la genericità dell'allegazione delle oppponenti e l'incertezza residua sul requisito dimensionale vanno in danno della parte onerata della prova, ossia, come detto, le oppponenti medesime.

Inoltre, al gennaio 2014, la ██████████ di per sé integrava il requisito dimensionale, una volta considerata unica l'unità produttiva (ancorché distribuita su due Comuni) sulla quale effettuare il computo.

Queste ultime considerazioni rendono anche parzialmente ultroneo il ragionamento condotto sull'unicità del centro di imputazione; in ogni caso, non può dirsi che venga integralmente meno l'interesse dei lavoratori sul punto: infatti, in questo modo, essi costituiscono un ulteriore soggetto quale obbligato al pagamento in loro favore dei risarcimenti.

Resta confermata, per quanto vale, la decisione del primo giudice, laddove ha ritenuto la sussistenza, tra le due oppponenti, del centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro; deve allora passare all'esame dei vizi che lo stesso giudice ha ravvisato negli impugnati recessi.

Non può mancarsi di osservare, però, che i lavoratori hanno impugnato incidentalmente l'ordinanza non per non aver accolto gli originari ricorsi per una certa doglianza piuttosto che per un'altra (tra quelle dedotte), ma per non aver ritenuto la sussistenza del centro unico di imputazione anche nei confronti di ██████████

Riservato al prosieguo l'esame dell'opposizione incidentale, deve quindi scendere all'esame delle doglianze delle oppponenti principali in ordine al ritenuto vizio dei recessi.

Il primo giudice – dopo aver ricostruito, ancora una volta, i fatti ed aver constatato che era stato aperto (durante la vigenza del contratto di affitto) un altro punto vendita in Sarzana – correttamente ha ritenuto che lo stesso non potesse dirsi dotato di autonoma rispetto a quello della Spezia.

In effetti, se si torna alle vicende del ramo affittato da ██████████ a ██████████, nell'atto di affitto (marzo 2013), quest'ultimo era così individuato: «ramo di azienda sito in La Spezia, Viale Giovanni Amendola, 220...» [doc. n. 15], ██████████, cit., suo art. 1]; ciò significa che



qual ramo era funzionalmente unitario, ai sensi della nozione lavoristica di unità produttiva, di cui all'art. 18, ora 8° comma, L. n. 300 (v., p. es., Cass. 10 nov. 1997, n. 11092, Id. 4 ott. 2004, n. 19837).

Quando, poco dopo, fu aperto, all'interno del ramo, un altro punto vendita in Sarzana, ci si limitò a suddividere la forza lavoro [v. doc. n. 8], ma non risulta che si realizzarono due autonome unità produttive nel senso sopra chiarito.

Tant'è che (v. quanto riferito dal [redacted] in libero interrogatorio) tale Antonio [redacted] in origine direttore del punto vendita della Spezia, ad un certo punto fu dallo stesso [redacted] comandato a lavorare tanto alla Spezia quanto a Sarzana.

Ancora una volta, con ciò rigettando la doglianza sul punto, non è tanto questione se i due punti vendita avessero storie differenti (l'uno costituente il ramo affittato, l'altro aperto dalla [redacted], quanto se vi sia una unitarietà dei due; risposta che, analogamente al primo giudice, si ritiene positiva per le ragioni sopra evidenziate.

Tutto ciò posto, deve ora rilevarsi che le lavoratrici [redacted] ed [redacted] hanno impugnato nella fase sommaria il loro licenziamento deducendone la nullità per violazione del disposto dell'art. 54, d.lgs. n. 151 del 2001.

Le società – spec. [redacted] – non hanno contestato il presupposto dello stato protetto di maternità al momento del recesso [emergente, del resto, dalle buste paga prodotte dalle lavoratrici, *sub* doc. n. 16), f.s.], ma hanno affermato che il medesimo era consentito poiché si verteva nell'ipotesi – espressamente prevista *ex lege* [v. art. 54, comma 3, lett. b), d.lgs. n. 151] – della totale cessazione aziendale.

Le conclusioni sopra raggiunte – sulla configurabilità, nei punti vendita della Spezia-Sarzana, di un'unica unità produttiva – consentono di rigettare siffatta argomentazione difensiva, dal momento che la suprema Corte, superando il suo precedente orientamento formatosi su differente testo normativo, ha da ultimo sentenziato che la possibilità di intimare il licenziamento alla lavoratrice madre e di collocarla in mobilità è consentita soltanto in caso di «cessazione dell'attività dell'azienda» (Cass. 31 luglio 2013, n. 18363).

E' stato infatti statuito che «... <in> tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento di cui all'art. 54, comma 3, lett. b), del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, per cui, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva od analogica alle ipotesi di cessazione di ramo d'azienda».

Come già affermato, nel caso di specie non si è verificato questo presupposto (cessazione dell'attività aziendale nel suo complesso), rimanendo aperto il punto vendita di Sarzana.

In tal senso, del tutto condivisibilmente, si era già espresso il primo giudice, il quale aveva pure, sempre condivisibilmente, osservato che, se si fosse ritenuta la sussistenza, tra La Spezia e Sarzana, di due unità produttive, nondimeno il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento della lavoratrice madre, avrebbe dovuto verificare sulla residua unità la possibilità di sua ricollocazione, ciò che, nel caso, non era avvenuto.

La conclusione cui perviene il primo giudice è dunque conforme al dettato normativo: il licenziamento di [redacted] ed [redacted] si pone in contrasto con la norma imperativa di cui all'art. 54, d.lgs. n. 151 e va dichiarato pertanto nullo *ex art.* 18, 1° comma, L. n. 300, con applicazione della tutela di cui al medesimo articolo, 1°-3° comma, a prescindere dalla consistenza aziendale (v. ancora art. 18, 1° comma).

Per quanto concerne la posizione degli altri lavoratori, correttamente il primo giudice ha escluso una fattispecie di licenziamento ritorsivo od illecito discriminante (per avere costoro reclamato il rispetto dei propri diritti retributivi), osservando, sillogisticamente, che:

- tale motivo deve essere allegato e dimostrato dal lavoratore (così Cass. 15 novembre 2000, n. 14753 ed oggi v. i novellati commi 6°-7° dell'art. 18),



- tale motivo deve essere unico e determinante del recesso (*ex plurimis*, Cass. 8 agosto 2011, n. 17017, Id. 18 marzo 2011, n. 6282),
- nella specie non vi è prova di ciò; al contrario la documentazione contabile in atti prodotta dalla [redacted] [suo doc. n. 20], non efficacemente contestato] dimostra che, nell'anno 2013 il punto vendita della Spezia aveva ottenuto perdite per Euro 74.115,00= mentre il punto vendita di Sarzana aveva ottenuto risultati positivi per Euro 173.364,00=, ossia dimostra una situazione che giustifica la *reductio ad unum* dei punti vendita.

Appare inoltre poco verosimile che un datore di lavoro, per reagire alla rivendicazione, da parte di alcuni lavoratori, di certi diritti patrimoniali, decida di sopprimere un punto vendita.

Il primo giudice, sulla scorta di questo condivisibile ragionamento, ha quindi ritenuto che i licenziamenti in esame fossero fondati su un giustificato motivo oggettivo (art. 3, comma 3, L. n. 604 del 1966) non «palesamente insussistente», secondo quanto previsto dall'art. 18, 7° comma.

E' stata quindi coerentemente esclusa la tutela reintegratoria.

Invece, una volta ritenuta l'unicità dell'unità produttiva della Spezia-Sarzana, si è osservato, di conseguenza, che «quando il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale assolutamente omogeneo e fungibile, il datore di lavoro deve sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche del recesso di una di esse (cfr. Cass., sez. lav., 15.5.2012, n. 7509)».

Giustamente è stato ritenuto che soccorrano allora i criteri che l'art. 5, L. n. 223 del 1991, ha dettato per i licenziamenti collettivi, «posto che non sono utilizzabili né il normale criterio della "posizione lavorativa" da sopprimere, in quanto non più necessaria, né tanto meno il criterio della possibilità di "*repechage*", in quanto tutte le posizioni lavorative sono equivalenti e tutti i lavoratori sono potenzialmente licenziabili (in questi termini Trib. Torino, 18.2.2005)».

Ma, nel caso di specie, [redacted] non ha comparato le posizioni dei lavoratori complessivamente occupati nei due punti vendita della Spezia e di Sarzana, essendosi limitata a licenziare tutti gli addetti al primo.

I licenziamenti di [redacted] e [redacted] vanno e sono stati considerati illegittimi sotto il profilo del giustificato motivo oggettivo, con tutela ai sensi del 5° comma dell'art. 18 cit. (indennità risarcitoria compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), ex 2ª parte del 7° comma del medesimo articolo.

In tutti i casi, l'importo della retribuzione globale di fatto presa dal primo giudice a parametro per il calcolo dei risarcimenti, non è stata contestata e trova documentale riscontro nelle buste paga [doc. nn. 16)-17), lav., f.s.]; inoltre, non è ragione di opposizione, così come l'entità del risarcimento riconosciuto a [redacted], [redacted] e [redacted] (il minimo di legge).

Le opposizioni principali riunite di [redacted] e [redacted] vanno quindi respinte.

Esaminiamo infine l'opposizione incidentale, che verte sull'imputabilità dei rapporti di lavoro in esame anche a [redacted].

Ora, premesso che il rigetto delle opposizioni principali rende privo di interesse accertare se anche a [redacted] si possano imputare i rapporti di lavoro, salvo per il profilo che i lavoratori costituirebbero un ulteriore obbligato in loro favore, si ritiene, in adesione a quanto già opinato dal primo giudice, che non vi siano sufficienti elementi per accogliere sul punto le domande.



Infatti, i lavoratori deducono che, nel periodo fino al 2 marzo 2013, la forza lavoro fu inviata a lavorare presso il punto vendita di [redacted] in Genova, che era in corso di apertura.

Il fatto è pacifico e documentale [cfr. docc. nn. 10)-11), lav., f.s.], tuttavia, quando lo spostamento fu disposto, si trattò di una trasferta (non di un vero e proprio trasferimento), poiché era ben precisato il periodo temporale nel quale esso avrebbe avuto corso; a quell'epoca (25 febbraio 2013), non vi era ancora stato il passaggio del ramo di azienda, dato dal punto vendita di Genova, da [redacted] a [redacted] [doc. n. 16), INV.], sicché nessuna imputazione a terzi dei rapporti di lavoro è possibile: in altri termini, al 25 febbraio 2013, i lavoratori, dipendenti di [redacted], furono da questa società inviati a lavorare nel suo punto vendita di Genova.

Il passaggio dell'azienda genovese avvenne il 28 febbraio 2013 (v. doc. ult. cit.), in vigenza della trasferta dei lavoratori; la stessa perdurò per ancora così pochi giorni [1-2 marzo: v. il ridetto doc. n. 10)], che può ben essere, dal 28 febbraio, ri-qualificata come distacco, tenendo conto che trattandosi di società [redacted] e [redacted] del medesimo Gruppo, l'interesse della distaccante va presunto come sussistente.

In ogni caso, non vi sono altri elementi dai quali poter ritenere integrata l'unicità del centro di imputazione dei rapporti di lavoro anche con [redacted].

Queste considerazioni comportano la conferma dell'ordinanza impugnata anche avverso l'opposizione incidentale.

Le opposizioni qui in esame vanno quindi complessivamente decise nei termini sopradetti.

Venendo al regolamento delle spese di lite, per questa fase di opposizione, tra le parti oppponenti ed i lavoratori, si applica il d.m. n. 55 del 2014, tariffario del valore, fascia di valore da Euro 52.000,01=, come indicato da questi ultimi nella prodotta nota spese nel loro difensore (v. art. 5, comma 6, d.m.).

Peraltro, essendo complessivamente cinque i lavoratori, ex art. 4, comma 1, il compenso per una posizione (Euro 11.991,00=) viene aumentato dell'(4 x 20) 80%, per un totale di Euro 21.583,80=; il rigetto dell'opposizione incidentale consente una limitata compensazione (per 2/5), col resto (Euro 12.950,28=) che viene posto a carico della parte maggiormente soccombente, ossia le odierne oppponenti principali.

Ciascuno, ove sostenuti, sopporta i propri esborsi per contributo unificato, dal momento che entrambe le opposizioni sono state respinte.

Nulla sulle spese va disposto verso [redacted], rimasta contumace.

Il tutto come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice monocratico,
quale Giudice del lavoro,
definitivamente pronunziando,

- 1) Rigetta le opposizioni principale ed incidentale, conferma l'ordinanza opposta;
- 2) Tra le oppponenti principali e gli opposti [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] compensa per 2/5 le spese di questa fase di opposizione e condanna le oppponenti a rifondere agli opposti il resto delle spese, liquidato in Euro 12.950,28= per competenze legali, oltre spese gen.li, C.P.A. ed I.V.A. come per legge;
- 3) Nulla sulle spese verso [redacted] s.r.l..

Così deciso in La Spezia, addì 11 febbraio 2016.

IL GIUDICE



(Giampiero PANICO)

Il Tribunale di Roma, in composizione monocratica, ha pronunciato la seguente sentenza:

