

N. R.G. 571/2017

**TRIBUNALE ORDINARIO di FERMO**

Nella causa civile iscritta al N.R.G. **571/2017** promossa da:
P.R. (c.f.) rappresentata e difesa dall'avv. Corinna Biondi

ricorrente

contro

A.F.M. SRL (c.f.) in persona del legale rappresentante p.t. Federico Lionello, rappresentata e difesa
dagli avv.ti Corrado Maria Dones e Franco Mondozi

resistente

Il Giudice Dott.ssa Federica Manfré,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 15/02/2018,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Premesso che:

- con ricorso ex art 1 comma 47 legge 92/2012 Roberta P.R. ha convenuto in giudizio A.F.M. srl per vedere accolte le seguenti conclusioni: *"in via principale dichiarare nullo perché contrario a legge e/o a norma imperative, e/o perché determinato da un motivo illecito determinante ex art 1345 c.c. e/o perché ritorsivo il licenziamento attuato dalla ditta resistente... con lettera del 20 marzo 2017 e per l'effetto ordinare alla ditta A.F.M. SRL di reintegrare in servizio la ricorrente ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970, riammettendola nel proprio posto di lavoro di impiegata amministrativa e condannare la ditta resistente al risarcimento del danno in favore della ricorrente nella misura massima stabilita dall'art. 18 L. 300/1970 e dunque nella misura della retribuzione globale di fatto, corrispondente alla somma lorda mensile di € 908,73...dal giorno del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per lo stesso periodo, in ogni caso in misura non inferiore alle cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o a quella diversa maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto fino al saldo; con condanna della resistente alle spese, competenze e onorari di giudizio. In via subordinata dichiarare inefficace e/o illegittimo e comunque annullare il licenziamento intimato alla sig. ra P.R. con lettera del 20.3.2017 per manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo per le motivazioni esposte in narrativa, e per l'effetto condannare la resistente a reintegrare la ricorrente nel suo posto di lavoro ex art. 18 l. 300/1970 nella mansione di impiegata amministrativa e a risarcirle il danno nella misura massima stabilita dall'art. 18 L. 300/1970 e della retribuzione globale di fatto, corrispondente alla somma lorda mensile di € 908,73...o a quella diversa somma che verrà ritenuta di giustizia, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione in ogni caso in misura non inferiore alle dodici mensilità di retribuzione globale di fatto e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per lo*

stesso periodo, o a quella diversa somma maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto fino al saldo; con condanna della resistente alle spese, competenze e onorari di giudizio. In via ulteriormente subordinata dichiarare inefficace e/o illegittimo e comunque annullare il licenziamento intimato.... per insussistenza del giustificato motivo oggettivo e/o pere mancato assolvimento dell'obbligo di repechage, per le motivazioni esposte in narrativa e, per l'effetto, condannare la resistente a risarcire il danno alla ricorrente nella misura massima stabilita dall'art. 18 L 300/1970 pari a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto.....corrispondente alla somma lorda mensile di € 908,73... a quella diversa somma che verrà ritenuta di giustizia o a quella diversa somma maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto fino al saldo; con condanna della resistente alle spese, competenze e onorari di giudizio”;

- la ricorrente ha dedotto che: ha prestato attività lavorativa nello stabilimento di Petritoli dal 3.3.2003 al 4 maggio 2017; in origine è stata assunta alle dipendenze di M. Alimentari srl poi divenuta M. A.srl, appartenente a un gruppo di società, facenti capo a M. A., tutte impegnate nella produzione e commercializzazione di prodotti ovicoli; in data 24.6.2016 M. A.srl ha ceduto in locazione il settore industriale e commerciale a A.F.M. srl e in pari data anche le altre società del gruppo sono state date in affitto ad altra società (Società Agricola Marchigiana srl); entrambe le affittuarie sono state costituite pochi giorni prima della stipula del contratto di affitto; il capitale sociale delle due affittuarie è posseduto dagli stessi soggetti nella stessa misura (M. Italia srl che possiede l'80% e M. M.) e hanno il medesimo CDA; le due società inoltre svolgono l'attività produttiva nello stesso stabilimento di Petritoli utilizzando promiscuamente gli stessi dipendenti e avvalendosi degli stessi mezzi, attrezzature e know how; la stretta funzionalità tra le due aziende emerge dai contratti di compravendita di uova stipulati da S. A. M. con partecipazione di A.F.M. srl che si accolla l'onere di fornire il mangime per l'allevamento ad un determinato prezzo; le due società sono gestite in modo unitario e gli impiegati addetti all'ufficio amministrativo operano indifferentemente sui documenti dell'una o dell'altra; parimenti gli operai delle due aziende sono impiegati promiscuamente a favore dell'una o dell'altra società; il rapporto di lavoro della ricorrente è stato ceduto a A.F.M. srl previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale in cui la stessa rinunciava ad ogni pretesa nei confronti della società cedente; si è occupata di contabilità e amministrazione sotto le direttive di M. M. delegato dal Cda della società resistente al compimento degli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione; per svolgere le proprie mansioni ha utilizzato un programma informatico in cui inseriva i dati anche della Società Agricola Marchigiana; in data 4 ottobre 2016 è stata assunta quale impiegata addetta alle attività amministrative nello stesso ufficio promiscuo B. C. M., madre di M. M.; altri dipendenti (quali G. S.) sono stati assunti dall'altra società affittuaria pur continuando a lavorare per quella cui originariamente appartenevano; i lavoratori A. e P.

formalmente dimissionari sono stati assunti da un'altra società collegata alla resistente (Eurotrasporti e Servizi srl) continuando a prestare la proprio opera presso lo stabilimento di Petritoli; immediatamente dopo la cessione del suo rapporto di lavoro ha iniziato a subire continue critiche da parte di M. M. che le affidava continuamente un nuovo lavoro *“quasi come per metterla in difficoltà e causare un diverbio insuperabile”*; tale comportamento le ha causato problemi di ansia che l'hanno spinta a cercare un confronto chiarificatore con lo stesso M. ; a seguito di tale incontro avvenuto in data 14.10.2016 ha inviato a M. M. una mail riassuntiva di quanto emerso dal colloquio; per tutta risposta in data 26.10.2016 è stata convocata a Imola per discutere la divisione dei compiti ed è stata lasciata tutta la mattina in attesa in una sala riunioni; all'esito della riunione comunque le è stato riconosciuto il diritto di avere un mansionario e una specifica formazione per i compiti assegnatigli da parte dello stesso M. ; in seguito si è vista rifiutare immotivatamente richieste di ferie, è stata tenuta all'oscuro di importanti incontri salvo poi essere rimproverata per non aver partecipato; è stata denigrata per il suo lavoro con frasi del tipo *“Non credo ci debbano volere più di 5 minuti per registrare una bolla...Ci sono altre cose che ti prendono tempo?”*; è stata altresì progressivamente isolata dal resto del personale, lasciata a lavorare da sola nei vecchi uffici amministrativi mentre gli altri dipendenti erano progressivamente trasferiti alla nuova sede; nell'ultimo giorno di lavoro ha ricevuto mail accertante l'intervenuta modifica delle credenziali di accesso al proprio dominio di posta oro formale pur continuando a svolgere;

- sulla scorta delle allegazioni sopra riportate la ricorrente ha dedotto: la nullità del licenziamento perché attuato in frode alla legge o comunque per motivo illecito e determinante, ovvero per *“fare posto alla sig.ra B. e ...eliminare senza rischi una dipendente scomoda che era pronta a ribellarsi di fronte alla limitazione dei suoi diritti”*; in ogni caso l'illegittimità del licenziamento per manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto; la sussistenza dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18 St. Lav. stante la configurabilità di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro costituito dalla società resistente e d Società Agricola Marchigiana;
- costituitasi in giudizio A.F.M. srl ha concluso per il rigetto del ricorso, contestando la dedotta sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro;

OSSERVA

Parte ricorrente deduce quale primo motivo di nullità del licenziamento intimatole la preordinata costituzione di più imprese collegate ciascuna con un numero di dipendenti inferiore a quello richiesto dalla legge per l'applicazione delle tutele di cui all'art. 18 legge 300/1970, nonché la successiva cessione in affitto delle stesse imprese a diverse società *ad hoc* costituite sempre al fine di scongiurare il superamento della soglia dimensionale prevista da tale disposizione normativa.

Tale tesi non è assolutamente condivisibile atteso che l'accertamento dell'unicità del datore di lavoro incide, se del caso, sul regime di tutela ma di certo non può costituire in se stesso motivo di nullità del licenziamento,

tanto più se si considera che fin dal momento della costituzione del rapporto di lavoro della ricorrente (il 3.3.2003, ovvero ben 14 anni prima del licenziamento) le società richiamate in ricorso erano almeno formalmente distinte e come tali sono state cedute in affitto a diverse società.

Né si ritiene nel caso di specie che il recesso datoriale sia stato determinato da motivi di ritorsione, ovvero costituisca una *“ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore quale unica ragione del provvedimento espulsivo”* (Cass. sez. Lav. n. 24648/2015). Sul punto parte ricorrente allega che in un periodo prossimo al licenziamento si sono inaspriti i rapporti con M. M. in ragione dell’oppressivo controllo esercitato dallo stesso sul suo operato, tanto che si è trovata costretta a richiedere un mansionario che effettivamente le è stato consegnato (cfr. doc. 18 ric.). Tale ultima circostanza pare eludere definitivamente ogni collegamento causale tra il recesso datoriale e il dedotto motivo ritorsivo.

Per quanto concerne invece l’allegata manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo la Suprema Corte (cfr. Cass. n. 24882/2017) ha recentemente chiarito che l’art. 3, seconda parte, l. n. 604/1966, ai fini della sussistenza del giustificato motivo oggettivo del licenziamento, richiede che: a) la posizione di lavoro del destinatario del provvedimento datoriale risulti venuta meno, per effetto della soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui il dipendente era stato addetto, non essendo, tuttavia, necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo oggettivo, che vengano soppresse anche tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, le quali ben possono essere solo diversamente ripartite ed attribuite all’interno del nuovo e diverso assetto organizzativo (cfr. Cass. n. 21121/2004 e successive numerose conformi); b) la soppressione del posto di lavoro sia riferibile, sul piano causale, a progetti o scelte datoriali - non sindacabili in sede giudiziale quanto ai profili di congruità e opportunità, purché connotati da effettività e assenza di simulazione (cfr. Cass. n. 17887/2007 e successive numerose conformi) - diretti a incidere sulla struttura e sulla organizzazione dell’impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, senza che il datore debba necessariamente provare anche un andamento economico negativo dell’azienda, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all’attività produttiva ed all’organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell’assetto organizzativo attraverso la soppressione di un’individuata posizione lavorativa (cfr. Cass. 25201/2016; conforme Cass. n. 10699/2017); c) che non sia possibile una diversa collocazione del lavoratore all’interno dell’impresa ristrutturata o rimodulata nei suoi aspetti tecnico-organizzativi, essendo il relativo onere probatorio - al pari di quello avente ad oggetto gli elementi a) e b) sopra richiamati - a carico del datore di lavoro (che può assolverlo anche mediante il ricorso a presunzioni: cfr. Cass. 3040/2011), escluso peraltro che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili (cfr. Cass. n. 5592/2016; conf. Cass. n. 12101/2016): elemento, questo dell’impossibilità di reimpiego in altre posizioni di lavoro e/o con diverse mansioni, che, se pure normativamente inespresso nella formulazione testuale dell’art. 3 l. n. 604/1966, trova la sua giustificazione sia sul piano dei valori, nella prospettiva del licenziamento come

extrema ratio all'interno di un ordinamento che tutela il lavoro già a livello costituzionale, limitando, per converso, l'iniziativa economica privata, ove il suo esercizio risulti in contrasto con la dignità umana (art. 41, comma 2°, Cost.); sia come riflesso logico del carattere effettivo e non pretestuoso che deve accompagnare la scelta tecnico-organizzativa del datore di lavoro.

Nel caso di specie parte resistente non ha adeguatamente dimostrato il mutamento dell'assetto organizzativo e produttivo da cui è derivata la soppressione del posto di lavoro della ricorrente, allegando genericamente di avere accorpato alcune attività aziendali trasferendole presso la sede legale della società e di avere soppresso alcune funzioni operative, nonché modificato alcuni comparti e attività aziendali.

Sul punto del tutto generiche risultano le dichiarazioni di M. M. , mentre maggiormente circostanziate rispetto a quelle del teste F. M. (che si sarebbe visto attribuire tutte le mansioni della ricorrente non trasferite presso la sede legale della società, ma che nulla ha saputo dire circa le attività concretamente svolte dalla B.) risultano le dichiarazioni di M. C. C. secondo cui B. C. M. - il cui contratto a termine scadeva in data 3.4.2017 (cfr doc. 12 ric.), ovvero nelle more del periodo di preavviso del licenziamento della ricorrente - ha da sempre svolto mansioni sovrapponibili a quella della P.R. e ha continuato a farle anche dopo che essa è stata licenziata.

Tale ultima circostanza appare dirimente ai fini dell'accertamento della manifesta insussistenza del motivo oggettivo addotto a sostegno del licenziamento intimato alla ricorrente, atteso che nel caso di specie la proroga di un rapporto di lavoro di una dipendente con le stesse mansioni della P.R. nelle more del suo licenziamento smentisce irrimediabilmente le ragioni addotte a suo sostegno. Si aggiunge peraltro che non risulta in atti alcuna prova della pur dedotta *"situazione congiunturale aziendale, che risente delle conseguenze derivanti dalla precedente gestione operativa"*, potendosi attribuire valore meramente indiziario alla situazione pre-fallimentare della cedente M. A. srl, situazione che tuttavia, in assenza di ulteriori elementi, non vale a dimostrare la persistenza (*rectius* il trasferimento) di una situazione di crisi non contingente anche in capo alla resistente affittuaria dopo quasi un anno dalla cessione dell'impresa.

Per quel che concerne le conseguenze dell'accertata illegittimità del licenziamento parte ricorrente invoca la tutela di cui all'art 18 St. Lav. in quanto la società resistente e Società Agricola Marchigiana, appartenenti al medesimo gruppo Eurovo, costituiscono in realtà un unico centro di imputazione del suo rapporto di lavoro e congiuntamente superano la soglia dimensionale prevista per l'applicazione di tale disposizione normativa.

Sul punto giova preliminarmente chiarire che *"il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è, di per sé solo, sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento"*

economico-funzionale e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori". (Cass sez. Lav. n. 19023/2017).

Si rileva inoltre che parte resistente, sui cui grava l'onere della prova dell'insussistenza del requisito dimensionale (cfr. Cass. 9867/2017), non ha contestato che complessivamente considerate le due società (A.F.M. e Società Agricola Marchigiana) soddisfano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 St. Lav.

D'altro canto dall'istruttoria orale sono emersi elementi che consentono di ritenere provata, almeno in questa fase sommaria, l'esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro della ricorrente riconducibile oltre che alla resistente anche a Società Agricola Marchigiana.

In particolare la teste C. (al momento della deposizione dipendente della resistente addetta all'ufficio amministrativo/commerciale) ha chiaramente riferito che fino al licenziamento della ricorrente la sede operativa era la stessa per le due società e che gli addetti all'amministrazione/contabilità (compresa la ricorrente) operavano indistintamente a favore dell'una o dell'altra, essendo espressamente autorizzate a fare ciò. Irrilevante appare pertanto la pure riferita necessità di chiedere autorizzazione alla società capogruppo Eurovo per l'accesso/utilizzo di alcune funzionalità del programma gestionale, unico per tutto il gruppo, atteso che anche il teste M. ha confermato che per quanto fosse precluso l'accesso ad alcuni settori del programma "era possibile scegliere tra le due società Antiche Fattorie e Società Agricola". Si aggiunge che lo stesso M. ha dato conto di svolgere attività di controllo dell'orario per entrambe le società e espressamente ha dipinto M. M. come "il supervisore di entrambe le società che seguono le direttive date da Eurovo". Dagli atti risulta inoltre che le attività delle due società sono tra di loro integrate e svolte secondo uno scopo comune, tanto che esse sono entrambe parti del contratto di compravendita di uova da parte di Società Agricola Marchigiana (cfr. doc. 7 ric.), società che pone in compensazione i propri debiti verso i produttori di uova con i crediti della resistente verso gli stessi produttori. Non può neanche essere trascurato il fatto che i contratti siano sottoscritti da Michele M. quale consigliere delegato di entrambe le società.

Di conseguenza deve ritenersi applicabile al caso di specie l'art 18 comma 7 legge 300/1970 e di conseguenza deve concludersi per la condanna della società resistente alla reintegra della ricorrente e al pagamento di un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto (€908,73) dovuta dalla data del licenziamento fino alla effettiva reintegra e comunque non superiore a 12 mensilità (€10.904,76) nonché dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo secondo gli importi medi previsti dal DM 55/2014 per le cause di lavoro di valore indeterminato ridotti della metà ai sensi dell'art. 4 comma 1 dello stesso DM in ragione della sommarietà del giudizio e della ridotta attività istruttoria.

PQM

Il Tribunale ai sensi dell'art 1 comma 49 legge 92/2012 così dispone:

- annulla il licenziamento intimato in data 4 maggio 2017 alla ricorrente e ordina a parte resistente di reintegrare P.R. nel posto di lavoro;
- condanna parte resistente al pagamento a favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto (€908,73) dovuta dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra e comunque non superiore a € 10.904,76, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento fino al saldo effettivo, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, maggiorati degli interessi legali ai sensi dell'art 18 comma 4 legge 92/2012;
- condanna parte resistente a rimborsare a parte ricorrente le spese di lite che si liquidano in €4400,00 oltre 15% rimborso spese forfettario, IVA e CPA.

Si comunichi

Fermo, 20 aprile 2018

Il Giudice
dott. Federica Manfré