

**TRIBUNALE DI BARI**  
**- SEZIONE LAVORO -**  
**IL GIUDICE**

**Procedimenti riuniti sub R.G. 13101/2021 e 13181/2021**

vertenti tra  
[omissis]

rappresentati e difesi, congiuntamente e  
disgiuntamente, dagli avv.ti Ettore Sbarra e Leonardo Netti; **Ricorrenti**

**nonché**

[omissis]

rappresentata e difesa dal prof. avv. Domenico Garofalo;

**Terzo intervenuto**

**e**

[omissis] s.r.l. e [omissis] s.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentate e difese dagli avv.ti Marco di Mauro, Giuseppe Pagana e Giuliana Miraglia;

**Convenute**

\*\*\*\*\*

con due autonomi ricorsi ex art. 700 c.p.c. - rispettivamente depositati il 22.12.2021 ed il 24.12.2021 e successivamente riuniti per ragioni di connessione oggettiva e parzialmente soggettiva - i lavoratori indicati in epigrafe premettevano di aver ricevuto, in data 16.12.2021, comunicazione di avvenuta fusione per incorporazione tra la [omissis] s.r.l. (incorporante) e la [omissis] s.r.l. (incorporata), con prosecuzione dei rapporti di lavoro in capo alla prima, senza soluzione di continuità, e conseguente trasferimento presso la sede di Misterbianco (CT) a decorrere dal 10.1.2022.

Esponavano che taluni dipendenti:

- avevano proposto opposizione avverso la fusione, ai sensi dell'art. 2503 c.c. (e, dunque, in qualità di creditori);
- intendevano parallelamente presentare denuncia per ipotesi di reato ex art. 2629 c.c., lamentando la creazione di credito fittizio, utile a distrarre le disponibilità economiche della [omissis] s.r.l. (ossia quelle derivanti dalla

cessione di ramo d'azienda di [omissis]), sottraendole ai lavoratori.

In tale contesto, precisavano di aver già vanamente formulato richiesta di prosecuzione del lavoro con la modalità di smart working (come alternativa al trasferimento) e rimarcavano che il sito produttivo siciliano risultava occupato da talune ditte cinesi.

Lamentavano, in particolare, che il provvedimento di parte datoriale celasse intenti persecutori e fosse finalizzato ad indurli alla risoluzione dei rapporti di lavoro.

Circa le ragioni di urgenza, i ricorrenti evidenziavano l'incidenza del trasferimento sulla propria situazione di vita, familiare e di salute. Dunque, agivano per ottenere la sospensione/ l'annullamento dell'atto datoriale di dislocazione geografica della sede di lavoro.

Taluni di essi, inoltre, chiedevano che, previo accertamento della nullità della fusione per frode alla legge, fosse ordinata la retrocessione dei rapporti di lavoro in capo alla [omissis] e, contestualmente, la propria riassegnazione presso Bitritto.

Con decreti del 29.12.2021, emessi *inaudita altera parte*, considerata *prima facie* la sussistenza di tutti i presupposti della cautela richiesta e rilevato che la convocazione delle controparti avrebbe potuto pregiudicare l'attuazione del provvedimento, l'istanza cautelare veniva accolta nella parte relativa alla sospensione del trasferimento.

Instaurato regolarmente il contraddittorio, si costituivano in giudizio sia [omissis] s.r.l. sia [omissis] s.r.l..

La difesa di parte convenuta allegava che, a seguito della fusione per incorporazione, [omissis] s.r.l. aveva deciso di chiudere la sede di Bitritto (BA) e disdettato il contratto di locazione il cui costo era, peraltro, eccessivo. Proseguiva, poi, sottolineando l'idoneità della sede di Misterbianco ad accogliere i lavoratori e ad assicurare il contenimento dei rischi di diffusione del COVID-19.

Circa la fusione per incorporazione, parte resistente poneva in risalto di aver tempestivamente assolto a tutte le incombenze di informazione e consultazione sindacale, eccependo in rito l'incompetenza per materia e territoriale sulle relative questioni, richiamando il divieto di un ulteriore scrutinio del giudice del

lavoro di Bari (pena la violazione del principio di *ne bis in idem*) e, in subordine, sostenendo la bontà della sostanza economica dell'operazione.

Osservava, parallelamente, come non vi fosse alcun diritto al lavoro agile in base alla normativa vigente, con eccezione di taluni specifici casi previsti dalla legge e non ravvisabili per gli odierni istanti.

Dunque, dopo aver argomentato in ordine alla sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dalla legge, invocava il principio di insindacabilità giudiziale del merito delle scelte datoriali.

Contestava, infine, le allegazioni attoree circa la sussistenza del *periculum in mora*, data l'irrelevanza – a tal fine – di situazioni di mero disagio organizzativo, sottolineando come l'imminenza di un grave ed irreparabile pregiudizio dovesse essere comunque scrutinata in relazione a ciascun singolo dipendente.

All'udienza del 14.1.2022, il giudice si riservava per la conferma, la revoca o la modifica del suddetto decreto.

\*\*\*\*\*

**1.** La tutela cautelare prevista dall'art. 700 c.p.c. ed attivata nel giudizio *de quo* può essere concessa a chi abbia fondato motivo di temere che, durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile.

Pur connotandosi per sussidiarietà ed atipicità, nel senso che può essere invocata e concessa soltanto qualora ogni altra misura cautelare tipica non sia idonea a proteggere le situazioni giuridiche ritenute meritevoli di tutela, essa si inserisce nel più ampio alveo della tutela cautelare uniforme, la cui azionabilità è condizionata dalla sussistenza di due presupposti: il *fumus boni juris*, consistente nell'approssimativa verosimiglianza dell'esistenza del diritto di cui si chiede la tutela, e il *periculum in mora*, cioè l'esistenza di un pericolo di pregiudizio imminente ed irreparabile al quale il ritardo può esporre il diritto medesimo.

**2.** Ciò posto, l'attenzione dev'essere innanzitutto focalizzata sulle richieste di sospensione ed annullamento del trasferimento dei ricorrenti.

**2.a.** Sulla questione vanno richiamate, in via di premessa, le principali regole che riguardano le modificazioni del luogo di lavoro, come dettate dal legislatore ed interpretate dalla giurisprudenza di legittimità.

Si tratta, come noto, di una delle manifestazioni del potere direttivo datoriale, governata dalla necessaria sussistenza e della positiva dimostrazione (perlomeno in giudizio) delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che l'abbiano giustificata.

Certamente, quindi, l'art. 2103, comma 8°, c.c. contiene una clausola generale analoga a quella prevista per il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Non a caso, proprio a conferma del parallelismo ravvisabile con l'istituto delineato dall'art. 3 L. 604/1966, la giurisprudenza di legittimità richiede una corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, con un controllo esteso al nesso di causalità tra il trasferimento e le ragioni addotte a suo fondamento, senza che sia tuttavia sindacabile il merito di tale scelta al fine di valutarne l'idoneità o l'inevitabilità (Cass. civ., Sez. lav., 08/11/2021, n. 32506).

**2.b.** Sul tema, la difesa della parte datoriale ha rimarcato l'utilità che deriverebbe dalla sinergia tra i lavoratori odierni istanti (tutti precedentemente appartenenti a [omissis] s.r.l.) ed i propri originari dipendenti, nella prospettiva (così si leggeva già nella comunicazione ex art. 47 L. 428/1990) di *“accorpare le medesime attività esercitate separatamente dai soggetti coinvolti ... concentrati in un'unica realtà imprenditoriale e presso un'unica sede”*.

Tuttavia, siffatta esigenza di concentrazione presso un'unica sede risulta contrastata innanzitutto dalla non preesistenza di una vera e propria operatività commerciale da parte di [omissis] s.r.l..

Dalla visura di quest'ultima società, infatti, risulta formalmente avviata un'attività di call center e solo nel novembre 2021, ossia nel medesimo arco temporale in cui si procedeva alla fusione societaria.

Ciò posto, occorre tenere conto del contesto in cui è intervenuta la predetta incorporazione.

E' infatti pacifico, oltre ad essere stato documentato, come [omissis] s.r.l.: - abbia dapprima avviato una procedura di licenziamento collettivo, tra il 2019 ed il 2020;

- abbia richiesto ed ottenuto, come alternativa al licenziamento, la disdetta del contratto integrativo aziendale, comunque introducendo un piano di incentivazione all'esodo per 40 unità;

- sia stata parallelamente coinvolta, nell'ambito del Gruppo [omissis], in un piano industriale implicante la riduzione di oltre metà dei dipendenti, con altresì abbattimento del costo del lavoro;

- abbia nuovamente indicato, nel giugno 2021, la necessità di provvedere su un esubero di 40 unità o di tagliare del 30% il costo della forza lavoro a parità di numero di risorse.

V'è da notare, tra l'altro, come quest'ultimo piano industriale di [omissis] s.r.l. sia stato seguito, a distanza di meno di un mese, dall'iscrizione nel registro delle imprese del progetto di fusione per incorporazione, avente, quale cardine della gestione dei rapporti di lavoro, proprio il trasferimento presso la sede di Misterbianco.

V'è allora un rilevante nesso tra la volontà di compressione della forza lavoro e l'individuazione della nuova sede, nel senso che quest'ultima, lungi dal rispondere ad una autentica prospettiva di creazione di un polo sinergico ed omnicomprensivo, ha piuttosto rappresentato uno strumento di coazione indiretta nei confronti dei dipendenti.

La piena continuità tra il progetto aziendale di [omissis] s.r.l. e le determinazioni di [omissis] s.r.l., d'altronde, la si ricava dalla sostanza delle operazioni societarie poste in essere nel corso del tempo e dai relativi soggetti coinvolti. Così, [omissis] s.r.l., costituita nel novembre 2018 (ossia quando [omissis] s.r.l. aveva già conseguito la cessione del ramo d'azienda del Service desk): - presenta, quale socio unico, [omissis] s.r.l., ossia lo stesso soggetto che acquistava, nel dicembre 2019, [omissis] s.r.l.;

- acquistava, dalla stessa [omissis] s.r.l., l'intero capitale di [omissis] s.r.l. nel gennaio 2021;

- ha, quale proprio procuratore, a far tempo dal dicembre 2021, [omissis], ossia lo stesso procuratore di [omissis] s.r.l. a far tempo dal giugno 2020, amministratore della medesima società [omissis] fino al giugno 2021, nonché socio unico di [omissis] s.r.l. fino al giugno 2021 (ossia fino alla cessione in favore della [omissis] s.r.l.) ed amministratore della medesima società [omissis] fino ad agosto 2020;

- ha avuto, quale amministratore, [omissis], ossia il medesimo amministratore di [omissis] s.r.l. fino al novembre 2021 (compreso, dunque, il periodo di adozione

degli atti propedeutici alla fusione per incorporazione);

- è attualmente affidata alla gestione di [omissis] (ossia il medesimo amministratore, a partire dal mese di luglio 2021, del socio unico [omissis] s.r.l.) e di [omissis] (ossia il medesimo amministratore, a partire dal mese di febbraio 2021, del socio unico [omissis] s.r.l.).

Si consideri, tra l'altro, che, sempre ai fini della giustificazione del trasferimento della sede lavorativa degli odierni istanti, si manifestava l'intento di *“acquisire nuove commesse di lavoro oltre a quelle già in essere, attraverso l'adozione di una politica commerciale espansiva”, “con conseguente sostenibilità del business e recupero della piena e totale occupazione dei lavoratori interessati provenienti dalla c.d. Società Incorporanda e complessivo incremento della forza lavoro”*.

Tale obiettivo, tuttavia, risulta nei fatti smentito dalle condotte poste in essere ad opera di [omissis] s.r.l.: quest'ultima, infatti, in piena prossimità con la fusione per incorporazione, proponeva un esodo incentivato per un importo di € 30.000,00, anche significativamente sottraendosi all'incontro presso [la] Regione Puglia (tra l'altro convocato in modalità di videoconferenza per facilitare la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti) e chiedendo un rinvio nella stessa data che avrebbe segnato *“la scadenza per i lavoratori per la scelta se accettare il trasferimento presso la sede di Catania o meno”*.

Sullo sfondo, peraltro, neppure può essere trascurato il pericolo di delocalizzazione, fenomeno di estremo allarme sociale, che impone, in linea generale, un elevato livello di guardia e di prevenzione e, nello specifico, un'approfondita indagine circa la effettiva consistenza dell'enunciazione di parte datoriale delle ragioni di trasferimento in Sicilia.

Si tratta, infatti, di un rischio reso concreto dall'esistenza di due poli produttivi in Romania ed in Moldavia in capo a [omissis] (cfr. pag. 8 del piano industriale del 30 – 31 gennaio 2020), dai numerosi passaggi societari posti in essere (caratterizzati da sovrapprezzo delle quote rispetto al loro valore, da fitti intrecci tra i medesimi soggetti imprenditoriali [omissis] ed [omissis], peraltro costituiti poco prima della cessione delle quote), nonché dalla richiesta, proprio rivolta ad alcuni lavoratori di [omissis], di impartire formazione ai colleghi stranieri.

**2.c.** E' inoltre pacifico, oltre ad essere stato ampiamente documentato, che tutti i

lavoratori odierni istanti, sin dalla prima metà dell'anno 2020, hanno svolto attività lavorativa al di fuori dei locali di Bitritto, senza alcun mutamento delle proprie rispettive mansioni, secondo le modalità del lavoro agile, e lo hanno fatto peraltro in modo totalitario (ossia senza mai rendere in sede le prestazioni di lavoro).

Il che riverbera i propri effetti su un duplice versante.

**2.c.1.** In primo luogo, il fatto che il trasferimento a Misterbianco sia stato preceduto da un consistente periodo di smart working, vale a neutralizzare l'eccezione di difetto di interesse ad agire.

E' appena il caso di osservare, infatti, che la permanenza presso Bitritto non costituisce, come viceversa dedotto dalla difesa della società convenuta, unica alternativa alla nuova collocazione geografica stabilita dalla stessa parte datoriale.

**2.c.2.** In secondo luogo, tale circostanza incide sul merito della domanda cautelare, poiché conferma l'inconsistenza della ragione produttiva ed organizzativa adottata dall'azienda.

L'attuazione dell'oggetto sociale, infatti, non risulta affatto pregiudicata dalla conservazione del lavoro agile, essendo peraltro incontestato che quest'ultimo sia idoneo a far conseguire finanche dei risparmi di spesa alla parte datoriale (pacifica è infatti l'assenza di costi di energia elettrica, linee telefoniche e buoni pasto).

Beninteso, non si tratta di riconoscere un diritto al lavoro agile oltre le ipotesi espressamente contemplate dall'art. 90, comma 1, D.L. 34/2020. Si tratta, piuttosto, di prendere atto della preesistenza di una congrua soluzione (certamente incentivata dall'ordinamento: art. 90, comma 4, D.L. 34/2020, nella parte in cui ha derogato alla necessità di accordi individuali), tale da assicurare la piena funzionalità dell'azienda, garantendo la sicurezza, la libertà e la dignità dei lavoratori.

Il tutto, secondo un meccanismo condivisibilmente corrispondente agli istituti del *repechage* (nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo) e degli accomodamenti ragionevoli (in materia di lavoratori affetti da disabilità). In questa stessa direzione, in effetti, si è già mossa da tempo la giurisprudenza di legittimità, affermando che il datore di lavoro, qualora possa avvalersi di

differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente (Cass. civ., Sez. lav., 28/01/2016, n. 1608, Cass. civ., Sez. lav., 28/07/2003, n. 11597, Cass. civ., Sez. lav., 06/07/2021, n. 19143; il che vale “*soprattutto*” nel caso in cui il lavoratore deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento), con l’ulteriore conseguenza che l’accertamento del giudice deve riguardare sia la situazione di provenienza, sia la situazione di destinazione.

Il che merita di essere tanto più considerato nella fattispecie oggetto di odierno scrutinio, connotata dal rilievo che – a monte – le ragioni organizzative poste a base del trasferimento non sono state dimostrate ed, anzi, sono contrastate da risultanze probatorie di segno opposto.

**2.d.** E’ superfluo, quindi, il profilo della disdetta del contratto di locazione presso Bitritto (aspetto che, in ogni caso, rientrava nell’onere della prova gravante sulla parte datoriale).

Infatti, anche a voler ammettere tale circostanza, essa può essere esclusivamente apprezzata alla stregua di una conseguenza dell’atto di trasferimento, senza tuttavia poter sorreggere la legittimità stessa della dislocazione territoriale, priva di fondamento in una mera ottica di contenimento dei costi (attesa la possibilità di agevole prosecuzione del lavoro agile) e, comunque, strumentale allo scioglimento dei rapporti di lavoro.

**2.e.** Come pure le ragioni produttive richieste dalla legge non possono essere affermate sulla scorta delle fotografie versate in atti dalla difesa di [omissis] s.r.l.. Innanzitutto, gli elementi offerti dalla difesa della società, quand’anche ritenuti idonei a confutare la contestazione attorea relativa alla stessa esistenza di locali produttivi (nella terza foto pare sia raffigurato l’Etna), non forniscono alcuna dimostrazione di effettiva garanzia del sito ad ospitare, nel rispetto delle generali prerogative di sicurezza ed agibilità, un numero così elevato di dipendenti.

In ogni caso, se si eccettua l’obiettivo idoneità del trasferimento ad indurre i dipendenti a concludere la propria esperienza lavorativa (situazione coerente con le vicende che hanno caratterizzato i loro impieghi, dal 2018 in poi), la decisione di concentrare l’esecuzione delle prestazioni lavorative in Sicilia, anche a fronte di una ipotetica sede pronta ad ospitarli tutti ed al meglio (il che non può affatto dirsi sulla scorta della immagini prodotte), è e resta priva di un

adeguato fondamento probatorio, logico e giuridico.

**2.f.** Detto finora del *fumus boni iuris*, con riguardo all'impugnativa dei trasferimenti deve altresì ritenersi sussistente il *periculum in mora*. Sul punto, infatti, occorre valorizzare, quale pregiudizio imminente ed irreparabile, l'incidenza che il trasferimento è suscettibile di avere sulla sfera di vita e familiare dei lavoratori.

Nell'attuale contesto storico, infatti, la pandemia, conclamata dalla proroga dello stato di emergenza fino al 31.3.2022 (art. 16, comma 1, D.L. 221/2021), ai massimi livelli di propria incidenza in termini di numero di positività al virus, rende estremamente gravosa, per la persona dei lavoratori, l'esecuzione di un allontanamento illegittimo a circa 500 km dai propri luoghi di origine.

Si pensi ai rischi negli spostamenti (aerei), che certamente scoraggerebbero i rientri in Puglia dei ricorrenti, così come eventuali visite in Sicilia da parte di persone loro care.

Si pensi ancora alla condizione di isolamento già notoriamente percepita dalla generalità della popolazione proprio in ragione della situazione di emergenza, con conseguente vertiginoso incremento del pregiudizio (senz'altro irreparabile) connesso al distacco dal proprio luogo di origine.

Pericoli, dunque, reali ed imminenti per tutti gli odierni istanti e tanto più rilevanti per coloro i quali hanno dedotto e dimostrato di essere affetti da invalidità, di essere chiamati a prestare assistenza a prossimi congiunti *ex lege* 104/1992 o, comunque, di partecipare al sostegno di figli di minore età.

**3.** Una volta chiarita la sussistenza dei presupposti della cautela per ciò che riguarda l'impugnativa dei trasferimenti, non altrettanto può dirsi per le richieste, formulate da una parte degli odierni istanti, di:

- accertamento della nullità per frode alla legge della fusione per incorporazione;
- accertamento della sussistenza di un unico centro di imputazione in capo alla società [omissis], con conseguente retrocessione ad essa dei rapporti di lavoro in capo e contestuale riassegnazione dei ricorrenti presso la sede di Bitritto.

**3.a.** Sul primo versante è condivisibile quanto argomentato dalla difesa di [omissis] s.r.l.: l'accertamento della invalidità della fusione per incorporazione è demandato ad apposito giudice e non può essere oggetto di valutazione nella presente sede.

Esiste, in effetti, un apposito strumento processuale, previsto dal 2° comma dell'art. 2503 c.c. ed i lavoratori odierni ricorrenti rientrano nel novero dei soggetti legittimati, in qualità di creditori.

Il controllo sulle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, è peraltro assicurato dall'obbligo legislativo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, secondo la procedura descritta dall'art. 47 L. 428/1990, la cui osservanza è presidiata dalla qualificazione di antisindacalità della condotta, con conseguente possibilità di azione ai sensi dell'art. 28 L. 300/1970.

Al giudice del lavoro è pertanto preclusa un'autonoma valutazione della fattispecie societaria.

Ciò, tanto più sulla scorta delle disposizioni di cui agli artt. 2504 – *quater* c.c. (che vieta la pronuncia d'invalidità della fusione, una volta eseguite le iscrizioni ai sensi dell'art. 2504, comma 2, c.c.) e 2504 c.c. (ove si prevede che la società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione), restando irrilevante, per quanto interessa nella presente sede, la configurazione della vicenda societaria come estintiva (Cass. civ., Sez. Un., 30/07/2021, n. 21970) e non più come evolutiva – modificativa (Cass. civ., sez. lav., 28/10/2021, n. 30577, che ha richiamato Cass. civ., Sez. Un., 17/09/2010, n. 19698 malgrado quest'ultima attenesse a vicenda anteriore alla riforma del 2003).

Ciò non toglie, però, che possano essere sindacate dal giudice del lavoro le vicende che si accompagnano o seguono l'operazione di fusione, come quelle relative ad un licenziamento individuale, un licenziamento collettivo o – il caso di specie – un trasferimento della sede di lavoro.

Il che rileva nella presente sede poiché la valutazione (negativa) della sussistenza delle ragioni giustificative del provvedimento di trasferimento già consente di assicurare ai dipendenti odierni istanti, in modo effettivo e pieno, la tutela loro richiesta, senza intaccare la cognizione riservata ad altro giudice.

**3.b.** Sul secondo versante (accertamento della sussistenza di un unico centro di imputazione, con conseguente retrocessione dei rapporti di lavoro), devono invece ritenersi carenti i presupposti di accesso alla tutela cautelare. In via di premessa, occorre osservare come il tenore delle difese attoree renda chiaro

che le richieste rivolte nei confronti di [omissis] s.r.l. siano finalizzate ad ottenere la sterilizzazione del trasferimento anche nei confronti di un soggetto differente rispetto a quello che figura come datore di lavoro (ossia [omissis] s.r.l.).

Che, del resto, sia questo l'interesse dei lavoratori lo si evince già dallo stesso tenore testuale del ricorso ex art. 700 c.p.c. (iscritto *sub* R.G. 13181/2021), nella parte in cui si richiede un "*ordine giudiziale*" nei confronti di [omissis] s.r.l. "*di mantenere i lavoratori odierni ricorrenti presso la sede di Bitritto*".

Il punto è che, tuttavia

- una volta tenuto conto della sussistenza di una scelta imprenditoriale avente portata obiettivamente (Cass. civ., Sez. lav., 21/03/2017, n. 7171) escludente per i lavoratori,

- una volta negata, di conseguenza, la giustificazione del trasferimento disposto da [omissis] s.r.l. (come risultante dalla fusione per incorporazione),

- esclusa altresì la *potestas iudicandi* in ordine alla richiesta di declaratoria della nullità per frode alla legge della fusione per incorporazione,

l'accoglimento dell'ulteriore domanda degli attori avrebbe un unico effetto, ossia quello di riconoscere un datore di lavoro diverso rispetto a quello formale, senza alcuna ragione di *periculum in mora*.

Si realizzerebbe, peraltro, una sostanziale inversione tra *causa petendi* e *petitum* e ciò risulterebbe anche dissonante rispetto all'orientamento ripetutamente espresso dalla Sezione lavoro del Tribunale di Bari circa l'inammissibilità di una tutela di accertamento in sede cautelare.

Sono quindi meritevoli di considerazione le argomentazioni espresse, in sede di discussione, dalla difesa di [omissis] s.r.l., circa l'inconciliabilità tra richiesta di verifica dell'esistenza di un unico centro di imputazione e caratteristiche della tutela di urgenza.

Ciò specie alla luce dell'assenza, nel caso di specie, di questioni di solidarietà nel lato passivo delle obbligazioni insorgenti nel rapporto di lavoro o di ampliamento della platea dei dipendenti rispetto ai quali valutare la correttezza delle determinazioni datoriali o, ancora, di requisito dimensionale dell'impresa.

**4.** Nei soli limiti finora indicati, dunque, i due ricorsi devono essere accolti.

**5.** Quanto alla regolamentazione delle spese processuali, [omissis] s.r.l. dev'essere condannata alla relativa refusione, secondo il criterio della

soccombenza. Ai fini della liquidazione, si fa capo al principio di diritto secondo cui, in caso di difesa di più parti aventi identica posizione processuale e costituite con lo stesso avvocato, *“è dovuto un compenso unico secondo i criteri fissati dagli art. 4 e 8 del d.m. n. 55/2014 (salva la possibilità di aumento nelle percentuali indicate dalla prima delle disposizioni citate), senza che rilevi la circostanza che il comune difensore abbia presentato distinti atti difensivi (art. 4 del d.m. cit.), né che le predette parti abbiano nominato, ognuna, anche altro (diverso) legale, in quanto la ratio della disposizione di cui all'art. 8, comma 1, del d.m. n. 55/2014, è quella di fare carico al soccombente solo delle spese nella misura della più concentrata attività difensiva quanto a numero di avvocati, in conformità con il principio della non debenza delle spese superflue, desumibile dall'art. 92, comma 1, c.p.c.”* (Cass. civ., Sez. III, 27/8/2015, n. 17215; Cass. civ., Sez. VI, 10/10/2017, n. 23729).

Con specifico riferimento, invece, ai rapporti processuali intercorrenti tra (parte de)i ricorrenti e [omissis] s.r.l., l'assoluta novità delle questioni trattate ne giustifica l'integrale compensazione.

**P.Q.M.**

- a conferma dei decreti del 29.12.2021 e del 5.1.2022, annulla i trasferimenti a Misterbianco (CT), disposti dalla [omissis] s.r.l.;
- rigetta tutte le residue istanze cautelari;
- condanna la [omissis] s.r.l. al pagamento delle spese processuali in favore di [omissis];
- condanna la [omissis] s.r.l. al pagamento delle spese processuali in favore di [omissis];
- condanna la [omissis] s.r.l. al pagamento delle spese processuali in favore di [omissis];
- compensa integralmente le spese di lite nei rapporti processuali tra [omissis] e la [omissis] s.r.l.

Bari, 23.1.2022

**Il Giudice della Sezione  
lavoro  
dott. Vincenzo Maria  
Tedesco**