

N. 9661/2024 REG. GEN.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MILANO – Sez. Lavoro

La dott.ssa Sara Manuela MOGLIA, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 1 agosto 2024

da

Tizia

rappresentata e assistita, in forza di procura allegata dagli avvocati Silvia Balestro e Giulia Moroni ed elettivamente domiciliata presso lo Studio delle stesse in Milano, corso Italia, 8

ricorrente

contro

Alfa S.R.L. [...]

Gamma S.R.L. [...]

Delta S.R.L. [...].

Convenute

Beta S.R.L. in liquidazione giudiziale [...]

Convenuta contumace

OGGETTO: impugnazione licenziamento

Conclusioni delle parti: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 1 agosto 2024, la signora Tizia si è rivolta all'intestato Tribunale e, citando le società resistenti, ha chiesto accogliersi le conclusioni di seguito riportate:

“Voglia il Tribunale adito, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione,

1. accertare e dichiarare la sussistenza in capo a Alfa srl, Beta srl, Gamma srl, Delta srl di un unico gruppo di imprese e centro di imputazione del rapporto di lavoro formalmente intercorso tra Tizia e Alfa srl, con ogni conseguenza di legge e di contratto;

in ogni caso

2. accertare e dichiarare la sussistenza di una fattispecie di codatorialità del rapporto di lavoro della dott.ssa Tizia e, dunque, l'imputabilità del rapporto di lavoro della stessa a tutte le convenute, con ogni conseguenza di legge e di contratto;

3. accertare e dichiarare la responsabilità delle società convenute o, in subordine, di Alfa srl, nella causazione della malattia che ha costretto la dott.ssa Tizia all'assenza che ha determinato il superamento del periodo di comporto;

4. accertare e dichiarare, previa ogni opportuna declaratoria in merito al diritto della ricorrente alla parità di trattamento rispetto ai lavoratori non affetti da handicap ed alla sussistenza della discriminazione, la nullità, e in ogni caso l'illegittimità, del licenziamento intimato alla dott.ssa Tizia in data 22 novembre 2023, per violazione dell'art. 2110 c.c. e comunque per tutti i motivi indicati in ricorso;

5. condannare le società convenute in solido o, in subordine, Alfa srl a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del d.lgs n. 23/2015;

6. condannare Alfa srl, Gamma srl e Delta srl in solido o, in subordine, Alfa srl a corrispondere alla ricorrente le retribuzioni maturate e maturande dal 22 novembre 2023 al giorno dell'effettiva reintegrazione, sulla base dell'importo lordo mensile di € 8.198,73, ovvero del diverso importo ritenuto di giustizia, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in favore della stessa per il medesimo periodo; in subordine

7. condannare Alfa srl, Gamma srl e Delta srl in solido a corrispondere alla ricorrente, ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, il risarcimento del danno in misura pari a 36 mensilità, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, sulla base

dell'importo lordo mensile di € 8.198,73, ovvero del diverso importo ritenuto di giustizia;

in ulteriore subordine, in caso di mancato accoglimento delle domande sub 1 e 2, 8. condannare Alfa srl a corrispondere alla ricorrente, ai sensi dell'art. 3, comma 1, e dell'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, il risarcimento del danno in misura pari a 6 mensilità, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, sulla base dell'importo lordo mensile di € 8.198,73, ovvero del diverso importo ritenuto di giustizia;

Con interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al pagamento.

Con vittoria di spese e competenze di causa, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori"

Deduceva parte ricorrente:

-di aver iniziato a lavorare per la società Alfa in data 18 ottobre 2022, in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, in qualità di Direttore finanziario, con qualifica di quadro (doc. 7 – contratto di lavoro); -che, nonostante la formale assunzione alle dipendenze di Alfa srl, ha operato in minima parte per quest'ultima, lavorando contemporaneamente per tutte le società convenute, a seconda delle richieste che i suoi superiori avanzavano, tra cui solo in minima parte per la formale datrice di lavoro Alfa;

-che, sebbene Alfa abbia partecipazioni in Beta srl, Gamma srl e Delta srl, con le quali ha stipulato contratti di prestazioni di servizi, le attività dalla stessa svolte hanno sempre esulato da tali relazioni commerciali, avendo svolto mansioni di amministrazione, finanza e controllo in maniera indistinta e promiscua a favore di tutte le citate società convenute, supportando il personale amministrativo e finanziario di ciascuna di esse;

-che, per le società resistenti, ha gestito le relazioni con gli istituti di credito, i fornitori, i revisori e consulenti legali.

-che le suddette attività sono state svolte recandosi costantemente presso le rispettive sedi delle società: a [...] (BG), presso lo stabilimento di Beta srl, a [...] (BG), presso lo stabilimento di Gamma srl e a [...] (VA), presso lo stabilimento di Delta srl;

-di aver operato sotto le direttive del dott. X e del dott. Y di Alfa srl, del dott. Z, oggi amministratore unico e già amministratore delegato di Beta e amministratore unico di Gamma e già

amministratore unico di Delta srl, del dott. Y, direttore generale di Gamma, e del dott. W, direttore generale di Delta . -di aver lavorato presso gli uffici della sede di Alfa srl per quattro giornate nell'arco dell'intero rapporto di lavoro: due giorni presso

gli uffici di Milano, via [...] e due giorni presso quelli di Milano, corso [...], a seguito del trasferimento della sede;

-che, sin dall'instaurazione del rapporto di lavoro, si è sempre occupata della gestione economico-finanziaria di Beta srl (oggi in liquidazione giudiziaria), di Gamma srl e, nell'ultimo periodo del rapporto di lavoro, anche di Delta srl;

-che l'organizzazione del suo lavoro a favore delle suddette società era strutturata secondo una pianificazione settimanale, che era richiesto alla ricorrente di rendicontare (doc. 10.1 – doc.10.11 – rendicontazione presenze settimanali);

-che, la maggior parte dell'attività lavorativa, sempre secondo le indicazioni dei signori Y e X, è stata resa a favore di Beta srl, occupandosi dello studio e analisi della situazione economico finanziaria di Beta (business plan, redazione del bilancio, report e strumenti operativi per la gestione della liquidità, contatti con gli istituti di credito per la gestione e il controllo dei fidi, per la gestione delle autorizzazioni ad effettuare i pagamenti e per la predisposizione dei pagamenti; riorganizzato l'organico della società, coordinamento del personale, della funzione amministrazione, finanza e controllo, selezione di personale;

-che a titolo di benefit, Beta le ha assegnato un'autovettura intestata alla stessa società oltre alla carta carburante;

-che, a favore di Gamma srl, ha gestito le relazioni con gli istituti di credito, gestito il passaggio di consegne tra precedente e nuovo studio di commercialisti, collaborando con quest'ultimo alla chiusura del bilancio 2022, ha effettuato una selezione di personale al fine di assumere una nuova figura che si occupasse della contabilità, curato la formazione del personale dell'ufficio contabilità, si è interfacciata con il personale dell'amministrazione di Gamma, al fine di coordinarne e organizzarne l'attività, sia interna che nelle relazioni esterne, ad esempio con i fornitori, seguito la transizione dell'amministrazione di Gamma in occasione del cambio di direzione aziendale, nel gennaio 2023;

-che, a favore di Delta srl si è occupata della gestione finanziaria, dal momento dell'acquisizione della stessa da parte di Alfa srl, a reimpostato il sistema di controllo di gestione, ha effettuato l'analisi delle chiusure mensili, si è dedicata alla creazione di un Conto Economico di Analitica nonché della definizione di una nuova configurazione delle tariffe orarie (Unit Rate) per il calcolo del costo del prodotto;

-che, nello svolgimento delle predette attività, si è relazionata con il personale dell'organizzazione finance di Delta srl, in particolare con: W, direttore generale; [...] Accounting & Treasury; [...] FP&A Analyst; [...] Finance Manager, oltre che con il responsabile commerciale dott. [...] per la risoluzione di una raccolta di informazioni e

documenti richiesti dal cliente per verificare la solidità finanziaria della catena societaria; inoltre dell'apertura di un conto corrente presso la Banca d'Asti; -che l'utenza telefonica della ricorrente era utilizzata sia nelle relazioni interne che in quelle esterne (es. istituto di credito) per ogni affare riguardante indistintamente le quattro società convenute;

-che aveva un indirizzo di posta elettronica differente a seconda della società per cui operava:

[...]

-che, la firma delle comunicazioni mail era impostata in modalità tale che la ricorrente figurasse in qualità di CFO della società in nome e in favore della quale stava scrivendo;

che, nello svolgimento delle attività agiva sempre in nome e per conto della società per cui di volta in volta operava;

-che, per tali motivi, già con lettera del 27 aprile 2023, aveva rivendicato la titolarità del rapporto di lavoro nei confronti di Beta srl, Gamma srl e Delta srl [...];

-che, il dover riferire in contemporanea a diversi soggetti e, dunque, la correlata mancanza di riferimenti certi hanno fatto sì che si creasse per lei un contesto lavorativo di crescente difficoltà e tensione;

-che, spesso le direttive provenienti dai differenti soggetti, per lo più verbali, erano contrastanti o incoerenti e richiedevano adempimenti ed attività non di sua competenza o incomplete delle indicazioni per poter operare;

-che le difficoltà finanziarie che le società si trovavano ad affrontare nei primi mesi del 2023, la esponevano a situazioni delle quali avrebbe potuto essere chiamata a rispondere, in forza del ruolo ricoperto;

-che interfacciandosi con le banche nel suo ruolo di Direttore finanziario, si trovava dunque ad affrontare la situazione in prima persona, dovendo continuamente giustificare la mancata ricapitalizzazione e perdendo credito reputazionale negli interlocutori;

-che le segnalazioni non hanno mai avuto riscontro alcuno e, anzi, hanno originato una crescente avversione da parte dei superiori, sfociata in un progressivo isolamento, oltre che nei primi inadempimenti retributivi, che avrebbero poi generato ingenti debiti anche nei confronti della ricorrente;

-che tale situazione ha generato in lei uno stato d'ansia e depressione che l'ha costretta ad assentarsi dal lavoro;

-che i certificati medici prodotti a firma della dott.ssa Marta Vezzuli, unitamente alle prescrizioni della stessa, attestano e confermano che le assenze per malattia effettuate

dalla ricorrente nel corso del 2022, sono pressoché tutte riconducibili alla sindrome ansioso-depressiva sorta per effetto del contesto lavorativo sopra descritto;

-che lo stato patologico e la riconducibilità dello stesso all'ambiente lavorativo è stato peraltro certificato anche dalla dott.ssa [...], psicologa psicoterapeuta;

-che sin dai primi tempi del rapporto di lavoro, i referenti della ricorrente hanno tenuto una condotta pressante e spregiudicata, ad esempio richiedendo insistentemente che la stessa lavorasse anche durante le assenze per malattia;

-che, alla fine del novembre 2022, mentre si trovava in malattia per aver contratto il Covid, il dott. Z ha insistito perché provvedesse in quei giorni a far fronte alle richieste delle banche che lamentavano sconfini e richiedevano documentazione per l'apertura di un conto corrente, necessario ad ottenere una fideiussione; -che la datrice di lavoro si è più volte resa inadempiente: non ha corrisposto i ticket restaurant dei mesi di marzo e aprile 2023, non ha calcolato l'incidenza dei fringe benefit sugli istituti indiretti della retribuzione, ha applicato un'errata superiore ritenuta fiscale;

-che Alfa srl, alla cessazione del rapporto della ricorrente, non ha consegnato il cedolino paga delle spettanze di fine rapporto, né ne ha liquidato i relativi importi, non ha corrisposto l'indennità sostitutiva del preavviso, ha commesso errori di natura contabile in relazione al calcolo dei contributi IVS, ha emesso la CU2024 errata, consegnandola con notevole ritardo;

-che l'inadempimento contrattuale per mancato pagamento dei crediti (retribuzione di ottobre 2023, retribuzione di novembre 2023, spettanze di fine rapporto) alla cessazione del rapporto di lavoro ha influito notevolmente sul suo stato psico-fisico;

-che nell'ottobre 2023, ha chiesto di poter fruire delle ferie maturate e non godute proprio al fine di impedire il superamento del comporta;

-che, con missiva del 22 novembre 2023, Alfa srl ha comunicato alla ricorrente il licenziamento per superamento del comporta, avendo la stessa accumulato, a detta della società, 182 giorni di malattia nel corso dell'ultimo anno solare nell'intervallo compreso tra il 14 aprile 2023 e la data del licenziamento;

-che ha impugnato il licenziamento in data 16 gennaio 2024, tramite proprio legale, contestandone la legittimità e la validità, sotto plurimi profili, nei confronti di tutte le società convenute.

Si è costituita la società Alfa eccependo, in via preliminare la decadenza dall'impugnazione del licenziamento intimatole in data 22 novembre 2023 per inosservanza del termine di 60 giorni di cui all'art. 6 della L. 604/1966. Inoltre, contestando l'unicità del centro di imputazione datoriale.

Deduceva a tal riguardo:

- che tra le società convenute non vi è identità dei soci; tutte le società convenute sono dotate di propria personalità giuridica e di propri specifici ambiti di attività, del tutto distinti ed autonomi tra loro; le società convenute non espletano operazioni tra loro strettamente complementari, non operando peraltro sullo stesso territorio ed all'interno di differenti locali aziendali;
- che tra le società convenute sussistevano all'epoca dei fatti contratti di prestazioni di servizi (doc. 01/a/b/c – contratti di prestazioni di servizi), in ragione dei quali Alfa prestava appunto alcuni servizi alle altre società convenute e, ovviamente, Alfa lo faceva tramite il proprio personale, ossia la ricorrente;
- che la ricorrente non ha affatto svolto attività lavorativa a favore di Beta S.r.l., ma semplicemente, da una parte, ha curato gli interessi finanziari di Alfa in Beta, ha coadiuvato i servizi che Alfa svolgeva per Beta in forza degli accordi presi in tal senso tra le due società (cfr. Allegato 1 “Elenco dei Servizi – Corporate Servicing” del doc. 01/a);
- che nessun rilievo assume il fatto che l'autovettura aziendale assegnata alla ricorrente fosse intestata alla Beta, così come la carta carburante (doc. avv. 19), posto che la Alfa rimborsava i relativi costi ad Beta;
- che nessun rilievo aveva il fatto che la ricorrente avesse plurimi indirizzi di posta elettronica, che, peraltro, come risulta al punto 45 del ricorso, neppure afferivano a tutte le società convenute;
- che non corrisponde al vero che la Dott.ssa Tizia dovesse figurare (non è neppure indicato dove esattamente) quale CFO delle diverse convenute a seconda del bisogno, posto che la ricorrente è sempre stata solo la CFO di Alfa, che, come detto, svolgeva alcuni servizi per le altre convenute, avvalendosi del proprio personale dipendente, ossia la ricorrente;
- che non corrisponde al vero che la ricorrente dovesse rispondere in contemporanea a soggetti diversi afferenti a plurime società; la Dott.ssa Tizia riportava, infatti, solo al Dott. Y, Head of Executive Committee di Alfa, e al Dott. X, General Manager della Società;
- che poteva capitare che la ricorrente si interfacciasse anche con altri soggetti, come accade a chiunque lavori in un contesto più ampio di una impresa familiare o unipersonale;
- che, il Sig. Z, nel 2023 era Amministratore di Alfa e, come tale, poteva capitare che si relazionasse con la Dott.ssa Tizia.
- che non corrisponde al vero che nell'aprile 2023 vi fossero difficoltà finanziarie in capo alla Alfa;

-che non corrisponde al vero che la Società abbia chiesto alla ricorrente di lavorare durante la malattia;

-che, prima della scadenza del periodo di comporto, la Società ha comunicato alla ricorrente tale circostanza e l'ha invitata a fruire delle ferie maturate e non godute ed eventualmente dell'aspettativa non retribuita prevista dal CCNL applicato; -che la ricorrente ha quindi fruito delle predette ferie e poi ha comunicato di non essere interessata al richiedere l'aspettativa non retribuita prevista dal CCNL; -che, per tale ragione, ha dunque proceduto ad intimare il licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Analoghe difese sono state svolte dalle altre società che hanno proclamato la loro autonomia da Alfa e, quindi, eccepito il difetto di legittimazione passiva.

Beta, benchè ritualmente citata, è rimasta contumace.

Inutilmente esperito il tentativo di conciliazione, omessa ogni attività istruttoria, all'udienza dell'8 gennaio 2025, la causa è stata discussa.

All'esito della camera di consiglio, il giudice ha pronunciato la presente sentenza, depositando dispositivo e contestuale motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Alfa e le altre società resistenti, in via assolutamente preliminare, hanno eccepito la decadenza della ricorrente dal diritto ad impugnare il licenziamento intimatole dalla Alfa in data 22 novembre 2023 per inosservanza del termine di 60 giorni di cui all'art. 6 della L. 604/1966.

Osservano le società che, in data 16 gennaio 2024, il legale della ricorrente ha inviato alla Alfa una lettera, pur sottoscritta, come copia per immagine (priva di firma digitale o elettronica qualificata) in allegato ad un messaggio PEC (doc. avv. 47), ma tale copia per immagine, peraltro disconosciuta, non varrebbe, ad avviso delle difese resistenti ad interrompere il relativo termine decadenziale di cui all'art. 6 L. 604/1966. Per le società, l'atto cartaceo scansionato non è stato sottoscritto dalla ricorrente e/o dal difensore né digitalmente né elettronicamente, così come non risulta dotato di alcuna attestazione di conformità, né è stato formato nel rispetto delle linee guida AGID. Pertanto non rientra nei casi prescritti dall'art. 22 CAD,.

Con recente sentenza la Corte di Cassazione (sent. n. 18529/24) si è occupata proprio dell'impugnazione del licenziamento nelle forme oggi contestate dalle difese resistenti giungendo alle conclusioni di seguito riportate:

“Il Collegio non condivide la soluzione formalistica adottata dalla Corte di merito che cozza contro la costante applicazione dell'art. 6 della legge 604/1966 praticata da questa Corte di cassazione. 4. Ed invero, l'art. 6 della legge n. 604/66 ammette l'impugnazione del licenziamento “con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore”. 5. Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte l'atto di impugnazione può provenire anche dal difensore del lavoratore (Cass. n. 9650 del 13/04/2021). 6. In coerenza con la sua lata formulazione letterale, la costante applicazione della norma da parte di questa Corte è stata sempre intesa in senso sostanziale, nel senso della sufficienza di un qualsiasi atto che sia tale da esprimere la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento (fin da Cass. n. 12709 del 1997, e da ultimo ordinanza Cass. n. 17731 del 21/06/2023). 7. In particolare, pronunciandosi di recente sulla materia questa Corte di cassazione con la sentenza n. 10883 del 2021 aveva osservato: “il principio di diritto da cui partire è quello sempre affermato dalla giurisprudenza di legittimità - secondo il quale per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento non si richiedono formule particolari, essendo sufficiente, come testualmente specificato dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966, qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento (per tutte Cass. n. 2200 del 1998). Quello che riveste importanza è che l'atto esprima la volontà inequivoca di impugnare il licenziamento

(cfr. Cass. n. 12709 del 1997)”. 8. La ratio della forma scritta è quella di far conoscere con la dovuta certezza la volontà del mittente al destinatario. Nel caso di specie la datrice di lavoro non ha mai

contestato di aver ricevuta tale manifestazione di volontà attraverso il file di word allegato alla PEC del difensore e con quel contenuto idoneo a comunicare l'intenzione del lavoratore di impugnare il licenziamento. Si discute infatti soltanto della idoneità formale del documento ai sensi del d.lgs. n. 82 del 2005. Secondo la Corte di merito non sarebbe idoneo un file di word allegato ad una PEC dell'avvocato del lavoratore. 9. Questa Corte di cassazione con la sentenza già citata (n. 10883 del 2021) ha però affermato il contrario ovvero che possa impugnarsi un licenziamento anche tramite una PEC. Anche se in quel caso l'atto spedito era in formato pdf e non word, non si trattava comunque di una copia informatica di un documento analogico nel senso prescritto dal citato art. 22 d.lgs. n. 82 del 2005 (non c'era firma digitale, non c'era valida attestazione di conformità di un notaio o di altro pubblico ufficiale, non si parlava di atto formato in origine su supporto analogico nel rispetto delle regole AGID). Neppure la ratio decidendi della pronuncia citata risiedeva nel particolare formato digitale del documento informatico o sulla ritenuta immutabilità del file (peraltro insussistente essendo modificabile non solo il formato word ma anche il file in formato pdf). 10. La questione della modificabilità del file di word è in ogni caso priva di rilevanza nel caso che si tratta, posto che nella causa, come già detto, non è stata mai contestata l'autenticità del documento pervenuto tramite PEC, né il suo contenuto o la sua corrispondenza all'originale spedito dall'avvocato ma solo l'astratta e formale conformità del documento al modello legale descritto dal d.lgs. 82/2015. 11.- Questa Corte di cassazione ha pure riconosciuto (in materia di licenziamento) che sia idonea ad integrare l'atto scritto la semplice mail non sottoscritta. Si afferma nella sentenza n. 29753/2017: “ questa Corte ha già chiarito, con principio relativo all'interpretazione dell'articolo 2 della legge 604/1996 ma estensibile alle clausole contrattuali di analogo tenore, che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (in termini: Cassazione civile, sez. lav., 05/11/2007, n. 23061)”. 12.- Inoltre, quanto alla mancanza della sottoscrizione, può essere richiamato il costante insegnamento giurisprudenziale (pure applicato in materia di licenziamento da Cass. 12106 del 16/05/2017) “secondo cui la produzione in giudizio di una scrittura, priva di firma da parte di chi avrebbe dovuto sottoscriverla, equivale a sottoscrizione, a condizione che

tale produzione avvenga - appunto - ad opera della parte stessa (cfr., ex aliis, Cass. n. 13548/06; Cass. n. 3810/04; Cass. n. 2826/2000)”. 13.- Alla luce di tali risalenti principi, questo Collegio ritiene che non possa sensatamente contestarsi l’idoneità della PEC (Posta Elettronica Certificata) di un avvocato ad impugnare un licenziamento inviando un documento informatico in formato word. 14.- Secondo questo Collegio assume rilevanza nel caso di specie, come risulta dagli atti, che la PEC contenente il file di word - nel quale, come affermato dalla Corte, era pacificamente contenuta la contestazione del licenziamento per giusta causa - sia stata spedita dal legale del lavoratore Sulla scorta di tali motivi il ricorso va quindi accolto. La sentenza impugnata deve essere cassata con rimessione al giudice di rinvio indicato in dispositivo il quale dovrà procedere alla decisione della causa e provvedere altresì sulle spese del giudizio di cassazione, conformandosi, ai sensi dell'art. 384, primo comma, cod. proc. civ., al seguente principio di diritto: “Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604/66 il requisito della impugnazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario di un qualsiasi atto scritto avente contenuto idoneo a comunicare l’intenzione del lavoratore di impugnare il licenziamento e allo stesso con certezza riferibile, pertanto anche mediante invio di una PEC con allegato un file formato word, non essendo necessario l’invio di una copia informatica di un documento analogico ai sensi dell’art.22 del decreto legislativo n. 82 del 2005”

Alla stregua dei principi sopra illustrati e degli insegnamenti della Suprema Corte, principi che ben si attagliano al caso in esame, la primigenia eccezione va disattesa. Superata l’eccezione di decadenza, occorre ora esaminare i profili di legittimità del licenziamento, che la ricorrente contesta sotto vari profili:

anzitutto la nullità per discriminazione;

inoltre, l’illegittimità atteso che l’assenza per malattia andrebbe imputata alla condotta datoriale, causa della malattia e, comunque, contraria a buona fede.

Quanto alla nullità, la dott.ssa Tizia assume che la malattia (sindrome ansiosa depressiva) della quale ha sofferto e che è confermata dai certificati medici può definirsi malattia di lunga durata e, quindi, equiparabile ad una situazione di handicap che avrebbe dovuto indurre il datore di lavoro a non applicare, in maniera eguale agli altri lavoratori, la norma contrattuale che disciplina il periodo di comportamento e che prevede il diritto alla conservazione del posto di lavoro solo per 180 giorni in un anno solare, periodo indiscutibilmente superato.

Al fine di esaminare le doglianze, appare opportuno riprendere e ripercorrere i principi

che l'ordinamento giuslavoristico ha fatto propri nel più recente passato – anche grazie all'apporto del diritto dell'Unione Europea – avuto specifico riguardo all'esigenza di assicurare una particolare protezione ai lavoratori portatori di potenziali fattori di discriminazione o, comunque, che si trovino in condizioni personali destinate a incidere negativamente sulla loro vita professionale.

Al riguardo, è sufficiente rammentare le linee portanti della Direttiva 2000/78/CE – “quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” – che ricorda come “la messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro [abbia] un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap” (Sedicesimo Considerando), come “il divieto di discriminazione [non debba] pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone... avente determinati handicap...” (Ventiseiesimo Considerando), come “nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità, il Consiglio [abbia] definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili, [abbia] affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili” (Ventisettesimo Considerando).

Sicché, “sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio... le persone portatrici di un particolare handicap... a meno che: i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'art. 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi” (art. 2, lett. b Direttiva 2000/78/CE).

Quanto al rapporto tra disabilità e malattia, la Corte di Giustizia ha chiarito che “la nozione di “handicap” va intesa come un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale”, e che “utilizzando la nozione di “handicap” all'art. 1 della direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un

termine diverso da quello di “malattia””.

La Corte ha escluso “un’assimilazione pura e semplice delle due nozioni”, precisando che “perché una limitazione possa rientrare nella nozione di “handicap” deve quindi essere probabile che essa sia di lunga durata” e che abbia l’attitudine a incidere od ostacolare la vita professionale per un lungo periodo (Corte Giustizia, Navas vs. Eurest Colectividades SA, C-13/05). A tale nozione deve farsi riferimento poiché, come rammentato dallo stesso Giudice Europeo, “dall’imperativo tanto dell’applicazione uniforme del diritto comunitario, quanto del principio di uguaglianza, discende che i termini di una disposizione di diritto comunitario, che non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata, devono di norma essere oggetto nell’intera comunità di un’interpretazione autonoma e uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e della finalità perseguita dalla normativa di cui trattasi” (Corte Giustizia, Navas vs. Eurest Colectividades SA, C-13/05, cit.).

Sicché, sotto un profilo di ordine generale, se deve escludersi che possa essere richiamato il divieto di discriminazione fondata sull’handicap non appena si manifesti una qualunque malattia, di handicap può invece parlarsi ogniqualvolta la malattia sia di lunga durata e abbia l’attitudine a incidere negativamente sulla vita professionale del lavoratore (cfr. Tribunale di Milano, 11 febbraio 2013).

Orbene, in forza principi appena richiamati, fatti propri dal Legislatore nazionale con il Decreto Legislativo 216/2003, non può che concludersi per l’effettiva fondatezza delle ragioni della ricorrente.

A riguardo, appare condivisibile l’assunto che, tenuto conto del tipo di malattia che ha afflitto ed affligge la ricorrente, la stessa sia per sua natura, durata ed effetti, tale da potersi ricondurre nell’alveo della disabilità.

In tal senso, va ricordato come la Corte di giustizia Unione europea abbia sottolineato, anche in recentissime decisioni che “secondo la giurisprudenza della Corte la nozione di handicap, ai sensi della direttiva 200/78, deve essere intesa come riguardante una limitazione di capacità risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori ...” (punto 28 della sentenza 18.1.2018 n. 270/16 Sez. III Corte Giustizia Unione europea)

Ritiene questo giudice che, nella fattispecie, possa affermarsi che la patologia della signora Tizia implichi quanto meno una difficoltà (cfr. punto 30 della sentenza

appena citata) nell'esercizio della sua attività lavorativa .

Data tale conclusione, occorre ora valutare se l'applicazione della disposizione in forza della quale la società convenuta l'ha licenziata, per superamento del periodo di comporto (art. 186 del CCNL settore terziario), abbia o meno comportato una discriminazione indiretta nei confronti della lavoratrice.

Ripercorrendo l'iter argomentativo effettuato dalla Corte di Giustizia nella citata sentenza del gennaio 2018, in una fattispecie sovrapponibile alla presente (che qui si richiama ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 disp. att. c.p.c.), ritiene questo giudice che l'art. 186 del CCNL del settore, in quanto applicabile in modo identico alle persone disabili ed alle persone non disabili che sono state assenti dal lavoro, non introduce una disparità di trattamento direttamente basata sulla disabilità ; mentre, in relazione invece alla valutazione delle condizioni previste dall'art. 2, paragrafo 2 lettera b) i) tale disposizione, pur se tende ad un legittimo temperamento degli interessi delle parti del rapporto di lavoro, ecceda quanto necessario per realizzare tale finalità, trascurando la condizione di disabile e prendendo in considerazione anche giorni di assenza dovuti a patologia collegata alla disabilità nel calcolo dei giorni di assenza per malattia.

In questo senso, si legge della sentenza citata della Corte di giustizia : “ ...Infatti rispetto ad un lavoratore non disabile , un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di assenze dovute ad una malattia collegata alla sua disabilità . Egli è quindi soggetto ad un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia ...(punto 39) ; che “ non si deve inoltre ignorare che il rischio cui sono soggette le persone disabili, le quali , in generale , incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mondo del lavoro e hanno esigenze specifiche connesse alla tutela previste dalla loro condizione (punto 50) ”

La Corte di Giustizia ha quindi concluso che “ l'articolo 2 , paragrafo 2 , lettera b) , i) deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale in base al quale un datore di lavoro può licenziare un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate, nella situazione in cui tali assenze sono dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore , a meno che tale normativa , nel perseguire l'obiettivo legittimo di lotta contro l'assenteismo , non vada al di là di quanto necessario per raggiungere tale obiettivo “

Alla luce di tali principi, in conclusione, nella fattispecie, l'applicazione dell'art. 186 CCNL nei confronti della signora Tizia, trascurando di distinguere assenze per malattia ed assenze per patologia correlate alla disabilità, ha comportato una discriminazione indiretta nei confronti della lavoratrice.

Tanto si afferma in quanto i lavoratori invalidi sono soggetti portatori di uno specifico fattore di rischio che ha quale ricaduta più tipica, connaturata alla condizione stessa di disabilità, quella di determinare la necessità per il lavoratore sia di assentarsi più spesso per malattia sia di ricorrere, in via definitiva o per un protratto periodo di tempo, a cure periodiche.

Di qui, necessariamente, l'esigenza di interpretare la disciplina in materia di comporta in una prospettiva di salvaguardia dei lavoratori che, portatori di disabilità, si trovano in una condizione di oggettivo e ineliminabile svantaggio.

Per questi motivi, il giudicante ritiene di condividere integralmente quanto affermato dal Tribunale di Milano con ordinanza del 6 aprile 2018: “da ciò si ricava pertanto che la norma contrattuale la quale limita a 180 giorni di assenza l'avvenuto superamento del periodo di comporta - e quindi rende legittima la risoluzione del rapporto di lavoro - non può trovare applicazione nel caso di specie in quanto sarebbe causa di una discriminazione indiretta : pur essendo una disposizione di per sé neutra essa pone il portatore di handicap – in questo caso il ricorrente - in una condizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori. E' infatti evidente che il portatore di handicap è costretto ad un numero di assenze di gran lunga superiore rispetto al lavoratore che limita le proprie assenze ai casi di contingenti patologie che hanno una durata breve o comunque limitata nel tempo. E' per tali soggetti che il termine di comporta è evidentemente previsto. Sicché una interpretazione della norma contrattuale rispettosa dei principi affermati dalla direttiva 2000/78, dal decreto legislativo 2016/03 e dalla sentenza della Corte di Giustizia prima esaminati deve fare escludere dal computo del termine per il comporta i periodi di assenza che trovino origine diretta nella patologia causa dell'handicap (a tale conclusione era peraltro pervenuta la Corte di Giustizia con la sentenza del 2013 richiamata, a proposito di un termine di preavviso di 120 giorni cfr punto 76 della sentenza: “In proposito va osservato che un lavoratore disabile è maggiormente esposto al rischio di vedersi applicare il periodo di preavviso ridotto di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della FL rispetto ad un lavoratore non disabile. Infatti, rispetto ad un lavoratore non disabile un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo handicap. Pertanto, egli corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia e, quindi, di raggiungere il limite dei 120 giorni contemplato dall'articolo 5, paragrafo 2, della FL. Pertanto, appare evidente che la norma dei 120 giorni prevista da tale disposizione è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2,

lettera b), della direttiva 2000/78". E' infatti evidente che il portatore di handicap aggiunge, ai normali periodi di malattia che subisce per cause diverse dall'handicap, quelle direttamente collegate a quest'ultimo: ma una parità di trattamento tra lavoratori

esige che solo con riferimento alle prime i lavoratori portatori di handicap e tutti gli altri siano sottoposti al limite temporale del comportamento".

Ciò posto, in questa tipologia di controversie, il sistema di tutele e di garanzie sostanziali trova un suo corrispondente a livello processuale nella parte in cui si prevede una parziale inversione dell'onere della prova. Il legislatore, infatti, ha delineato un regime probatorio meno oneroso rispetto a quello ordinario che avrebbe fatto ricadere sulla sola parte attrice l'onere di provare la discriminazione. Non si tratta di una totale inversione legale dell'onere della prova, poiché è comunque richiesto al lavoratore di allegare e provare la sussistenza di fatti idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di una condotta discriminatoria e, come tali, atti a determinare il sorgere dell'onere della prova liberatoria in capo al datore di lavoro convenuto.

Orbene, la ricorrente nel corso del giudizio ha provato che la ragione delle assenze per malattia sono riferibili, quantomeno dal 27 luglio 2023 al 9 dicembre 2023 ad una medesima patologia (sindrome ansioso depressiva doc. sub 37) che, in osservanza a quanto richiamato per la sua durata e per la sua incidenza sullo svolgimento dell'attività lavorativa, integra dunque uno stato di disabilità.

Sul punto, valgano richiamarsi le circostanze in fatto allegate e documentate dalla ricorrente e, per certi profili, non contestate dalla società Alfa. Sono agli atti i certificati medici (doc. 37) che, dal 24 luglio 2023 attestano una patologia che ha afflitto la ricorrente quantomeno fino al 9 dicembre 2023. Ancorché i certificati si basino, in parte sui sintomi riferiti dalla stessa parte, dopo i primi certificati, da tale data il medico ha formulato una diagnosi che non si ha motivo di disattendere.

Tale patologia ha poi inciso sulla ripresa del lavoro come hanno attestato gli esiti delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro (doc. 39).

La sussistenza di uno stato patologico pregresso al quale fa riferimento la dr. [...] nella propria relazione del 24 luglio 2023 e che, più volte, la difesa resistente richiama, invece che inficiare gli assunti di parte ricorrente, li comprovano.

Ed, invero, attestano che la dott.ssa Tizia fosse, già, in precedenza, affetta da una situazione di fragilità che poi si è, all'evidenza, acuita diventando patologica.

Perché sia integrata l'ipotesi della disabilità non è necessario, né che la patologia sia cronica, né che il datore di lavoro abbia qualche responsabilità.

Quanto al primo profilo, è sufficiente che sia di lunga durata e, nella specie, la stessa ha avuto un decorso di almeno cinque mesi; quanto al secondo profilo, non è necessario che la patologia sia riconducibile ad una qualche condotta datoriale. La stessa ha rilevanza per il solo fatto di esserci, a prescindere anche dalla conoscenza da parte del datore di lavoro.

Ed, invero, in ragione dei principi sottesi alla disciplina in esame, deve ritenersi che, stato di disabilità e connessione tra malattia e invalidità, rilevino oggettivamente per il sol fatto di essere obiettivamente sussistenti.

Del resto, assoggettare l'applicazione delle tutele riservate ai soggetti portatori di questo specifico fattore di rischio alla ricorrenza o all'adempimento di formalità di qualsivoglia natura significherebbe creare un vulnus oltremodo severo allo statuto di protezione previsto dall'ordinamento, frustrandone ratio ed efficacia.

E' una considerazione, questa, del tutto coerente con il principio – affermato dal diritto dell'Unione Europea e confermato dal Legislatore nazionale – per cui la discriminazione rileva oggettivamente, sicché è del tutto irrilevante, ai fini del riconoscimento della discriminatorietà di un atto, l'intento soggettivo dell'agente: ciò che la legislazione prende in considerazione è l'effetto oggettivamente considerato del trattamento discriminatorio, che è anche ciò che intende evitare.

Sul punto, la Suprema Corte ha così chiarito: “la discriminazione – diversamente dal motivo illecito – opera oggettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro” (Cass. Civ., Sez. Lav., Sez. Lav., 5 aprile 2016, n. 6575).

Ferma la rilevanza meramente obiettiva della discriminazione così attuata, valga richiamarsi altresì che, ai sensi dell'art. 18, co. 10, Legge 300/1970, è data la possibilità al datore di lavoro di revocare il licenziamento “entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo”, e “nell'ipotesi di revoca... il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo”.

A fronte di quanto riportato nei certificati medici, la convenuta avrebbe potuto – rectius, dovuto – avviare ogni opportuna interlocuzione e verifica con la lavoratrice. Così operando, la convenuta avrebbe potuto constatare la sussistenza di ragioni ostative al computo del comporta per come cristallizzato nella lettera di licenziamento, e provvedere di conseguenza evitando l'epilogo di cui qui ci si

occupa.

La gravità e la durata della patologia della ricorrente sono quindi attestate agli atti ed integrano il presupposto per accedere alle tutele qui illustrate.

In tale ordine di ragioni alcun onere aveva la ricorrente di avvalersi dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 192 CCNL, tale essendo una facoltà riconosciuta al lavoratore ed essendo sovraordinate al CCNL, le tutele accordate dal legislatore comunitario e nazionale.

E', si ritiene, una lettura sinergica degli artt. 186 e 192 CCNL a fare chiarezza in ordine al rapporto tra i singoli istituti: il licenziamento e l'aspettativa.

L'art. 186 stabilisce che il datore di lavoro, superato il periodo di comporto, possa procedere al licenziamento, salvo il disposto dell'art. 192.

Tale ultima norma riconosce al lavoratore malato il diritto di chiedere un'aspettativa non retribuita che, se domandata, prolunga il periodo di conservazione del posto di lavoro.

L'istituto dell'aspettativa, diversamente, da quanto già motivato, non pare possa avere l'effetto di legittimare, ad ogni costo, il licenziamento facendo ricadere l'onere della richiesta sul lavoratore ed assolvendo, per contro, il datore di lavoro dal controllare se i giorni di malattia sono, tutti utili ai fini del computo del periodo di comporto.

Nella fattispecie, la società assume che la sig.ra Tizia non abbia chiesto l'aspettativa, ma il punto è se, allo scadere dell'ordinario periodo di 180 giorni, il datore di lavoro, di fronte ad una situazione patologica come quella sopra descritta, poteva o meno procedere al licenziamento o, al contrario, verificare l'effettiva e corretta computabilità dei giorni di malattia.

La risposta, alla luce di quanto sopra illustrato, non può che essere nel senso che l'aspettativa è una facoltà del lavoratore, ma la stessa non esonera il datore dai propri obblighi.

In definitiva, risultando provato che le assenze dal 27 luglio 2023 al 9 dicembre 2023 sono state conseguenza della patologia invalidante che ha afflitto la ricorrente, non può che concludersi, all'esito di quanto vagliato, per la discriminatorietà del computo delle stesse ai fini della maturazione del comporto.

Per tutti i motivi esposti, in accoglimento della domanda principale, deve essere dichiarata la natura discriminatoria del licenziamento intimato alla sig.ra Buro a cui consegue il diritto della stessa a vedersi applicata la tutela di cui all'art. 2 dlgs 23/15 con il diritto all'immediata reintegrazione ed al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR maturata dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a

cinque mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maturati nel medesimo periodo.

Nessuna responsabilità nella determinazione e nell'insorgere della patologia può, invece, individuarsi nella condotta del datore di lavoro.

A tal riguardo, rileva il passaggio contenuto nella relazione della dr. [...] che riconduce la patologia ad un tempo pregresso e, precisamente, al mese di novembre 2022, allorché il rapporto non era ancora in corso.

In ogni caso e in disparte quanto sopra, va detto che le deduzioni alle quali parte ricorrente affida la prova della responsabilità datoriale risultano oltremodo generiche. La stessa ha ritenuto che la sua patologia trovasse etiologia nel fatto che la pluralità degli asseriti datori di lavoro creassero direttive non sempre conformi e, quindi, motivo di confusione, ma nessuna specificazione e declinazione si rinviene nel ricorso. Ancora, la dott.ssa Tizia ha dedotto che la situazione di crisi nella quale le società nei primi mesi del 2023 sono cadute abbiano dato vita a pratiche amministrative contrarie ai principi fiscali e quindi possibili cause di una sua responsabilità.

Si tratta di argomentazioni anche in questo caso ben poco specifiche e che, pur sulla base della documentazione offerta, non riescono a far comprendere quali sarebbero stati i rischi per la ricorrente; lo stesso per i rapporti con le banche.

Mancano, quindi, per entrambi i profili, elementi sufficienti a consentire di delineare ed apprezzare la portata delle deduzioni e delle circostanze dedotte e la loro ricaduta in termini etiologici.

Sotto questo profilo, pertanto, il licenziamento può dirsi legittimo, ferma la superiore ed assorbente nullità di cui si è detto.

Accertata la nullità del licenziamento per discriminazione, occorre ora esaminare su quali delle società, oltre la formale datrice di lavoro, possano, eventualmente, ricadere le relative conseguenze in termini di tutela.

La ricorrente, come sopra dedotto, assume che il suo rapporto di lavoro si sia svolto nei confronti ed al servizio di tutte le società resistenti in forza di una codatorialità tra le stesse.

Di contrario avviso le resistenti costituite.

Queste ultime hanno contro-dedotto, depositando i contratti di servizi che hanno legato Alfa alle altre società e che, secondo la loro prospettazione, giustificherebbero l'attività della dott.ssa Tizia anche a favore di soggetti diversi dal formale datore di lavoro.

Sotto il profilo dei rapporti societari, la ricorrente, senza smentita avversaria, ha

dedotto che:

Beta srl è società che ha quale oggetto sociale la produzione di prodotti siderurgici per l'edilizia, in particolare tubazioni in acciaio di ancoraggio delle strutture e per il trasporto di fluidi. Con sentenza n. [...] /2023 del Tribunale di Bergamo, è stata dichiarata la liquidazione giudiziale della società ed è stato nominato curatore il dott. [...]. L'amministratore unico era il signor Z; sino al dicembre 2023, il capitale sociale di Beta srl era detenuto al 94% da Alfa srl.

Gamma srl è società che ha quale oggetto sociale la produzione di quadri e pannelli elettrici e idraulici e impianti termotecnici. Ha presentato un piano di concordato preventivo innanzi al Tribunale di Bergamo (procedura n. [...] /2023), nell'ambito della quale è stato nominato commissario giudiziale il dott. [...]. L'amministratore unico è il dott. Z. La società è di proprietà di Alfa al 95,79% e dei signori [...].

Delta srl è società che ha quale oggetto sociale la produzione di macchinari per lo scambio di calore. Al momento del deposito del presente atto, legali rappresentanti sono l'amministratore delegato, W e il presidente del consiglio di amministrazione, [...]. Il capitale sociale di Delta srl appartiene interamente a Alfa srl, che ha acquisito la società mediante acquisto di ramo d'impresa.

Da quanto riportato, risulta palese quanto argomentato dalle difese resistenti circa la diversità dell'oggetto sociale delle stesse; pacifico è poi che ciascuna delle società avesse ed abbia una distinta sede sociale.

Si tratta, tuttavia, di elementi che, ai fini dell'individuazione della codatorialità assumono un rilievo secondario, dovendosi aver riguardo, principalmente, allo svolgimento dell'attività lavorativa della prestatrice ed ai destinatari-beneficiari della stessa.

Come accennato, le società hanno prodotto dei contratti di servizi che, negli anni hanno legato Alfa, in veste di appaltatrice, alle committenti Beta, Gamma e Delta. I contratti, sotto un profilo cronologico, offrono la copertura invocata dalle società; invero, prima dell'assunzione della dott.ssa Tizia, Alfa già aveva sottoscritto il contratto con Beta (1 giugno 2022) e con Gamma (2 settembre 2022), mentre la sottoscrizione del contratto con Delta che risale al gennaio 2023 ben si concilia con le deduzioni della ricorrente che assume di aver lavorato per tale società, solo alla fine del suo rapporto e quindi nei primi mesi del 2023.

Leggendo il testo di ogni singolo contratto e, specificatamente, l'oggetto dei servizi che Alfa si impegnava a svolgere in favore della singola committente, emerge come le prestazioni di carattere amministrativo, contabile, fiscale, tributario fossero proprio attinenti allo stesso sicchè le attività svolte dalla dott.ssa Tizia ed afferenti tali profili

possono ritenersi riconducibili agli impegni contrattuali.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa resa dalla stessa possono, quindi, dirsi espressione degli impegni assunti da Alfa verso le committente e da questa portata a termine attraverso la propria risorsa, dott.ssa Tizia.

I contratti di cui si è detto sono, tuttavia, precisi nell'escludere dai servizi demandati all'appaltatrice, i rapporti con terzi soggetti.

Le produzioni documentali offerte dalla ricorrente offrono un quadro ben diverso. Ed, invero, in relazione a ciascuna delle società resistenti, la dott.ssa Tizia ha tenuto contatti diretti con gli istituti di credito, con alcuni fornitori o clienti e si è finanche (eccetto che per Delta), occupata di selezionare il personale da assumere e di scegliere il nuovo commercialista (questo per Gamma).

Mentre alcune e.mail evidenziano un rapporto tra la ricorrente ed il personale interno delle società, non così i contatti diretti presi con i terzi che evidenziano e costituiscono prova proprio dello svolgimento e della tenuta di quei rapporti con i terzi che i contratti di servizio avevano voluto escludere dall'appalto per conservarli in capo alle committenti.

I documenti evidenziano, quindi, che la dott.ssa Tizia, specie e per più tempo per Beta, come dalla stessa precisato, ha preso e tenuto contatti con il Banco di [...] (doc. 13), con la Banca [...], con Banca [...], con [...] Bank, con il cliente o fornitore [...] (doc. 14), con il legale esterno (doc. 14.3), con [...] Finance (doc. 16.2), con la società di revisione (doc. 17.1); inoltre, come detto, si è occupata della selezione delle risorse (doc. 18.1).

Ugualmente, per Gamma, per la quale ha tenuto contatti con Banco [...] (doc. 20.13), con [...] (doc. 20.14), con il legale esterno (doc. 24), con l'assicuratore (doc. 24.28), con [...] (doc. 24.36), con la società [...] Informatica (doc. 24.6), si è interessata per il rinvenimento di un nuovo commercialista e per la selezione del personale da assumere (doc. 23.10).

Anche per [...], seppur per un tempo più breve, ha tenuto i contatti con il Banco di [...] (doc. 28) e con [...] (doc. 28.4).

I documenti sopra riportati attestano lo svolgimento, da parte della ricorrente, di un'attività lavorativa a vantaggio di soggetti diversi dal proprio formale datore di lavoro e non giustificati, come hanno preteso fare le resistenti, dai contratti di servizi tra loro stipulati.

Tutte le e-mail, anche quelle comprovanti lo svolgimento di attività riconducibili all'oggetto dei singoli contratti, evidenziano un contatto diretto e non mediato tra la ricorrente ed il personale interno nonché i vertici delle singole committenti. La

dott.ssa Tizia si è occupata di attività rientranti nei servizi di assistenza fiscale, contabile e tributaria, servizi senza dubbio rientranti nell'oggetto dei contratti, non già ricevendo disposizioni dal suo datore di lavoro, ma rapportandosi direttamente e ricevendo istruzioni dirette dall'amministratore della singola committente. Circostanza questa che non è negata dalle società costituite, ma che è giustificata come qualcosa che poteva capitare visti i rapporti tra le società e specie la duplice veste ricoperta da dott.Z in Alfa ed in Beta.

La deduzione, tuttavia, non coglie nel segno.

Ed, invero, fermo il fatto che il predetto fosse Amministratore di Beta e consigliere di Alfa risulta documentato che, allorchè si relazionava con la dott.ssa Tizia per Beta, agiva non già nella veste di consigliere di Alfa, ma di Beta. In tal senso, il testo delle e-mail più sopra citate.

Gli elementi sopra riportati dimostrano lo svolgimento di un'attività lavorativa svolta, contemporaneamente per più soggetti.

Il particolare della diversità delle sedi tra le committente, ferma la scarsa rilevanza ai fini che qui rilevano anche per l'attuale smaterializzazione delle attività che la dott.ssa Tizia era chiamata a svolgere, risulta, comunque, superato dal fatto che, come ancora una volta superato, la ricorrente, a giorni alterni, si recava fisicamente presso le sedi delle committenti.

Questo comprova e supporta ancora di più il contatto diretto tra la ricorrente le singole società.

Singolare è anche la dotazione di un'autovettura da parte di Beta alla dott.ssa Tizia.

Circostanza questa che è stata giustificata da Alfa con l'assunto che le rate del leasing erano poi rimborsate in favore di Beta, ma di cui, tuttavia, non è stata fornita prova alcuna.

La giurisprudenza (cfr. ex plurimis Cass. n. 2014/22) ha, da tempo, individuato la sussistenza di un unico centro di imputazione in presenza di alcuni elementi: a) univocità 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 single 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. Le difese di Alfa non smentiscono, anzi confermano che tra la stessa e le altre società resistenti vi fosse un collegamento economico e funzionale, tuttavia lo ritengono

irrilevanti e non sufficiente ai fini dell'accoglimento del ricorso ritenendo necessario che le società chiamate a rispondere abbiano agito in frode alla legge ed, inoltre, che il requisito principale ed essenziale sia che la prestazione lavorativa a favore di tutte le assunte datrici di lavoro e l'eterodirezione esercitate da tutte le società.

Quanto al primo profilo, la più recente giurisprudenza insegna: "va peraltro ricordato che la giurisprudenza ha comunque riconosciuto la configurabilità, a vari fini, di un'impresa unitaria, a prescindere dal carattere simulatorio del frazionamento dell'unica attività, e valorizzando la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici a fronte di un'unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale (v. Cass. 28/03/2018, n. 7704; Cass. 29/11/2011, n. 25270; Cass. 14/03/2006, n. 5496; Cass. 24/03/2003 n. 4274; Cass. 28/08/2000, n. 11275; Cass. n. 2014/22).

Quanto al secondo profilo, anche in ossequio al principio di effettività, che permea il diritto del lavoro e che trova espressione in numerose disposizioni normative (v., ad esempio, gli artt. 27, 29 e 30 del d.lgs. n. 276 del 2003 e succ. modif.; art. 8 della legge n. 223 del 1991), a cominciare dall'art. 2094 cod. civ., va ricordato che la stessa "esigenza di individuare con precisione un unico centro di imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro, a di là degli schermi societari ovvero di una pluralità di strutture organizzative non aventi una chiara distinzione di ruoli, risponde al dato normativo base dell'art. 2094 cod. civ. che impone di individuare l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del "datore di lavoro", e cioè di chi, di fatto detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente" (Cass. n. 4274 del 2003 cit.). Ne consegue che, proprio dovendo aver riguardo all'ultimo dei requisiti richiesti per la sussistenza di un unico centro di imputazione, ovvero la prestazione di attività per più soggetti e la circostanza che la prestazione fossero gestita e diretta direttamente dal singolo committente senza l'interlocuzione del datore di lavoro formale costituisce prova e dimostrazione dell'eterodirezione in capo a tutte le convenute.

Né, a tal riguardo, può dirsi sufficiente l'argomentazione svolta dalla difesa di Alfa che ha ritenuto che i rapporti diretti con gli amministratori delle altre società e lo svolgimento dell'attività lavorativa per le stesse risultasse giustificata dalle sue partecipazioni in Beta, Gamma e Delta.

Ferme le stesse che costituiscono, a loro volta, prova del collegamento tra le società e quindi di un ulteriore elemento (Alfa detiene l'intero pacchetto azionario di Delta srl, il 94% di Beta e il 95% di Gamma), le partecipazioni non giustificavano lo svolgimento di attività lavorativa da parte della dott.ssa Tizia in favore delle

partecipate. Ciò è tanto più vero che le società sono ricorse a dei contratti di servizi, salvo poi prevedere accordi di ampiezza inferiore a quella necessaria a giustificare la contemporanea utilizzazione della lavoratrice da parte di più società. Mentre l'ulteriore giustificazione addotta da Alfa ovvero il proprio interesse a controllare e gestire alcune attività presso le partecipate si presta ad una lettura diversa da quella prospettata e tale da dimostrare quell'interesse unico e comune verso il quale tutte le società resistenti convergevano, elemento questo che, ulteriormente comprova l'unicità.

Ritenuto, pertanto, che risulti documentalmente provato che il rapporto di lavoro della ricorrente vada riferito soggettivamente a tutte le società resistenti, le conseguenze del licenziamento devono ricadere su tutte le società.

Le stesse vanno quindi condannate alla reintegrazione della ricorrente ed al pagamento, in suo favore, dell'indennità risarcitoria, oltre alla regolarizzazione contributiva. Ogni ulteriore questione risulta assorbita.

Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, definitivamente pronunciando, così decide:

accerta e dichiara la sussistenza in capo a Alfa srl, Beta srl, Gamma srl, Delta srl di un unico gruppo di imprese e centro di imputazione del rapporto di lavoro formalmente intercorso tra Tizia e Alfa srl;

-accerta e dichiara la sussistenza di una fattispecie di codatorialità del rapporto di lavoro della dott.ssa Tizia e, dunque, l'imputabilità del rapporto di lavoro della stessa a tutte le convenute;

-accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato alla dott.ssa Tizia in data 22 novembre 2023;

-condanna le società convenute in solido a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del d.lgs n. 23/2015 e a corrispondere alla ricorrente le retribuzioni maturate e maturande dal 22 novembre 2023 al giorno dell'effettiva reintegrazione, sulla base dell'importo lordo mensile di € 8.198,73, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in favore della stessa per il medesimo periodo;

- rigetta per il resto;
- condanna le società resistenti, in solido tra loro, alla rifusione delle spese processuali sostenute dalla ricorrente e liquidate in € 6000 oltre accessori di legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Milano, 8 gennaio 2025

Il giudice del lavoro
Sara Manuela Moglia