



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI MILANO
Sezione Lavoro**

composta dai Magistrati:

Dott.ssa Monica Vitali
Dott. Roberto Vignati
Dott. Andrea Trentin

Presidente
Consigliere rel.
Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 1302 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2022 avverso la sentenza n. 327/2022 in data 24 ottobre 2022 del Tribunale di Pavia, Giudice dott.ssa Donatella Oneto, discussa e trattenuta in decisione all'udienza collegiale del 7 febbraio 2023

promossa da

Parte_1 con sede in Roma, in persona del procuratore, avv. Domenico Polizzi giusta procura notarile, notaio Prof. Avv. Marco Sepe, rappresentata e difesa, dall'Avv. Paolo Bobbio Pallavicini ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in Milano;

- Reclamante -

contro

Controparte_1 rappresentato e difeso dagli avvocati Livio Neri e Alberto Guariso, presso il cui studio in Milano è domiciliato;

- Reclamato -

Controparte_2 con sede in Roma, in persona del legale rappresentante pro tempore Dott. **CP_3** rappresentata e difesa dall'Avv. Stefano Salvato ed elettivamente domiciliata presso la sua casella PEC.

- Reclamata – reclamante incidentale -

OGGETTO: Reclamo ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 92/2012.

Conclusioni per **Parte_1**

*“Voglia l'Ecc. Corte D'Appello, per i motivi di cui in narrativa, accogliere il proposto reclamo e, per l'effetto, in riforma integrale della sentenza n. 327/2022 del Tribunale di Pavia nell'ambito del giudizio R.G. n. 458/2022: In via preliminare: - accertata e dichiarata l'inapplicabilità del rito alla domanda giudiziale formulata dal ricorrente e/o la carenza di legittimazione passiva e/o della titolarità passiva in capo ad **Parte_1** per i motivi tutti di cui in narrativa, in riforma dell'ordinanza del Tribunale di Pavia, sezione Lavoro del 08.03.2022, assunta all'esito del procedimento sommario*

R.G. n. 1215/2022, nonché della sentenza oggetto di gravame, n. 327/2022 Trib. Pavia, respingere le domande giudiziali di **Parte_2** In via principale in riforma dell'ordinanza resa in data 08.03.2022 dal Tribunale di Pavia, Giudice del Lavoro dott. Gabriele Allieri, nella causa R.G. n. 1215/2020, nonché della sentenza oggetto di gravame, n. 327/2022 Trib. Pavia, resa dal Giudice del Lavoro dott.ssa Donatella Oneto, accertato che: - il signor **Parte_2** non è mai stato, neppure di fatto, dipendente di **Parte_1** bensì dipendente della **Organizzazione_1** - e/o il signor **Pt_2** è stato legittimamente licenziato per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL di settore, da **Controparte_2** con intimazione del 16.07.2020; respingere le domande tutte formulate da controparte nel ricorso ex art. 1, co. 48 L. 92/2012 notificato in data 24.11.2020, nonché nelle memorie difensive depositate nel procedimento di opposizione all'ordinanza sommaria R.G. n. 458/2022, in quanto infondate in fatto ed in diritto per i motivi di cui in narrativa. In subordine: nella denegata e non creduta ipotesi in cui il Giudice ritenga di confermare in tutto o in parte la sentenza oggetto di reclamo, disporre la parziale riforma, accertando e dichiarando **Controparte_2** legittimato passivo del pronunciamento per cui è causa, quale datore di lavoro del sig. **Pt_2** ovvero in caso di accoglimento, in 13 Sent. Trib. di Milano n. 2455/2014 tutto o in parte, delle domande giudiziali del sig. **Pt_2** condannare **Controparte_2** quale datore di lavoro del lavoratore. In ogni caso: condannare il sig. **Pt_2** al pagamento delle spese di lite, anche della fase sommaria, oltre IVA e CPA, come per legge.”

Conclusioni per **Controparte_1**

“Voglia la Corte d'Appello adita, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, previo ogni più opportuno accertamento e declaratoria, rigettare il reclamo proposto da **Parte_1** ed il reclamo incidentale proposto da **Controparte_2** e per l'effetto confermare la sentenza n. 327/2022 del 24.10.2022, emessa tra le parti dal Tribunale di Pavia, sezione lavoro, nel giudizio RG 458/2022, e tutti gli accertamenti e le statuizioni di condanna nella stessa contenute, salvo per la parte oggetto di impugnazione dal sig. **Pt_2** con il reclamo incidentale qui proposto e pertanto: a) accertare e dichiarare che tra il sig. **Controparte_1** ed il reclamante principale **Parte_1** intercorre, a far data dal 14.6.2014 ed alle condizioni indicate nella presente memoria, un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato; b) accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento comminato nei confronti del sig. **Controparte_1** in data 16.7.2020; e per l'effetto: in via principale ed in accoglimento del presente RECLAMO INCIDENTALE: c) accertato il carattere discriminatorio del licenziamento intimato al sig. **Controparte_1** condannare **Parte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, o in subordine (in caso di rigetto della domanda sub a) e previa eventuale conversione del rito) **Controparte_2** in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il sig. **Pt_2** nel posto di lavoro ed a pagargli, a titolo di indennità risarcitoria ex art.18, comma 1, S.L. (o in subordine ex art.2 D.Lgs. 23/2015 in caso di conversione del rito o comunque di sua ritenuta applicabilità), una somma pari alla retribuzione globale di fatto maturata e maturanda dal giorno del licenziamento e sino a quello dell'effettiva reintegrazione, da calcolarsi sull'importo mensile di € 1.635,55 ovvero sul diverso importo, maggiore o minore, ritenuto di giustizia, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 18, comma 1, S.L. (ex art.2 D.Lgs. 23/2015 in caso di conversione del rito o comunque di sua ritenuta applicabilità); in via subordinata: d) condannare **Parte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, o in subordine (in caso di rigetto della domanda sub a) e previa eventuale conversione del rito) **Controparte_2** in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il sig. **Pt_2** nel posto di lavoro e a pagargli, a titolo di indennità risarcitoria ex art.18, comma 4, S.L. (ex art.3, co.2, D.Lgs. 23/2015 in caso di conversione del rito o comunque di sua ritenuta applicabilità), una somma pari alla retribuzione globale di fatto maturata e maturanda dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, da calcolarsi sull'importo mensile di € 1.635,55 ovvero sul diverso importo, maggiore o minore, ritenuto di giustizia, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 18, comma 4, S.L. (ex art.3, co.2, D.Lgs. 23/2015 in caso di conversione del rito o comunque di sua ritenuta applicabilità); in via ulteriormente subordinata: e) condannare **Parte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al sig. **Pt_2** a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18, comma 5, S.L., una somma che il Giudice vorrà determinare tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto del ricorrente, da calcolarsi sull'importo mensile di € 1.756,70 ovvero sul diverso importo ritenuto di giustizia o, in ulteriore subordine, condannare l'opponente principale, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al sig. **Pt_2** a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18, comma 6, S.L., una somma che il Giudice vorrà determinare tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto del ricorrente, da calcolarsi sull'importo mensile di € 1.891,83, ovvero sul diverso importo ritenuto di giustizia. in subordine, in caso di rigetto della domanda di cui al paragrafo b) e pertanto di accertata legittimità del licenziamento intimato da **Controparte_2** all'odierno reclamato, ma di conferma del capo della

sentenza impugnata con la quale è stata accertata la sussistenza tra l'odierna reclamante principale ed il sig. **Controparte_1** di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con decorrenza dal 23.6.2014 (o dalla diversa data che dovesse risultare di giustizia all'esito del presente giudizio), previa eventuale conversione del rito nell'ordinario rito del lavoro di cui all'art.414 c.p.c.: f) accertare e dichiarare l'inesistenza o comunque la nullità di qualsivoglia atto interruttivo dell'accertato rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato instaurato tra **Parte_1** ed il sig. **Pt_2** in data 23.6.2014 (o dalla diversa data che dovesse risultare di giustizia all'esito del presente giudizio); e conseguentemente: g) dare atto che il rapporto di lavoro tra il sig. **CP_1** [...] e la reclamante **Parte_1** è tuttora in corso; h) ordinare ad **Parte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, di riammettere il sig. **Controparte_1** sul posto di lavoro alle medesime condizioni in essere prima del 16.7.2020 (con riserva di agire in sperato giudizio per il riconoscimento delle differenze retributive maturate dallo stesso prima di tale data in ragione delle mansioni svolte e degli orari osservati) e, comunque, a corrispondergli le retribuzioni da tale data (o in subordine dalla data del 4.8.2020 o dalla successiva data che dovesse essere ritenuta di giustizia) e sino all'effettiva riammissione in servizio, sulla base dell'importo lordo mensile (con riserva di diversa quantificazione in separato giudizio) di € 1.635,55. Con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole decorrenze al saldo effettivo. Con vittoria di spese di lite del presente grado di giudizio, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari.”

Conclusioni per **Controparte_2**

“Voglia questa Ecc.ma Corte di Appello di Milano, ogni contraria eccezione e deduzione disattesa e previa riforma della sentenza n. 327/2022 emessa dal Tribunale di Pavia: - in via preliminare, disporre la conversione del rito processuale, stante l'inapplicabilità del cd rito Fornero, con ogni conseguenza di legge; - nel merito ed in via principale, accertata la legittimità del contratto di subappalto di fornitura di servizi informatici tra la **Controparte_2** e la **Parte_1** ed accertata la legittimità del licenziamento intimato dalla **Controparte_2** nei confronti del Sig. **Pt_2** dichiarare infondate in fatto e in diritto, e comunque sfinite di prova, tutte le pretese formulate dal Sig. **Pt_2** nel corso della fase sommaria; - nel merito ed in via subordinata, per tutte le ragioni dedotte in premessa, nella denegata e non creduta ipotesi di accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato dalla **Controparte_2** nei confronti del Sig. **Pt_2** condannare il datore di lavoro alla tutela risarcitoria, di cui all'art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 23 del 2015, nella misura minima di sei mensilità. - in ogni caso con condanna del Sig. **Pt_2** alla restituzione di quanto allo stesso corrisposto dalla **Controparte_2** a titolo di spese legali in ottemperanza all'ordinanza pronunciata dal Tribunale di Pavia in data 8.03.2021 nel giudizio RG n. 1215/2020 ed alla sentenza emessa dal Tribunale di Pavia in data 24.10.2022 nel giudizio RG n. 458/2022, pari rispettivamente ad Euro 4.653,13 e ad Euro 5.836,48 ovvero, in via del tutto subordinata, con compensazione delle spese legali relative al giudizio di opposizione recante numero di ruolo generale 458/2022. Con vittoria di spese, competenze e onorari di causa anche con riferimento alle precedenti fasi (sommaria e opposizione) del primo grado di giudizio.”

Fatto e motivi della decisione

Con la sentenza n. 327/2022, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Pavia ha respinto, condannando le due Società a rifondere la metà delle spese del grado, le opposizioni principale e incidentale rispettivamente promosse da **Pt_1** e da **CP_2** nei confronti dell'ordinanza conclusiva della fase sommaria del rito Fornero con la quale, in parziale accoglimento del ricorso proposto da **CP_1** [...] il Tribunale aveva accertato che tra il **Pt_2** e l'^{Parte} intercorreva un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato decorrente dal 23 giugno 2014 ed, esclusa la sussistenza di una ipotesi discriminatoria, aveva annullato il licenziamento impartito al ricorrente dalla **Org_1** con lettera del 16 luglio 2020, condannando quindi ^{Parte}-riscontrata quale reale datrice di lavoro- a reintegrare il **Pt_2** nel posto di servizio ricoperto in costanza dell'appalto assegnato da ^{Parte}lla **Controparte_4** quale appaltatrice presso la quale il prestatore era formalmente alle dipendenze e a corrispondergli ex art. 18 comma 4 in relazione al comma 7 L. 300/1970 un'indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità della

retribuzione globale di fatto oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e alla rifusione di un mezzo delle spese di lite.

Nel manifestare adesione al contenuto e agli argomenti esplicitati nell'ordinanza opposta, il Tribunale ha quindi disatteso la questione sollevata dalle due Società a proposito del rito processuale adottato nella prima fase del procedimento poiché era stata corretta e non intaccata dai rilievi formulati dalle interessate in sede di opposizione, la scelta del precedente Giudice di dare corso, dopo una prima conversione del processo secondo le ordinarie regole del rito del lavoro, alla trattazione della controversia seguendo i criteri processuali dettati dalla L. n. 92/2012 di cui si era avvalso il ricorrente al momento della presentazione della domanda di contestazione e di tutela nei confronti del licenziamento impartito da CP_2 per via del superamento del periodo di comporto contrattualmente previsto.

Anche per il Giudice investito dalla fase a cognizione piena, bisognava infatti rifarsi alla prospettazione formulata dal lavoratore interessato specie perché questi, al momento di intraprendere l'azione, aveva dedotto e chiesto di accertare che la sua relazione lavorativa in realtà faceva strettamente capo a Parte in dall'anno 2014 (dal 23 giugno 2014, come espressamente accertato con l'ordinanza di chiusura della prima fase), sotto questo profilo temporale per giunta sorta prima dell'ingresso del D.Lgs n. 23/2015 entrato in vigore l'8 marzo 2015. Si doveva in tal modo prescindere dai criteri applicativi previsti da quest'ultima fonte legale poiché il dato da privilegiare non era rappresentato dalla circostanza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sorto proprio l'8 marzo 2015 in costanza della relazione intrattenuta dal Pt_2 presso CP_2 quale effetto della conversione del pregresso contratto a termine che legava il lavoratore a tale Società.

Ai fini dell'applicazione del rito processuale speciale di cui alla Legge Fornero, era invece determinante il criterio della prospettazione operata dal Pt_2 con riferimento a una fattispecie di lavoro dipendente avviatasi nel 2014 alle dipendenze della Società Parte imasta coinvolta, in pratica quale pseudo-appaltante, nell'ambito di una illecita somministrazione di manodopera esperita dalla Org_1 che, in esecuzione dell'apposito appalto, aveva avviato il suo dipendente a operare come Org_2 presso il Org_3 di Parte lasciando poi che il lavoratore fosse completamente sottoposto al regime organizzativo e direttivo fissato dalla Società utilizzatrice.

Con la sentenza (seguendo l'ordine delle questioni trattate), il Tribunale di Pavia ha condiviso anche il riscontro dell'illecita ipotesi di intermediazione di manodopera per come ricavata dal Giudice del sommario rifacendosi al significativo contenuto di tutte le testimonianze assunte nel corso della prima fase del procedimento.

Al proposito, era stato infatti posto in evidenza, specie da parte di taluni dipendenti di Parte come questo Org_ si fosse determinato per inserire il Pt_2 nell'alveo di un servizio tecnico-informatico ove il lavoratore era tenuto ad assecondare, non solo le direttive organizzative e di servizio promanate da Parte a anche le sue disposizioni cogenti e non scevre di taluni tipici risvolti di un tipico potere conformativo e disciplinare dell'Azienda utilizzatrice che, a quel punto, aveva finito per rivestire un ruolo datoriale così completo da farle sopportare le conseguenze del licenziamento illegittimo promanato il 16 luglio 2020 da parte della formale titolare del rapporto

Org_5 che, a motivo dell'atto risolutorio, aveva addotto la ragione del superamento del periodo di comporta da parte del *Pt_2*

Con riguardo dunque all'illegittimità del recesso, il Giudice dell'opposizione ha parimenti fatto propri gli argomenti dedotti dal Magistrato che lo aveva preceduto poiché questi, dopo aver riscontrato un pieno e innegabile superamento da parte del *Pt_2* del periodo di conservazione del posto di lavoro per come contemplato nel CCNL per il Personale Dipendente da *Organizzazione_6*
[...] aveva poi esattamente colto una rilevante discrasia temporale tra quest'ultimo dato di fatto e la determinazione di *CP_2* di recedere dalla relazione lavorativa sulla base della causale addotta dall' *Pt_3* siccome espressa, senza congrue ragioni giustificative e motivazioni, ben oltre quattro mesi dopo la verifica del presupposto legittimante ex art. 2110 comma 2 c.c., peraltro, anche dopo aver ingenerato nel dipendente, per via del suo complessivo contegno, ampi margini di affidamento circa la conservazione del posto.

Non ultima tra le questioni rilevanti di causa, in realtà la prima ad essere stata trattata dal Giudice della fase sommaria, il Tribunale nella sua pronuncia finale ha quindi condiviso il passo della precedente ordinanza che, disattendendo quanto precipuamente postulato dal ricorrente, aveva negato la ricorrenza di una fattispecie di licenziamento discriminatorio sotto la specie di una discriminazione indiretta in pregiudizio del lavoratore siccome gravato da una patologia (una severa forma depressione maggiore, a sua volta indotta da una altrettanto grave affezione dermatologica) tale da costringerlo a delle lunghe assenze per malattia obiettivamente in grado di concretare la causale risolutoria ex art. 2110 cit. alla stregua di una misura e di un esito di ordine apparentemente neutro, ma nella specie più che mai significativamente influenzati da una personalissima condizione di svantaggio a carico del prestatore tale da dar fisiologicamente luogo alla quella fattispecie di discriminazione indiretta posta in risalto dalla difesa del *Pt_2* nella sua accezione più tipica.

Aggiungendo la notazione per cui nella specie la 'depressione maggiore' non integrava gli estremi di una condizione patologia pressoché coincidente con lo stato di disabilità dedotto dalla difesa del lavoratore alla stregua di un handicap, nella sentenza odiernamente reclamata il Tribunale ha finito per privilegiare, sotto questo profilo in piena sintonia col primo Giudice -che però aveva ravvisato l'handicap ma aveva escluso il concretarsi della discriminazione indiretta in ragione della valenza del deficit conoscitivo/rappresentativo maturato in capo all'autrice dell'atto estremissimo, Mediatica, altrimenti tenuta ad adottare accomodamenti ragionevoli e appropriati alla vicenda concreta, come il rendere inoperanti per il *Pt_2* i termini del comporta-, solamente la connotazione dell'illegittimità del recesso lampantemente ricavabile dall'indebita manifestazione della prerogativa risolutoria ben oltre lo spazio deliberativo implicitamente assegnato all'Azienda al cospetto di una ipotesi di recesso per superamento del periodo di comporta ai sensi dell'art. 2110 comma 2 cit., secondo quanto da tempo posto in luce dalla Corte di Cassazione (v. il riferimento a Cass. n. 25535/2018).

Assecondando tale ultimo elemento di convincimento per come tratto dal Giudice della fase sommaria oltre a quello della non riscontrabilità di una fattispecie discriminatoria, anche la sentenza conclusiva del giudizio ha dunque finito per concludere che gli effetti ripristinatori e risarcitori del licenziamento illegittimo non

potevano che essere addebitati all'unica e vera titolare del rapporto di lavoro che, come sopra osservato, era rappresentata da **Pt_1**, tenuta pertanto ad apprestare nei confronti del **Pt_2** la tutela di cui al 4° comma in relazione al 7° comma dell'art. 18 St. Lav. sotto la voce indennitaria corrispondente a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto di cui all'inizio si è detto.

La pronuncia che ha concluso il procedimento è stata impugnata da **Parte** che, nel chiedere la sua riforma mediante il rigetto integrale della domanda fatta valere dal **Pt_2** in primo grado, ha proposto le seguenti doglianze.

In prima analisi, l'Ente ha riproposto il tema della sua carenza di legittimazione passiva rifacendosi alla genuinità dei contratti di appalto grazie ai quali il **Pt_2** era stato cooptato per prestare i servizi assicurati da **CP_2**.

La parte richiama l'esternalizzazione dell'attività propria del settore ove aveva operato il dipendente dell'appaltatrice, un'attività che, per sua natura e finalità, doveva efficacemente integrarsi col ciclo produttivo di **Parte** e che, di fatto, non poteva essere retamente irregimentata dall'esercizio di prerogative di eterodirezione da parte della committente, come si sarebbe potuto desumere dagli accertamenti istruttori censurabilmente espunti in primo grado.

Con il secondo motivo, la reclamante sostiene la legittimità del recesso promanato da **CP_2** poiché, nel licenziamento in ragione del superamento del periodo di comporto, l'interesse del lavoratore ad acquisire certezza in ordine al contegno e alle scelte della controparte datoriale in proposito, andava temperato col ragionevole spazio deliberativo aziendale per come contraddistinto dalla legittima valutazione della compatibilità, rispetto agli interessi aziendali, della persistente presenza del sottoposto nel contesto del servizio demandogli.

Con una ulteriore critica, **Parte** i duole di non aver potuto esternare efficacemente i suoi oneri difensivi in quanto mortificati dai mutamenti del rito disposti dal primo Giudice, escluso che quello pertinente al caso concreto potesse essere il rito Fornero erroneamente applicato dal Tribunale in carenza di elementi giustificativi.

Costituitasi in giudizio, **CP_2** mostrando di aderire al senso delle critiche svolte dalla reclamante principale, chiede con reclamo incidentale la parziale riforma della sentenza poiché lesiva dei suoi diritti datoriali.

In primo luogo, questa Società insiste per l'inapplicabilità del rito Fornero in quanto, pur non dolendosi di lesioni al suo diritto di difesa, la revisione processuale attuata dal Tribunale, aveva determinato l'applicazione della tutela reintegratoria ex art. 18 comma 4 al posto di quella più circoscritta di cui al D.Lgs. n. 23/2015 quale fonte appropriata alla fattispecie in esame siccome contraddistinta dall'insorgenza di un'assunzione a tempo indeterminato del **Pt_2** risalente a non prima dell'8 marzo 2015 e quindi esattamente postasi sotto la sua vigenza.

È stato altresì richiamato l'orientamento per cui le domande relative all'accertamento della costituzione di diversi e ulteriori rapporti di lavoro con datori distinti da quello formale, sono estranei al rito Fornero in ragione della sua specialità.

Gli ulteriori motivi di reclamo vertono sulle stesse questioni poste da *Parte* si sono tradotti nella riproposizione di doglianze analoghe a quelle proposte da quest'ultima Società, fatta eccezione per quella relativa all'istanza sulla compensazione delle spese di lite quale pronuncia giustificata dalla soccombenza reciproca in sede di opposizione dato che ivi era stata disattesa anche l'opposizione incidentale promossa dal lavoratore allo scopo di fare valere il carattere discriminatorio del recesso.

Controparte_1 si è costituito ed esprimendo, tramite la confutazione degli assunti avversari, le sue ragioni di condivisione della decisione impugnata, ha proposto a sua volta reclamo incidentale volto al riscontro della natura discriminatoria del licenziamento patito, in uno con la tipologia di tutela in tale caso apprestata dall'art. 18.

>:<

Il Collegio ritiene che le censure formulate dalle due Società *Parte* e *CP_2* non possano trovare accoglimento sotto alcuno dei profili fatti valere, mentre hanno pregio gli argomenti addotti dalla difesa del lavoratore per l'individuazione di una fattispecie discriminazione indiretta tale da ricondurre il tipo di tutela applicabile nei confronti del licenziamento del 16 luglio 2020 nell'alveo dei primi due commi dell'art. 18 L. 300/1970, trattandosi di un licenziamento nullo e suscettibile della relativa forma di tutela.

In prima analisi, è opportuno sbarazzarsi della sterile questione circa il rito applicabile per come essa è stata proposta in chiave critica da parte delle due Società reclamanti.

Dopo la prima conversione apprestata dal Giudice della fase sommaria per convogliare la trattazione del processo secondo le regole proprie del rito di cui agli art. 414 e segg. c.p.c, anziché secondo il rito ex L. n. 92/2012 selezionato dal *Pt_2* per conseguire la tutela apprestata dall'art. 18 nella versione risultante dalla sua modifica ad opera della stessa fonte del 2012, il Tribunale ha ricondotto la trattazione della controversia all'ambito coperto dalla Legge Fornero, tenuto conto che l'interessato se ne era particolarmente avvalso poiché, in base a quanto da egli ritenuto e prospettato, il *Pt_2* intendeva senz'altro fare valere gli effetti di una vicenda lavorativa avente radice proprio nella fattispecie di lavoro subordinato sorta coi crismi della relazione a tempo indeterminato nel giugno del 2014 e con imputazione soggettiva del rapporto di lavoro in capo a *Parte* per effetto della forma di utilizzazione professionale irregolarmente avvenuta in spregio dei criteri tesi a impedire la fornitura illecita di manodopera da parte di un soggetto appaltatore.

Questa, dunque, era la rappresentazione fattuale che il Giudice adito avrebbe dovuto vagliare in base alla domanda formulata dal lavoratore e dalla quale il primo Giudice non avrebbe potuto prescindere (per via della cogenza di principi fundamentalissimi di matrice costituzionale oltre che processuale che è superfluo richiamare) andando perciò il Tribunale a risolvere finalmente il caso, secondo le regole della prospettazione, tenuto conto che *(i)* il lavoratore aveva dedotto che il suo rapporto era in realtà sorto in capo a *Parte* e la ragione che si è appena detta; *(ii)* che sotto questa precisa angolazione si trattava di svolgere un accertamento preliminare a tutti gli effetti espletabile mediante l'adozione del rito Fornero, trattandosi di un accertamento strettamente prodromico alla risoluzione della questione di base sul

licenziamento; (iii) che, a quel punto, il tema di causa era convogliato sotto la previsione delle tutele ex art. 18 cit. quale norma cardine applicabile ai licenziamenti verificatisi con incidenza sulle relazioni lavorative sorte in costanza del suo imperio.

Se poi fosse stato appurato che non era quello il caso, allora l'avvio del giudizio alla luce delle previsioni processuali dettate dalla legge del 1992 non sarebbe stato affatto inutile e pregiudizievole solo per via della selezione dello strumento processuale per fare valere il diritto, dato che la soluzione ben poteva essere apprestata alla luce della fonte di riferimento che, nell'ottica della due Imprese, era costituita -ma a torto per come ritenuto del Tribunale- dal D.lgs. n. n. 23/2015 dato che in sede difensiva era stato eccepito come il rapporto di lavoro a tempo indeterminato fosse sortito dalla conversione di quello iniziale a termine, così come avvenuta proprio sotto l'imperio di quest'ultima fonte regolatrice.

L'analisi del tema di impugnazione potrebbe arrestarsi a questo punto, senza trascurare il non tralaticio argomento dell'ultrattività del rito, tra le altre, ribadito anche da Cass. Ordinanza del 12 ottobre 2021 n. 27848 per cui, nella sostanza, il principio di ultrattività del rito comporta che se il giudice abbia trattato la causa seguendo un dato rito, anche se errato, il giudizio deve proseguire nelle stesse forme e che l'accertamento di quali forme processuali siano state in concreto adottate compete al giudice del merito, condizionando anche la valutazione sulla tempestività dell'impugnazione.

Quella che appena precede, rappresenta una supplementare ragione per sancire la carenza di fondamento della critica non supportata da alcuna pratica utilità, neppure quella rappresentata dalla Società Mediatica dato che una cosa è lo strumento processuale e un'altra è il merito della questione posta quale oggetto di causa.

Pare al Collegio che nessuna delle parti coinvolte nel presente giudizio abbia fatto questione del superamento del periodo di comporto in sé e per sé considerato e per come risolto dal Tribunale che, nell'unitaria delibazione ricavabile dal contenuto delle due pronunce, ha accertato che non era conferente alla fattispecie l'evenienza dell'allungamento del periodo di comporto previsto dall'art. 36 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Dipendente da [...] *Organizzazione_6*

nella parte del punto 10) riferita ai 365 giorni del diritto alla conservazione del posto di lavoro laddove si verifichi un superamento a causa di un evento morboso continuativo caratterizzato da assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento retributivo sono prolungati sino ad un massimo di ulteriori 120 giorni di calendario.

Il termine per la conservazione del posto di lavoro, checché se ne sia potuto dire, era realmente scaduto 24 febbraio 2020 onde la datrice di lavoro quella che all'epoca ne rivestiva ancora e di fatto il ruolo formale, da quel momento poteva fruire di un ragionevole spazio temporale per decidere se avvalersi o meno della prerogativa riservata dal secondo comma dell'art. 2110 c.c.; 'ragionevole' perché a tale connotazione ha dato risalto la giurisprudenza, tra tutte quella richiamata dal Giudice dell'ordinanza, quale discrimine tra legittimo uso o arbitrario impiego del potere di recedere dal rapporto di lavoro intercorrente col sottoposto assentatosi dal servizio oltre il consentito.

La questione che qui si innesta è quella di una malattia e di un conseguente stato menomativo assumibile, date la sua consistenza ed entità invalidanti, quale presupposto di base di una discriminazione indiretta nei corretti termini su cui si è ampiamente diffuso il Giudice della fase sommaria per impostare il problema in ultimo risolto negando la possibilità di riscontrare il caso discriminatorio propostogli dal lavoratore interessato.

Ad avviso del Collegio, la considerazione compiuta in seconda istanza dal Tribunale per escludere nella patologia depressiva accusata dal **Pt_2** una connotazione astrattamente invalidante, è superficiale e priva di basi mediche e scientifiche a meno di non voler svalutare oltre un secolo di studi clinici sul punto, quale dato di comune esperienza assoggettabile, peraltro, a valutazioni di stampo concreto e molto prudenti.

Correttamente, il Tribunale occupatosi della fase sommaria aveva ascrivito alla patologia un'incidenza invalidante poiché era dimostrato che essa aveva apportato al malato (che aveva pure assecondato un pratica suicidaria) un serio deficit nella conduzione di tutte le attività di vita relazionali, segnatamente quelle più comunemente insorgenti nel corso del rapporto lavorativo, da cogliere pertanto in termini di disabilità e quindi alla vera e propria base di un condizione di 'handicap' nella definizione che di questo fenomeno umano è stata data in sede eurocomunitaria per via degli approdi cui si è doviziosamente rifatto il primo Giudice.

Lo snodo successivo del suo ragionamento è stato quello riferito agli 'accomodamenti ragionevoli' -come si sa, anch'essi frutto dell'elaborazione giurisprudenziale, prima di tutto europea- ovverosia quegli accorgimenti, presidi e pratiche idonei a demolire, senza detrimento per gli interessi della parte datoriale, gli ostacoli in grado di mortificare tutte le potenzialità manifestabili dal lavoratore nella pratica della sua occupazione, trattandosi perciò di rimedi richiesti sulla base del concetto di solidarietà umana e sociale ed assegnati alle cure della parte datoriale in guisa di obbligazioni connaturate al piano funzionale della relazione lavorativa e pienamente suscettibili di essere soppesate in termini di corretto adempimento, né più, né meno che seguendo lo schema di imputazione di responsabilità dettato dall'art. 1218 c.c..

Nella specie, a ragione, si è ritenuto che l'unico presidio funzionale allo scopo, per come era connotato il caso del **Pt_2** quale soggetto non impedito da 'barriere' fisiche ma da un'afflizione contrastabile accedendo a forme di tolleranza della sua malattia, sarebbe stato quello di annullare o perlomeno affievolire la rigidità della fonte contrattuale sul comportamento e sul suo termine in modo da favorire il lavoratore rispetto alle assenze indotte dal suo stato minorativo.

Il Tribunale ha tenuto conto di questi peculiari aspetti, ma è giunto alla determinazione, in allinea con la concezione espressa nella prima fase del procedimento, che occorre pur sempre rifarsi a quell'orientamento che finiva per attenuare la responsabilità derivante in capo al datore dall'integrazione degli estremi puramente oggettivi di un fatto discriminatorio -nella specie, per quel che si è detto, si erano palesati i tratti di una discriminazione indiretta- per il solo fatto rappresentato dal puro e semplice profilarsi, nella realtà delle cose, di una condotta omissiva discriminatoria visto che alcun rimedio aveva assunto la **CP_4** al cospetto del lavoratore in quei modi svantaggiato.

Più in specifico, onde evitare l'affermarsi di una fattispecie di responsabilità oggettiva puramente derivante dal nesso di causalità per via della mancata adozione degli 'accorgimenti' utili a rendere possibile il superamento della condizione ostacolante che affliggeva il lavoratore, in sede decisoria è stata assegnata prevalenza al fattore soggettivo ossia alla radicale mancanza di conoscenza che la Società aveva del tutto credibilmente maturato circa le reali condizioni di salute del suo dipendente e sulla loro incidenza nella quotidiana pratica lavorativa, uno stato di ignoranza ritenuto giustificabile e, per altro verso, ostativo in ordine all'assunzione di condotte volte all'eliminazione del fenomeno che, se non affrontato, avrebbe indotto a cascata i suoi effetti sull'imperturbato trascorrere del periodo di preavviso in pregiudizio del lavoratore.

La tesi, pur ancorata a una dogmatica impeccabile, non può essere condivisa poiché in questa, come in altre similari fattispecie, occorre inevitabilmente rifarsi al piano su cui opera la responsabilità contrattuale del datore di lavoro in base alla norma cardine del sistema ex art. 1218 c.c. : ammesso che l'Azienda fosse stata tenuta all'oscuro della patologia depressiva gravemente ostacolante, prima di tutto per il suo riserbo comprensibilmente raccordato dal lavoratore all'esigenza di non rendere manifesta la sua menomazione, quel che appare deficitario nello schema di imputazione di responsabilità contrattuale, è la parimenti deficitaria allegazione dell'esimente valevole a liberare il debitore dall'adempimento che gli era richiesto.

In tale senso la Ditta Mediatica, proclamatasi all'oscuro dei profili e degli impedimenti indotti da quello che a tutti gli effetti integrava uno stato di disabilità dotato della stessa identica portata di un handicap, anche ammesso ma non concesso che lo fosse dato che sul punto sembrano essersi palesati solo dei semplici indizi dello stato di ignoranza tra cui l'assenza di segnali conoscitivi da parte del malato non seguiti da parte aziendale da alcuno degli approfondimenti più che mai consigliati a fronte di un individuo assentatosi per mesi dal servizio (un servizio rivolto all'adempimento dell'appalto intercorrente con ^{Parte} per giunta e con tutti i riflessi del caso in capo alla Società esecutrice), avrebbe dovuto provare le uniche due esimenti previste dall'art. 1218 c.c. per integrare il concetto di 'causa non imputabile' o quantomeno (accedendo a una teorica risalente) di avere fatto tutto il possibile per scongiurare l'inadempienza.

Se non altro, in presenza di una patologia priva di nome ma che di fatto costringeva il ^{Per_1} alle lunghe assenze alla fine recanti al superamento del compito, la datrice di lavoro avrebbe dovuto fornire la prova della sua piena impossibilità di attivarsi o, quantomeno, diligentemente appurare il reale stato di salute del dipendente e la portata delle complicazioni che, all'evidenza, lo affliggevano, come ben sarebbe stato possibile : in pratica, cooperare nel senso fondamentalmente imposto, tra l'altro, dall'art. 2087 c.c. non fosse altro perché uno stimolo in ordine a questo tipo, affatto oneroso, di approfondimenti proveniva proprio dalle evidenti difficoltà operative che il ^{Pt_2} con le sue assenze stava credibilmente creando all'Impresa o meglio alle due Imprese legate dal tipo di appalto in essere.

Come ha ricordato il Giudice primariamente investito da questa controversia, questa stessa Corte territoriale nella sentenza n. 301/2021 si era soffermata sulla portata oggettiva del fattore discriminante osservando che *“la discriminazione, diretta o indiretta che sia, opera sempre su di un piano puramente oggettivo possedendo per*

questa ragione delle connotazioni negative che vanno al di là della pura e semplice consapevolezza in capo al soggetto agente in ordine ai presupposti del fenomeno, ai suoi effetti e al suo disvalore giuridico oltre che umano e sociale : basta in pratica che si manifesti con effetti nella sfera soggettiva della “vittima” un fatto di per sé foriero di una valenza discriminatoria perché esso operi lasciando spazio ai mezzi di tutela ordinamentali”.

Alla luce di quel che sopra si è precisato a proposito di una soluzione che deve pur sempre muovere dal criterio soggettivo di imputazione della responsabilità civile da inadempimento, l’affermazione virgolettata che precede va intesa (e puntualizzata) alla luce proprio di questo, tant’è che nella fattispecie presa in esame in quel giudizio era stata affrontata una fattispecie concreta connotata da particolari problematiche conoscitive datoriali analoghe a quelle manifestatesi nel presente giudizio e di cui si era tenuto conto.

Posto che Mediatica, per quanto osservato, non ha assolto l’onere probatorio che le competeva sull’impossibilità di apprestare una soluzione tale da consentire il superamento della condotta discriminatoria più che sufficientemente palesatasi, il licenziato da lei comunicato con lettera del 16 luglio 2020 era esso stesso discriminatorio e richiedeva l’applicazione della tutela prevista dai primi due commi dell’art. 18 nella forma che risulta dal dispositivo in calce.

Per risolvere, a questo punto, l’ultimo tema portato dai due reclami proposti dalle Società in merito all’errata riconduzione degli effetti del recesso in capo a *Pt_1* piuttosto che alla Società Mediatica, valga considerare che le censure non possono essere accolte a fronte dell’analisi tutt’altro che monca e imprecisa da parte del Tribunale sulle circostanze che avevano dato vita al caso di interposizione vietata foriero dell’imputazione del rapporto in capo a *Parte*

Sul punto, questi gli argomenti esposti dal Giudice che per primo e maggiormente aveva affrontato la questione di un appalto risoltosi nell’aver di fatto convogliato il lavoratore alle dipendenze di *Parte* “1 Tutti i testi escussi hanno rappresentato che *CP_2* era totalmente estranea alle attività svolte dai suoi dipendenti presso il *Org_3* non essendo coinvolta nei profili operativi propri dell’attività da loro svolta ed ignorandone financo lo specifico contenuto. Oltre a *Testimone_1* dipendente di *CP_2* presso il *Org_3* il quale ha affermato che “rispetto allo svolgimento dell’attività da me svolta, *CP_2* non è mai stata coinvolta. Io mi interfacciavo con *CP_2* esclusivamente per motivi quali ferie, permessi, malattia. I turni erano stabiliti da *CP_2*”, risultano decisive sul punto le dichiarazioni rese da *Testimone_2* e *Testimone_3* che in qualità di dipendenti di *Part* si sono alternati nel monitoraggio dell’attività svolta dai dipendenti di *CP_2* presso il *Org_3* *Testimone_2* in particolare, dopo aver precisato di essersi occupato della raccolta delle informazioni che giungevano dai gruppi *Part* ha precisato che “esiste una casella mail – la casella di servizio – accessibile ai dipendenti di *CP_2* e sulla quale transitavano tutte le richieste di lavoro, provenienti principalmente dai gruppi *Part* gruppi di progetto, di gestione, di controllo), e che io conoscevo perché ero in copia conoscenza in quanto dovevo fare da collettore di queste attività e dovevo occuparmi di gestirle a livello di priorità o interferenze con altri lavori in corso... La casella in cui arrivavano le richieste di intervento era accessibile, tra i dipendenti di *CP_2*, ai soli membri del gruppo che lavoravano al *Org_3* Ciò anche per motivi di sicurezza di *Part* Non v’erano altri dipendenti di *CP_2* che vi accedessero e che dunque

conoscessero le attività via via svolte dai dipendenti di CP_2 presso la struttura Part. In termini convergenti, Tes_3 ha rappresentato che “le richieste di attività rimesse al gruppo arrivavano su una casella di posta elettronica di Part dedicata al gruppo di faceva parte Pt_2

Tra i destinatari non c’era personale di CP_2 diverso dai membri del gruppo di cui Pt_2 faceva parte. Mediatica non segue la parte tecnica del loro lavoro”. Allo stesso modo, Testimone_4 dipendente di Part e responsabile di tutti i servizi di comunicazione della società, ha precisato che “CP_2 aveva una macro-conoscenza delle attività svolte dai suoi dipendenti nel Org_3 in quanto si trattava di attività rientranti nell’accordo a monte. Il contenuto quotidiano della prestazione, corrispondente alle attività concordate a monte e derivante dalle richieste pervenute dai vari gruppi, non era noto a CP_2. Il controllo sulla corretta esecuzione del servizio da parte del gruppo era rimesso ad Part perché CP_2 non vede le singole attività svolte”. Mediatica, dunque, era estranea allo svolgimento del servizio da parte dei suoi dipendenti presso Part. Non v’era alcun suo referente o preposto che si occupasse di indirizzarne l’operato affinché esso fosse aderente agli accordi con la committente. Del resto, Testimone_5 dipendente di CP_2 con un ruolo di gestione del contratto d’appalto in base al quale CP_2 opera all’interno del Org_3 ha dichiarato di essere stato in quel luogo “qualche tempo fa, quando iniziava una risorsa. Avevo ereditato questa commessa e ne ho approfittato per capire di cosa si trattasse. È stata l’unica occasione in cui sono andato...Non ho evidenza del fatto che CP_2 sia a conoscenza delle attività in concreto svolte dai dipendenti. CP_2 sa di cosa si occupano a grandi linee in base all’oggetto del contratto che la lega ad Part e al servizio che in forza di esso deve assicurare”. 11.3.2 In effetti, analizzando le dichiarazioni dei testi rispetto all’identità del soggetto da cui provenivano le indicazioni operative, emerge che la loro paternità fosse ascrivibile esclusivamente ad Part. Lo ha spiegato Tes_2 il quale ha riferito che “indicavo al personale del supporto tecnico, tra cui Pt_2 le attività da compiere in giornata. In sostanza, sulla base dei dati raccolti, indicavo a Pt_2 come agli altri membri del suo gruppo, le attività da svolgere ed eventuali preclusioni allo svolgimento immediato di una certa attività. Dopodiché il gruppo svolgeva le attività assegnate in autonomia. Se nel corso dello svolgimento dell’attività il gruppo riscontrava problemi tecnici si rivolgeva a me o a uno degli altri referenti. Faccio riferimento a problemi di carattere tecnico-operativo, sul contenuto dell’attività da svolgere...il criterio con cui il gruppo procedeva era di base un criterio cronologico; la prima richiesta era quella da evadere per prima. Non so dire chi abbia stabilito questo criterio, ma immagino sia un criterio stabilito tra Hp ed Part. La deroga al criterio cronologico poteva arrivare o da me o da un altro referente. Se non arrivava da me, io comunque davo la conferma. Arrivavano molte richieste al giorno e bisognava canalizzarle. Se questo non poteva avvenire in base al solo criterio cronologico, ero io ad occuparmi di canalizzarle e il gruppo di lavoro si regolava in base a queste mie indicazioni”. La dichiarazione combacia con quella resa da Testimone_4, che sul punto ha chiarito che “Pt_2 come i membri del suo gruppo, prendeva contezza delle richieste di intervento nelle caselle di servizio. Laddove ci siano attività prioritarie su altre, è il personale di Part ad indicarlo. Altrimenti viene stabilito un ordine cronologico”. 11.3.3 È vero che dalle parole di Tes_2 cui in tal senso fa eco Tes_3 risulta che i dipendenti di CP_2 non ricevessero costanti istruzioni sul lavoro da svolgere, tanto che il primo riferisce che le attività venivano svolte in “autonomia” e il secondo che il gruppo di lavoratori di CP_2 “si autogestisce”. È però altrettanto vero che, seppur con questa peculiarità, il

gruppo ricevesse comunque indicazioni operative - se non altro in caso di necessario scostamento dal criterio cronologico descritto dai testi - e che queste provenissero da ^{Part} che le indirizzava direttamente ai dipendenti di CP_2 presenti in loco, senza alcun diaframma rappresentato, per esempio, da un referente di CP_2. Il dato è confermato anche da Tes_1 che ha riferito che “il nostro riferimento era comunque Notari e dopo di lui è stato Tes_3 Costoro ci indicavano le attività da svolgere e come svolgerle”. D'altra parte, come chiarito dalla Cassazione, la sostanziale autonomia del gruppo va intesa come confermativa della mancanza d'esercizio del direttivo ed organizzativo in capo all'appaltatrice, ossia in capo al datore di lavoro formale dei lavoratori, i quali sono subordinati proprio perché assoggettati al potere direttivo altrui (che non può mancare mai), dovendosi escludere che costoro possano lavorare in condizioni di autonomia senza cessare di essere subordinati [cfr. Cass., n. 12551/2020, punto 4a della motivazione].

11.3.4 Sotto il profilo della formazione, se è vero che, come riferito da Tes_2 “le persone inviate da CP_2 erano già in grado di operare” e che, come riferito da Tes_3 e parzialmente confermato dallo stesso Tes_2 “la formazione dei nuovi arrivi viene svolta dai membri preesistenti della squadra”, è altrettanto vero che proprio Notari ha comunque dato atto di aver fornito indicazioni dirette, di contenuto lato sensu formativo, ai dipendenti di CP_2 e, in particolare, a Pt_2 Egli ha ricordato che i nuovi addetti inviati da CP_2 “inizialmente «viaggiavano» o con me o con altri membri del gruppo di CP_2 già formati per comprendere aspetti di carattere logistico del posto. Il contenuto formativo da me offerto atteneva alla conoscenza degli aspetti logistici del luogo di lavoro e degli strumenti su cui il lavoro avrebbe finito per svolgersi...Io non ho formato nessun dipendente di CP_2. Io ho solo dato indicazioni su «dove» si trovassero, su come orientarsi, su che tipo di apparati ci fossero. Ciò perché si trattava di soggetti già formati. Nel caso di Pt_2 la formazione è stata data da me e da Per_2 [...] . Quest'ultimo, addetto al Org_3 da epoca anteriore rispetto al ricorrente, e al momento della sua assunzione unica risorsa presso quella struttura, ha d'altra parte dichiarato di essere stato formato proprio da Tes_2 che gli spiegò cosa fosse il Org_3 quali fossero le attività tipicamente svolte al suo interno e come utilizzare i software coinvolti; ha precisato quindi che “successivamente, quando sono arrivati altri soggetti mi sono occupato della loro formazione con la supervisione di Tes_2 Mi sono occupato io, insieme a Notari, della formazione di Mattoli”. È vero quindi che il personale inviato da CP_2 aveva un'esperienza o comunque conoscenza utili ad operare in un tale contesto, ma è altrettanto vero che, per farlo efficacemente, era necessaria una formazione «ulteriore» che, nella parte in cui non è stata autogestita dal gruppo, è stata impartita direttamente da ^{Part}. In ogni caso, non risulta che CP_2 si sia occupata di questo profilo, senz'altro espressivo di un eventuale coinvolgimento concreto nel servizio appaltato.

11.3.5 È inoltre emerso, univocamente, che i dipendenti di CP_2, e quindi Pt_2 operavano esclusivamente con strumenti forniti da ^{Part}. Come riferito da Tes_3 all'interno del Org_3 vi erano anche appositi “spazi dedicati al personale Mediatica. È l'ufficio del gruppo di cui fa parte Pt_2 Accede a quell'ufficio solo personale di quel gruppo”. 11.3.6 L'unico intervento di Mediatica, in definitiva, è risultato relativo, oltre che al pagamento delle retribuzioni e alla gestione amministrativa del rapporto, all'elaborazione dei turni di lavoro. Lo ha riferito Tes_5 e lo hanno confermato sia Tes_2 che Tes_3 Si tratta però di un aspetto che, come sopra evidenziato allorché è stata richiamata la giurisprudenza della Cassazione in merito al divieto di intermediazione di manodopera, s'inscrive nell'attività volta ad assicurare la

continuità della prestazione ma che non esprime l'esercizio di quei poteri datoriali che, invece, risultano essere stati esercitati solo da ^{Part} 11.3.7 E, a conferma della posizione assunta da quest'ultima, nel totale silenzio di CP_2, debbono richiamarsi le comunicazioni intercorse tra ^{Part} e il gruppo di lavoratori di CP_2 addetti al Org_3 dal quale si evincono non solo indicazioni generali sull'attività da svolgere inoltrate alla casella di posta del gruppo e, in varie occasioni, anche ai suoi membri personalmente [cfr. doc. 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27], ma anche puntuali direttive [cfr. doc. 25] e, financo, chiarimenti espressivi, di fatto, di una larvata minaccia di un provvedimento disciplinare. Si fa in particolare riferimento alla comunicazione, trasmessa anche personalmente a Pt_2 con cui Tes_3 nel precisare che l'utilizzo delle scarpe antinfortunistiche per l'intera durata del turno era tassativo, ha annunciato che il ripetersi della violazione di quest'indicazione "vi inibirà l'accesso al GDC in maniera definitiva" [cfr. doc. 28]. È emblematico anche il fatto che, all'esito di questa indicazione, il componente del gruppo di CP_2 addetto al Org_3 [...] che si era reso responsabile del mancato utilizzo di quelle scarpe, abbia scritto una mail a Testimone_6 dipendente di CP_2, con cui le ha precisato che i membri del gruppo avevano provveduto all'acquisto delle scarpe personalmente, senza che esse fossero state consegnate da CP_2 e senza che questa avesse nemmeno rimborsato la spesa. Nella stessa mail, il dipendente ha poi descritto la situazione lavorativa presso ^{Part} sotto il profilo della sicurezza, così suggerendo (e confermando) che CP_2 ignorasse totalmente le caratteristiche essenziali del contesto entro cui i suoi dipendenti operavano [cfr. doc. 29]. 11.3.8 Tali aspetti concorrono ad acclarare i dati forniti dalle deposizioni testimoniali. È appena il caso di rilevare che essi hanno integralmente smentito le deduzioni delle convenute secondo cui nessun esponente di ^{Part} avrebbe mai assunto alcun ruolo direttivo nei confronti dei dipendenti di CP_2; in particolare, la circostanza allegata da quest'ultima, secondo cui i suoi dipendenti erano gestiti da Tes_6 e Pt_4, risulta priva d'ogni riscontro, visto che il ruolo di questi soggetti è risultato privo d'ogni conferma e che, piuttosto, rispetto a Pt_4 - unico dei due di cui alcuni testi hanno fatto il nome - è risultato limitato alla gestione dei turni [cfr. deposizioni Tes_1 e Tes_5]. 11.3.9 Seguendo quindi le indicazioni offerte dalla Cassazione in un caso che, mutatis mutandis, risulta del tutto affine a quello per cui è causa, il quadro istruttorio induce a ritenere che CP_2 abbia agito, esclusivamente, da soggetto intermediario, che, senza essere autorizzato allo svolgimento della somministrazione, si è limitato alla mera fornitura di manodopera, con lo stratagemma della stipula di un contratto di appalto di servizi ma, in realtà, eseguendo una tipica prestazione di dare (e non di fare, che è tipica dell'appalto). La società infatti, mediante l'elaborazione dei turni, si è occupata di predisporre un documento equivalente a una mera «lista di nominativi», ovvero di mere prestazioni di lavoro, che poi - in base a quanto già rilevato —Eni impiegava e, nelle modalità sopra descritte, dirigeva secondo le proprie necessità. Il tutto in mancanza persino di un incaricato di CP_2 che fungesse quanto meno da intermediario preposto e che interloquisse con il committente al di fuori di riunioni periodiche, dal contenuto generale e relative all'andamento complessivo del servizio. In assenza dell'esercizio del potere direttivo del datore formale, risulta quindi che ^{Part} abbia dispensato direttamente ed in via unilaterale le indicazioni necessarie al personale di Mediatrice per il lavoro da svolgere [cfr. Cass., n. 12551/2020]. 11.3.10 Il fatto che ^{Part} non si occupasse di selezionare i lavoratori da inserire nei vari turni, e che dunque il suo agire fosse avulso da un elemento fiduciario, è poi un dato irrilevante, atteso che "per la configurazione dell'interposizione di manodopera o della somministrazione

illegale, effettuata attraverso la simulazione di un rapporto di appalto di servizi, non è necessario che il giudice accerti la presenza dell'elemento personale in capo al committente, in relazione alla scelta del personale, in quanto questo compito viene svolto a monte dall'intermediario (sommministratore illegale o caporale, che può anche essere nei fatti un'impresa legale), il quale seleziona e reperisce la manodopera (la organizza e la disciplina, talvolta anche sul piano amministrativo) per metterla a disposizione del reale datore di lavoro che poi la dirige anche nella sostanza. Nell'interposizione vietata di manodopera, quindi, l'elemento fiduciario è presente, ma il più delle volte in relazione all'intermediario, essendo ciò consequenziale alla stessa fattispecie di costituzione formale del rapporto di lavoro subordinato con un soggetto diverso da quello che beneficia della prestazione” [Cass., n. 12551/2020]. 11.4 Mancano, in definitiva, i requisiti richiesti dall’art. 29, comma 1, d. lgs. 276 del 2003, ai fini della genuinità dell’appalto.”

L’analisi accurata anche di questo punto della vicenda è condivisa dal Collegio, in uno con la sua soluzione e, per quel che le compete, questa Corte ravvisa nelle critiche mosse dalla reclamante principale e dalla reclamante incidentale ^{Parte} CP_2 un esercizio difensivo privo di concludenza se si considera che ^{Parte} secondo le versioni di tutti i testi sentiti (non a caso è stato riprodotto il tenore della motivazione) aveva di fatto assunto l’integrale ‘governo’ delle attività operative esercitate dal Pt_2 nell’ambito del data center della Società, trascurando soltanto gli aspetti gestionali attinenti ai profili amministrativi della relazione lavorativa al pari di quelli concernenti il trattamento retributivo e la predisposizione dei turni di servizio, gli unici elementi di rango organizzativo a essere rimasti in capo alla Società CP_2

Al di là della petizione di principio, più volta ripetuta, per cui si trattava di un appalto endoaziendale genuino poiché tradottosi in un vero e proprio appalto ai sensi del primo comma dell’art. 29 D.Lgs. n. 276/2003, le altre critiche mosse dalle due Aziende sulla mancata individuazione da parte del Tribunale delle circostanze realmente favorevoli al concretarsi del vincolo di assoggettamento dell’addetto all’eterodirezione esercitata soltanto da ^{Parte} rappresentano un dato che si contrappone a quello che è stato congruamente ricavato dal Tribunale in base alla generalità delle deposizioni testimoniali.

Indipendentemente dal fatto che i testimoni si fossero perlopiù riferiti alle indicazioni operative promanate solo ed esclusivamente da CP_5 che già vale a comprovare che le linee guida di tutte le incombenze assegnate al Pt_2 promanavano unicamente dall’utilizzatrice- senza che fossero rintracciabili ulteriori atti di indirizzo influente da parte di CP_2 quale soggetto rimasto totalmente estraneo allo svolgersi pratico/funzionale di un appalto in linea di principio ricadente sotto la sua responsabilità, l’elemento che dev’essere considerato risolutivo sta proprio nel fatto che a ogni aspetto del regime cui era sottoposto il lavoratore sovraintendeva ^{Parte} non importa se i testi hanno posto l’accento lessicale prevalentemente sul concetto di direttive.

Di fatto questo si verifica in una molteplicità di rapporti di lavoro subordinato ove all’evidenza risulti in misura largamente prevalente solo un piano di indicazioni e direttive rivolte a figure lavorative che già sanno di che occuparsi e in che modo farlo, l’importante è considerare nella vicenda vi era solo un soggetto che aveva assunto la prerogativa di conformare le prestazioni del personale inviatogli affinché

questo potesse rispondere pienamente alle sue esigenze, perché il senso complessivo di quel che è stato testimoniato è che **CP_2** era rimasta fuori da tutto tranne che dal seguire le relazioni di lavoro dal punto di vista degli adempimenti amministrativi e retributivi e si era disinteressata non solo di tutti gli aspetti ^{Parte}gestori dianzi indicati ma anche della formazione professionale siccome esercitata da **Parte**

Anche solo da questo pare si possa pienamente condividere la decisione di primo grado e tutte le sue sfaccettature sul punto.

Per le ragioni che precedono, mentre gli altri reclami vanno respinti, il reclamo incidentale azionato dal **Pt_2** va accolto come da dispositivo in cui le spese di tutto il giudizio sono poste a carico delle due Società reclamanti per il principio della soccombenza nelle misure ivi liquidate, pari a complessivi € 13.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA, e distratte, tenendo conto dei criteri posti dal DM 10.3.2014 n. 55, del DM 8.3.2018 n. 37 nonché dal DM 13 agosto 2022 n. 147, in rapporto al valore della controversia, al suo grado di complessità nonché all'attività istruttoria espletata solo in primo grado ma non nella presente fase.

Sussistono infine nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della reclamante principale **Pt_1** e della reclamante incidentale **CP_2**.

P.Q.M.

Respinge il reclamo principale di **Pt_1** e quello incidentalmente proposto da **CP_2** nei confronti della sentenza n. 327/2022 del Tribunale di Pavia e, in accoglimento del reclamo incidentale proposto da **Controparte_1** in parziale riforma della sentenza impugnata, dichiara il carattere discriminatorio del licenziamento comminato al **Pt_2** con lettera del 16 luglio 2020 e condanna **Pt_1** [...] a reintegrarlo nel posto di lavoro ricoperto sino al momento del recesso e a corrispondergli un'indennità risarcitoria ragguagliata a tutte le mensilità della retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore al momento del licenziamento dalla data del recesso al saldo, oltre a rivalutazione monetaria e interessi con la stessa decorrenza sino al soddisfo e oltre al pagamento delle contribuzioni e dei premi assicurativi in favore degli Enti previdenziali e assistenziali.

Conferma le restanti statuizioni di merito.

Condanna **Pt_1** e **CP_2** in solido a rifondere a **Controparte_1** le spese di tutto il giudizio pari a complessivi € 8.500,00 oltre spese generali, IVA e CPA per le due fasi del procedimento di primo grado e, per il presente grado, liquidate in complessivi € 4.500,00 oltre spese generali, IVA e CPA, in ogni caso con distrazione ex art. 93 c.p.c. in favore dei Difensori antistatari.

Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della reclamante principale **Pt_1** e della reclamante incidentale **CP_2**.

Milano, 16 febbraio 2023.

Il Consigliere rel.
Roberto Vignati

Il Presidente
Monica Vitali