



TRIBUNALE DELLA SPEZIA

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

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento n. 1151 del 2017 R.G.L.,
avente ad oggetto: **RICORSO ART. 1 COMMA 47 E SEG. – L. 92/2012 (CD. FORNERO)**,

promosso con unico ricorso da: [REDACTED] - [REDACTED] - [REDACTED]

[REDACTED] (avv. Bordigoni),

contro: [REDACTED] & C. s.a.s. [REDACTED] (avv.

Romanengo) - [REDACTED] (avv. Bosco).

Il giudice,
letti gli atti,
appurato, dopo molti rinvii per verifica, l'impossibilità di giungere a conciliazione,
sentite le parti comparse,
udita la discussione,
scioglie la riserva in atti nei termini che seguono.

L'eccezione pregiudiziale di parte convenuta viene respinta, atteso che - sebbene parte ricorrente chieda di accertare l'intermediazione illecita di manodopera o l'esistenza di un appalto illecito o l'imputazione, dal lato datoriale, del suo rapporto di lavoro a tutte le convenute -, non è impedita una mera delibazione di tali situazioni al fine di pervenire alla decisione (con efficacia di accertamento) della legittimità degli impugnati recessi, in aderenza alla *ratio* sottesa al disposto dell'art. 1, comma 47, ult. parte, L. n. 92 del 2012.

Invero, ai sensi di tale disposizione, sua ult. parte, il giudice ha il potere di risolvere le «questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro» (art. 1, comma 47, ult. parte), espressione da intendere ampiamente al fine di comprendervi anche le fattispecie in cui si controverta in ordine alla corretta imputazione del rapporto di lavoro; il tutto, per poter pervenire alla decisione sul licenziamento.

Infatti, *expressis verbis* (art. 1, comma 47), il rito c.d. "Fornero" va applicato (nel senso che non è nella disponibilità delle parti) ogni qual volta, attraverso le varie prospettazioni (purché non abnormi, strumentali o palesemente infondate già *prima facie*), si giunga ad invocare la tutela di cui al novellato art. 18, L. n. 300. Ed, a chiarimento di quanto evincibile già dall'*incipit* del comma 47, sta il *dictum* del successivo comma 48, ove si sancisce che «con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di



cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi», da individuarsi in quei fatti (elementi di fatto della fattispecie costitutiva) che fondano il diritto a vedersi applicata la tutela forte avverso i licenziamenti viziati.

In altri termini, non potendo la scelta legislativa - di prevedere un rito speciale per il licenziamento preceduto da una fase sommaria - ridurre le garanzie, per il lavoratore, di contestare la legittimità del recesso (indipendentemente dalla complessità di accertamento ed istruttoria che una simile contestazione volta per volta postula), ecco che può essere invocato l'art. 18, L. n. 300 ed attivato il rito di cui all'art. 1, commi 47 ss., L. n. 92, anche se debbesi prima delibare quale sia la corretta imputazione, dal lato datoriale, del rapporto di lavoro ovvero la corretta natura del rapporto o quant'altro sia necessario per la decisione.

Con la precisazione che, conformemente alla natura sommaria di questa fase, l'istruttoria sarà ammessa e svolta soltanto in quanto strettamente indispensabile (art. 1, comma 49), il che vuol dire che il giudice la espletterà solo ove non se ne possa fare a meno e la chiuderà quando avrà ritenuto, sempre con valutazione sommaria e non di piena cognizione, che i fatti controversi siano plausibilmente acclarati o smentiti.

Tale orientamento, autorevolmente confermato dalla suprema Corte (Cass. 8 set. 2016, n. 17775), da tempo è seguito da questo Tribunale.

Nel merito, le ricorrenti erano dipendenti della ditta [redacted] s.a.s. di [redacted] (di seguito, anche solo C. s.a.s.), dalla quale venivano licenziate con missiva del 31 maggio 2017, decorrente dal successivo 31 luglio, per giustificato motivo oggettivo (art. 3, 2ª parte, L. n. 604 del 1966).

Nella missiva [doc. n. 13], ric., si afferma che la [redacted] s.r.l. (C. s.r.l.) aveva da tempo appaltato alla C. s.a.s. l'espletamento di «tutti i servizi amministrativi», ma che era venuta nella determinazione di attuare un risparmio di costi e di internalizzare detti servizi; pertanto, aveva comunicato il recesso dal contratto di appalto con effetto dal 31 luglio 2017.

Da ciò ne consegue che, rappresentando tale appalto «la quasi totalità ... del volume di lavoro» della C. s.a.s., quest'ultima si trova costretta a licenziare tutti i dipendenti (quattro, tra cui le odierne ricorrenti) e ripartire all'interno della sua compagine sociale le sue residue e marginali attività.

Il licenziamento è stato tempestivamente impugnato in via stragiudiziale e poi giudiziale [v. docc. nn. 14)-15), ric.; art. 6, L. n. 604].

Ora, l'attore prospetta che le due convenute costituiscono un centro unico di imputazione, dal lato datoriale, del rapporto di lavoro, ovvero anche che si è in presenza di una illecita intermediazione di manodopera o di un appalto illecito tra le due convenute, col che ne deriva una serie di conseguenze in ordine alla validità e legittimità del recesso: nullità del medesimo (art. 18, 1º-3º comma, L. n. 300 del 1970), ma anche, dipoi, integrazione della soglia dimensionale per fare applicazione delle gradate tutele di cui al 4º-7º, 5º, 6º comma dell'art. 18.

Pertanto, per quel che concerne la C. s.a.s., attesa la superiore prospettazione, non è dirimente, per ritenere la domanda inammissibile nei suoi confronti, il fatto che in sé non superi il limite dimensionale di cui all'art. 18, 8º comma, L. n. 300 [cfr. doc. n. 1), ric.]; il limite è invece già superato dalla C. s.r.l. da sola [fatto pacifico: e v. doc. n. 2), pag. 9, ric.] e, a maggior ragione, sommando la forza lavoro delle due società.

Debbono quindi essere svolte le seguenti considerazioni di carattere generale.

In primo luogo, i dati formali - relativi all'epoca di costituzione delle società convenute, alla loro compagine sociale, al loro oggetto sociale (v. visure camerali) - non sono determinanti per escludere, in ambito lavoristico, che un rapporto di lavoro, dal lato datoriale, debba imputarsi a tutti questi soggetti.



Invero, ai fini di riconoscere l'esistenza di un gruppo di imprese, lavoristicamente rilevante, devono ricorrere le seguenti condizioni (v., p. es., Cass. 1° apr. 1999, n. 3136, Id. 16 mag. 2000, n. 6361, Id. 24 mar. 2003, n. 4274):

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle diverse società del c.d. gruppo nell'interesse comune;
- c) ed il coordinamento direttivo, amministrativo, finanziario ed organizzativo-produttivo da parte della capogruppo.

Inoltre, può ravvisarsi un unico datore di lavoro qualora sia stato simulato e preordinato in frode alla legge non tanto la costituzione di molteplici soggetti giuridici quanto, piuttosto, il frazionamento di un'attività tra questi diversi soggetti (alla giurisprudenza succitata, *adde* Cass. 23 ago. 2000, n. 11033, Id. 17 mag. 1997, n. 4418).

Successivamente, peraltro, la Cassazione 23 marzo 2004, n. 5088, ha insistito sulla necessità, ai nostri fini, che sia ravvisabile «un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro» (dalla massima), senza peraltro poter sindacare le scelte organizzative proprie dell'imprenditore ed a lui riservate.

Ancora più di recente, la giurisprudenza (Cass. 29 nov. 2011, n. 25270) - prestando particolare attenzione all'evolversi della strutturazione imprenditoriale nell'attuale realtà socio-economica ed all'esigenza di non diminuire, per ciò solo, le tutele dalla legge riconosciute al lavoratore - ha affermato, in motivazione, del tutto condivisibilmente, che, «in presenza di gruppi genuini, ma fortemente integrati», sussiste la possibilità di «determinare la destinazione della prestazione di lavoro al complesso delle società operative, secondo le note forme della prestazione cumulativa o alternativa» (qui interessa la forma «cumulativa»), ogni qual volta, per l'appunto, le società siano da considerarsi in sé genuine e tutte insieme gestenti il rapporto e riceventi, volta a volta, la prestazione di lavoro (al di là, vuol dirsi, del caso della illecita intermediazione di manodopera, ove unico è invece il datore di lavoro effettivo, così come rimane unico laddove, all'interno del gruppo, si accerti che non è il datore formale a gestire il rapporto di lavoro ma è una sola altra società, tendenzialmente la c.d. capogruppo, a farlo ed a ricevere la prestazione lavorativa).

Poco più oltre, la richiamata sentenza afferma ancora che «"è giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, il che non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica, né di negare la pluralità di quei soggetti, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro" (così Cass. n. 4274/2003)»

La suprema Corte continua poi dicendo 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)».

Questo orientamento ha trovato un nuovo, recentissimo avallo (Cass., ord., 28 mar. 2018, n. 7704).

Perde quindi rilevanza indagare sull'elemento soggettivo che avrebbe guidato gli artefici di siffatte operazioni societarie, occorre invece indagare su come è diretta ed organizzata la prestazione lavorativa.

Eppertanto - tornando al caso di specie e muovendoci sulla scia dei superiori insegnamenti -, quel che occorre ed è sufficiente verificare, con onere a carico di parte ricorrente, è se la prestazione sia stata resa - al di là dello schermo del contratto di appalto - nel diretto interesse di ciascuna delle convenute, sicché ognuna di esse possa dirsi centro di imputazione, dal lato datoriale, del rapporto di lavoro, ovvero che la C. s.r.l., formalmente non datrice di lavoro, si sia invece ingerita nella gestione del rapporto di lavoro, così assumendolo in capo a sé; naturalmente, solo ai fini di giudicare della legittimità del licenziamento e, quindi, senza statuire sull'esistenza del centro unico di imputazione, ovvero sulla esistenza di intermediazione illecita di manodopera o di appalto illecito.

Tanto premesso, gli elementi in causa appaiono sufficienti per decidere, essendo tutti convergenti in unica direzione.

In primo luogo, si deve considerare, come riportato nella lettera di licenziamento, che la C. s.a.s. non ha praticamente altri committenti per i propri servizi se non la C. s.r.l.; ci si trova di fronte, dunque, ad una società che esaurisce la quasi totalità della sua attività imprenditoriale nei confronti di un unico soggetto ad essa fortemente integrato quanto a compagine sociale.

Più che osservare che le due società hanno oggetti sociali differenti, devesi allora considerare, al contrario, che l'una realizza una parte delle attività dell'altra, nella specie i servizi amministrativo-contabili; la C. s.a.s. è addirittura difficilmente rilevabile all'esterno, poiché non ha proprie utenze ma utilizza quelle della C. s.r.l..

Anche i locali dove le due società hanno sede e dove opera il personale insistono nel medesimo stabile e la C. s.a.s. ne occupa una parte in virtù di un comodato gratuito, che, però, neppure è formalizzato.

I soci della C. s.a.s. sono due (████████████████████), che fanno parte della compagine sociale anche della C. s.r.l. e la seconda è pure procuratrice di quest'ultima società [cfr. docc. nn. 1)-2), ric., citt.].

Ma se questi elementi sono indiziari e non decisivi, occorre osservare che sono in atti altre emergenze documentali che provano gli assunti attorei.

Ai sensi del contratto di appalto di servizi [doc. n. 3), C. s.a.s.], la C. s.a.s. si occupa dell'attività amministrativo-contabile per conto della C. s.r.l.; nel contratto è scritto, al punto 1), che i servizi resi consistono nella «elaborazione meccanografica di tutte le operazioni contabili, ivi compresa la contabilità del personale, riguardante la gestione contabile della Chiappini Group s.r.l.».

Gli è però che l'attività non risulta essere stata svolta soltanto all'interno (elaborazione della contabilità della C. s.r.l.), ossia nei rapporti tra le società, ma anche all'esterno: infatti, una serie notevole di *mails* testimonia di come le ricorrenti, formalmente



dipendenti di C. s.a.s., si relazionano verso l'esterno (ossia verso clienti e fornitori della C. s.r.l.) presentandosi con logo della C. s.r.l. e con indirizzo di posta elettronica riferito alla C. s.r.l. e trattano direttamente questioni con clienti e fornitori della C. s.r.l. [doc. n. 11), ric.].

Vi sono poi cospicue altre *mails* con le quali le ricorrenti ricevono direttamente disposizioni di lavoro dal legale rappresentante della C. s.r.l. [doc. n. 9), ric.], circostanza assai rilevante perché, come è noto, una delle caratteristiche dell'estrinsecarsi della subordinazione sta proprio nel conformare (etero-dirigere) l'altrui prestazione lavorativa (art. 2094, c.c.; Cass. 14 feb. 2011, n. 3594, Id. 7 mar. 2003, n. 3471 e molte altre).

In tal senso depone anche la documentazione depositata il 24 maggio 2018.

L'esistenza della relazione contrattuale tra le due società, per quanto stringente, non può spingersi fino a *bypassare*, sul piano del rapporto di lavoro dei dipendenti della C. s.a.s., l'intervento, dal lato datoriale, del rappresentante di questa società.

Ancora: l'esercizio del potere di controllo gerarchico-organizzativo risulta in capo al legale rappresentante della C. s.r.l.: è infatti a costui che le ricorrenti si rivolgono per comunicare o chiedere permessi per assentarsi dal lavoro o giorni di ferie [doc. n. 12)].

Addirittura, una delle ricorrenti (V. ██████████) ha operato (almeno anche) alle casse al pubblico della C. s.r.l. [v. doc. n. 3), ric.], così, pure formalmente, rendendo una prestazione diversa e per una società diversa rispetto a quanto risultante dal suo contratto di lavoro.

Inoltre, ██████████ e Valentina ██████████ figurano negli indirizzarî elettronici della C. s.r.l., l'una nel campo degli ordini ai fornitori e l'altro in quello della preventivazione [doc. n. 8 *bis*)].

Infine, quando il rapporto è cessato, tutte le ricorrenti hanno ottenuto una lettera di referenze, che è stesa su carta intestata della C. s.a.s. (loro formale datore di lavoro), ma che è firmata dal legale rappresentante della C. s.r.l. [doc. n. 10)]; è costui che ne sottolinea le qualità professionali, a conferma di essere il vero soggetto che ha ricevuto la prestazione e che ha potuto apprezzarla.

In sintesi:

- la C. s.a.s. non svolge attività se non per la C. s.r.l., non ha praticamente rilevanza verso i terzi, il suo personale figura all'esterno come riferito alla C. s.r.l.,
- è il legale rappresentante della C. s.r.l. che impartisce ordini, rilascia autorizzazioni, riceve le comunicazioni inerenti le vicende del rapporto di lavoro, apprezza la prestazione resa,
- le ricorrenti figurano inserite negli indirizzarî della C. s.r.l. e ne svolgono parte dell'attività.

Conformemente alla fase sommaria del presente procedimento, non è necessario indagare oltre – e, quindi, espletare istruttoria – per giungere alla conclusione che la C. s.r.l. deve essere ritenuta, almeno anche, datore di lavoro delle ricorrenti; e questa conclusione, per i nostri fini, non richiede neppure di verificare più approfonditamente se siamo in presenza di un unico centro di imputazione ovvero di un appalto illecito o di una vera e propria intermediazione di manodopera.

Anche la effettiva consistenza della C. s.a.s. non deve essere ulteriormente indagata, posto che la giurisprudenza ha ammesso la configurabilità di un appalto illecito pur in presenza di società aventi una loro strutturazione economico-organizzativa (v., per tutte, Cass. (per tutte, Cass. 22 apr. 1997, n. 3456, Id. 27 lug. 2009, n. 17444, Id. 19 mar. 2010, n. 6726): quindi, a maggior ragione, questa conclusione può valere per il centro unico di imputazione del rapporto di lavoro.

Perde pertanto di rilevanza il riscontro degli avvenuti pagamenti del corrispettivo del contratto di appalto tra le due società, da esse documentati.



Alla luce di quanto sopra, il licenziamento risulta illegittimo.

Infatti, premesso che il recesso non appare basato su un motivo illecito (è esclusa, quindi, l'applicabilità dei commi 1°-3° dell'art. 18), la conclusione rimane quella che, una volta riportata la titolarità del rapporto, dal lato datoriale, anche alla C. s.r.l.:

- è integrato il requisito dimensionale per fare applicazione dell'art. 18, dal 4° comma in avanti,
- non sussiste in maniera evidente la ragione di recesso, poiché l'attività che le ricorrenti svolgevano per conto di uno dei loro datori di lavoro, quest'ultimo continua a farla (ricordasi che nella lettera di licenziamento, si dice che quella attività è stata internalizzata alla C. s.r.l.),
- non è stata verificata la possibilità di *repêchage* delle ricorrenti con riguardo alla compagine lavorativa delle due società.

Il licenziamento appare allora determinato da una ragione oggettiva (economico-produttiva) manifestamente insussistente (v. art. 18, 4° e 7° comma, L. n. 300); in altri termini, si licenzia per la cessazione di un appalto ed il rientro della corrispondente attività presso la committente, quando le ricorrenti, formalmente dipendenti del solo appaltatore, già dovevano essere considerate dipendenti (almeno) anche della committente e svolgenti anche quelle attività.

Il ricorso deve pertanto trovare accoglimento nei termini di cui al dispositivo.

Il risarcimento del danno, per il periodo dalla data di efficacia del licenziamento a quella di reintegra, nel limite delle dodici mensilità, è quantificato in dieci (agosto 2017-maggio 2018), per le ricorrenti [redacted] e [redacted], che non hanno reperito altra occupazione.

Per la ricorrente [redacted], va tenuto conto dell'*aliunde perceptum*.

Ora, poiché questa ricorrente ha dichiarato di aver reperito altra occupazione da novembre 2017 e poiché il netto percepito (circa Euro 1.500,00=) è superiore al netto di quanto riceveva dalla C. s.a.s. [Euro 1.422,00=; v. doc. n. 7), ric.], anche il lordo, presumibilmente, è oggi superiore.

Ne segue che, per [redacted], il risarcimento, nel periodo tra la data di efficacia del licenziamento e la presente decisione, è pari a tre mensilità (agosto-ottobre 2017).

Gli accessori sul credito capitale, per tutte le ricorrenti, trattandosi di credito intrinsecamente di valore poiché risarcitorio, sono determinati secondo quanto disposto da Cass., s.u., 17 feb. 1995, n. 1712.

Le spese, infine, seguono la soccombenza (art. 91, c.p.c.).

Tale soluzione si impone dal momento che la tutela riconosciuta alle ricorrenti è quella massima in caso di licenziamento illegittimo e la lunga fase delle trattative si è conclusa negativamente ma non per responsabilità esclusiva di una delle parti (le parti avevano convenuto su una somma da riconoscere alle ricorrenti senza reintegra, ma, poi, chiedendo la convenuta un pagamento rateale e le ricorrenti una garanzia immediatamente escutibile in caso di inadempimento, non si è riusciti a raggiungere l'accordo per impossibilità di reperire tale garanzia).

Ai fini liquidatori, si applica il d.m. n. 55 del 2014, tariffario dei procedimenti cautelari, riconoscimento della 1ª, 2ª e 4ª fase dell'attività difensiva, aumento del (20 + 20) 40% per pluralità di soggetti assistiti.

P.Q.M.

- 1) Ritenuta, tra le convenute, la sussistenza di un unico centro di imputazione, dal lato datoriale, del rapporto di lavoro di ciascuna delle odierne ricorrenti, ritenuta l'illegittimità del licenziamento a queste ultime intimato per carenza di giustificato motivo oggettivo ai sensi del combinato disposto dell'art. 18,



- 4°-7° comma, L. n. 300 del 1970, annulla il licenziamento ed ordina alle due convenute in solido, ciascuna in persona del proprio legale rappresentante *p.t.*, di reintegrare le ricorrenti nel loro posto di lavoro;
- 2) Condanna le convenute *ut supra* in solido, a favore di ciascuna ricorrente, al risarcimento del danno, che liquida, per il periodo dalla data di efficacia del licenziamento fino alla data di comunicazione della presente decisione, in:
- dieci mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto per [REDACTED] e [REDACTED];
 - tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per [REDACTED] oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, questi ultimi da calcolare sul capitale complessivamente rivalutato, dal dí di efficacia del licenziamento al saldo;
- 3) Determina la mensilità di riferimento in:
- Euro 1.922,46= capitali per [REDACTED];
 - Euro 1.966,36= capitali per [REDACTED];
 - Euro 1.834,66= capitali per [REDACTED];
- 4) Condanna altresí i convenuti in solido, in favore di ciascuna delle ricorrenti, all'ulteriore risarcimento pari alle retribuzioni, maturate e maturande, dalla data di comunicazione della presente decisione a quella di reintegra, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, questi ultimi da calcolare sul capitale rivalutato dalle singole scadenze mensili al saldo;
- 5) Condanna ancora le convenute in solido, sempre a favore delle ricorrenti, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali di legge, dal dí di efficacia del licenziamento alla reintegra;
- 6) Condanna le convenute in solido alle spese di lite, che liquida, a favore delle ricorrenti in solido, in Euro 5.103,00= per competenze legali, oltre Euro 259,00= per esborsi ed oltre spese gen.li, C.P.A. ed I.V.A. come per legge.

Si comunichi.

La Spezia, 28/05/2018.

IL GIUDICE
(Giampiero PANICO)

