



TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. **615/2016**

tra

MUFTAWU MOHAMMED

RICORRENTE/I

e

S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP.

RESISTENTE/I

Oggi **05/11/2020** ad ore **15.47** il Giudice, dott. Andrea Marangoni, dà atto che sono comparsi:

Per MUFTAWU MOHAMMED l'Avv. **PROSPERI MARINA** mediante deposito di note di trattazione scritta.

Per S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP. nessuno è comparso.

Per CENTRO SELEZIONE CARNI SRL l'avv. CLAUDIO PERRUCCI mediante deposito di note di trattazione scritta.

Il Giudice, dato atto di quanto sopra, si ritira in camera di consiglio per la decisione.

All'esito della camera di consiglio, rientrato in udienza, il Giudice decide la causa ex art. 429 c.p.c.

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Andrea Marangoni ha pronunciato *ex art. 429 c.p.c.* la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **615 /2016** promossa da:

MOHAMMED MUFTAWU (CF: MHMMTW75L20Z318Q), **SHIRAN NIROSHAN KODITHUWAKKU KARUNARATHNA** (CF:KDTSRN86E17Z209F), **SALIFU USMAN** (CF: SLFSMN7701Z318T), **EBENEZER BARTLES CUDJOE** (CF: BRTBZR80M20Z318I), **ROSHANTA DESHAPRYA KOTAGEDARA LIYANAGE PERERA** (CF: KTGRHN68P23Z209N), **MERIL ERANDA JAYARATHNA SILVA** (CF: SLVMLR78H28Z209Y), **ABDERRAHIM YAMANI** (CF: YMNBRR68A01Z330M), **CHARIF YAMANI** (CF: YMNCRF92T09Z330J), **BEN BAYOU KAMAL** (CF: BNBKML79A01Z330L), **EMMANUEL KWABENA AGGREY** (CF: GGRMNL67L04Z318D), **FRANCIS DUKER** (CF: DKRFNC68M04Z318Y), **TAHAR AKARI** (CF: KRATHR67S04Z352C), **REXIE PAUL LIYANAGE DON** (CF: LYNRPL57C18Z2209T), **BARTHOLAMIYUS AMUKTHAWEERA WARNAKULASOORIYA ARISANEELA ITTA JAYATHILAKA** (CF: WRNTNS90R23Z209X), **PETER PATRICK** (CF: PTRPTR83L06Z325I), **RANJAN KULAWARDANA WICKRAMA ARACHCHI APPUHAMILAGE** (CF: WCKRJN87M30Z209U), **KURUKULASURIYA LIONAL SIDNEY PERERA** (CF:PRRKKL69B18Z209Q) , **JANAKA PUSHPA THARANGA MADAPPULI ARACHCHIGE FERNANDO** (CF: MDPJKP78S18Z209C), **TONNY BLUF** (CF: BLUTNY75E22Z311F), **GEORGE OSEI** (CF: SOEGRG64P16Z318P), **ROHAN ANTONY COLOMBAGE PERERA** (CF:CLMRNN73M28Z209M), **JUDE RANJITH KUMAR WARNAKULASURIYA** (CF: WRNJRN77B26Z209Z), **ERNEST BOTTWE** (CF: BTWRST78C16Z318F), **KWAME WIAFE NIMAL PATRICK FERNANDO AMBAGAHAGE** (CF: WFIKWM68C02Z318T), **TYROME AJITH LIYANAGE** (CF:

LYNTRM71R17Z209A), **JOHN SAMKAFI** (CF: SMKJHN76D06Z318G) elettivamente domiciliati in BOLOGNA, VIA CESARE BATTISTI N. 33 , c/o lo studio dell'Avv. PROSPERI MARINA che li rappresenta e difende;

RICORRENTE

contro

S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP. IN LCA (C.F. 02836420360)

RESISTENTE

CENTRO SELEZIONE CARNI SRL (C.F. 02839440365), elettivamente domiciliata in VIGNOLA (MO), VIALE VITTORIO VENETO N. 236, C/O lo studio degli Avv.ti PERRUCCI CLAUDIO e MALAGODI STEFANIA, dai quali è rappresentata e difesa.

RESISTENTE

OGGETTO: appalto di manodopera

Ragioni di fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 13/5/2016, i ricorrenti indicati in epigrafe, già dipendenti della SLC Servizio Lavorazione Carni società cooperativa, tutti con contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato, qualifica socio facchino, livello di inquadramento V e VI, CCNL Spedizioni Merci Logistica, premettendo che la S.L.C. Soc. Coop. svolge unicamente attività di appalto di manodopera, attraverso la somministrazione di lavoratori, assunti come soci facchini, e che impiega stabilmente presso aziende committenti, tra cui la Centro Lavorazione Carni S.r.l., la cui sede Produttiva corrisponde al luogo di lavoro dei ricorrenti medesimi, hanno dedotto l'illiceità dell'appalto intercorso tra le due società e l'illegittimità dell'esclusione dalla compagine sociale e del conseguente licenziamento irrogato dalla cooperativa e, dunque, hanno chiesto di :

- 1) **accertare e dichiarare**, previa declaratoria di illegittimità del contratto di appalto stipulato tra S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP, CF/P.IVA 02836420360, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, con sede legale a Modena, via Luosi n. 204; CENTRO SELEZIONI CARNI SRL, via delle Arti 18 Vignola (Mo), CF/P.IVA: 02839440365 in persona del legale rappresentante pro-tempore, e previa declaratoria di illegittimità dei contratti individuali di lavoro in essere tra i ricorrenti e la SLC Servizio Lavorazioni Carni soc. coop, **che tra i ricorrenti e la Centro Selezioni Carni srl si è costituito un rapporto di lavoro subordinato, a**

tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività riconducibili al CCNL Trasporti e Logistica, livello di inquadramento, addetti lavorazione carni, e per l'effetto, **accertare e dichiarare l'illegittimità e/o nullità e/o inefficacia e/o inesistenza, del licenziamento intimato ai ricorrenti,** e conseguentemente **condannare CENTRO SELEZIONI CARNI SRL,** via delle Arti 18 Vignola (Mo), CF/PIVA: 02839440365 in persona del legale rappresentante pro-tempore, a ripristinare la funzionalità del rapporto di lavoro **e a reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro e nelle mansioni svolte al momento del licenziamento, oltre al risarcimento del danno da quantificarsi nelle retribuzioni globali di fatto** dovute dal momento della cessazione del rapporto di lavoro a quello dell'effettiva reintegrazione;

- 2) (in via subordinata) **accertare e dichiarare** la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità della **delibera di esclusione** dalla Cooperativa deliberata in data 17.03.2016, e per l'effetto **condannare** la convenuta, **S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP, CF/P.IVA 02836420360,** in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, con sede legale a Modena, via Luosi n. 204; a ripristinare la funzionalità del rapporto di lavoro e del rapporto associativo, e per l'effetto **reintegrare** i ricorrenti, oltre che nella compagine societaria, nel posto di lavoro e nelle mansioni svolte fino al momento dell'interruzione del rapporto o in mansioni equivalenti, ed a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, o la diversa somma che sarà ritenuta dal Giudice in corso di causa, oltre che al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, ai sensi dell'art. 18, quarto comma, L. 300/1970;
- 3) (sempre in subordinata) **accertare e dichiarare** la nullità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità della delibera di esclusione dalla Cooperativa, datata 17.03.2016, e per l'effetto **condannare** la convenuta **S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP, CF/P.IVA 02836420360,** in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, con sede legale a Modena, via Luosi n. 204 in persona del legale rappresentante pro tempore, **a pagare** ai ricorrenti un'indennità risarcitoria determinata in misura non

inferiore a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, o la diversa somma che sarà ritenuta dal Giudice in corso di causa, ai sensi dell'art. 18, quinto comma, L. 300/1970;

- 4) (in via subordinata) **accertare e dichiarare** la nullità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento intimato ai ricorrenti tramite r.a.r. datata 17.03.16, e per l'effetto annullare l'intimato licenziamento e condannare la convenuta e per l'effetto condannare la convenuta S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP, CF/P.IVA 02836420360, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, con sede legale a Modena, via Luosi n. 204 in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro e nelle mansioni svolte fino al momento dell'interruzione del rapporto o in mansioni equivalenti, ed a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, o la diversa somma che sarà ritenuta dal Giudice in corso di causa, oltre che al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, ai sensi dell'art. 18, quarto comma, L. 300/1970; in via subordinata 5) accertare e dichiarare la nullità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento intimato ai ricorrenti tramite r.a.r. datata 17.03.16, e per l'effetto condannare la convenuta S.L.C. SERVIZI LAVORAZIONI CARNI SOC. COOP, CF/P.IVA 02836420360, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, con sede legale a Modena, via Luosi n. 204 in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare ai ricorrenti un'indennità risarcitoria determinata in misura non inferiore a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, o la diversa somma che sarà ritenuta dal Giudice in corso di causa, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970.

In particolare, quanto all'illiceità dell'appalto, hanno dedotto che le indicazioni sulle modalità di svolgimento delle attività venivano date in prevalenza dai sigg.ri Montorsi Fabrizio e dal sig. Amos Minghelli, proprietari della committente, i quali decidevano 1) i turni di lavoro a seconda degli arrivi dei camion; 2) l'esecuzione delle attività di lavoro; 3) l'allontanamento di lavoratori per ragioni di carattere disciplinare; 4) il licenziamento di fatto di lavoratori; 5) le

ferie o i permessi degli stessi) e che nessun rischio di tipo imprenditoriale gravava sulla cooperativa, così come alcun tipo di strumento lavorativo, visto che, la Centro Selezioni Carne srl risulta proprietario di ogni strumento lavorativo, capannoni, linee di produzione, muletti, transpallets stabilimento, uffici.

Si è costituita la Centro Selezione Carni Srl, eccependo preliminarmente la decadenza dal diritto di impugnare l'esclusione e comunque il licenziamento, l'improcedibilità dell'azione introdotta col rito c.d. Fornero, l'incompetenza funzionale del Tribunale di Modena nonché, nel merito, deducendo la legittimità dell'esclusione dei ricorrenti dalla cooperativa e la genuinità del contratto di appalto.

Si è poi costituita la S.L.C. Servizio Lavorazioni Carni soc. coop. in liquidazione, eccependo preliminarmente l'incompetenza funzionale del Giudice Del Lavoro, la decadenza dal diritto di impugnare la delibera di esclusione del socio nonché, nel merito, deducendo la genuinità dell'appalto e la legittimità dei licenziamenti irrogati; inoltre, ha chiesto in via riconvenzionale la condanna dei ricorrenti al pagamento dell'importo di € 35.640,00 corrispondente all'importo delle retribuzioni erogate ai lavoratori le cui prestazioni non sono state utilizzate a causa dei tafferugli seguiti agli scioperi sindacali.

Ammesse le prove con provvedimento del 19 aprile 2017, con provvedimento del 10 novembre 2017 è stata dichiarata l'interruzione del giudizio nei confronti della S.L.C. Servizi Lavorazioni Carni Soc. Coop., posta in liquidazione coatta amministrativa. All'udienza del 27 marzo 2018, rilevata la mancata riassunzione nei confronti della cooperativa, la Centro Selezione Carni Srl ha eccepito l'estinzione del giudizio.

Assunte le prove testimoniali, la causa è stata dunque trattenuta in decisione all'udienza del 05 novembre 2020, celebrata con il rito della trattazione scritta.

SULLA COMPETENZA FUNZIONALE E SUL RITO

Le eccezioni preliminari sollevate dalla resistente possono essere trattate congiuntamente, poiché il loro scrutinio impinge in questioni intimamente connesse tra di loro.

In primis, quanto alla competenza del GL, si osserva come nella sentenza 27436/2017 la Corte di Cassazione a SS.UU abbia ribadito che in capo al socio lavoratore coesistono due rapporti contrattuali, quello associativo e quello di lavoro, che, pur dopo l'intervento della l. 30/2003 (che ha disposto l'eliminazione dal 3° comma dell'art. 1 della l. 142/2001 dell'aggettivo

“distinto” lasciando in riferimento al rapporto di lavoro soltanto la qualificazione di “ulteriore”), si combinano fra loro nella forma di un collegamento necessario che ha caratteristiche di unidirezionalità.

La Corte ha chiarito che tale unidirezionalità va intesa nel senso che mentre “la cessazione del rapporto di lavoro ... non implica necessariamente il venir meno di quello associativo”, la “cessazione del rapporto associativo ... trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro, sicché il socio, se può non essere lavoratore, qualora perda la qualità di socio, non può più essere lavoratore¹¹”.

Da ciò tuttavia non deriva che il rapporto di lavoro (che come già detto è ulteriore rispetto al rapporto associativo) possa cessare senza un licenziamento, sicché nel caso di specie la delibera di esclusione comunicata al ricorrente deve essere qualificata, proprio in quanto idonea a far cessare il rapporto di lavoro per volontà datoriale, anche come contestuale licenziamento.

Ora ricorrenti hanno correttamente impugnato la delibera di esclusione che ha determinato anche l'interruzione del rapporto di lavoro davanti al Giudice di quest'ultimo rapporto.

Sarebbe altrimenti agevole per le cooperative, semplicemente non provvedendo al formale licenziamento ma limitandosi ad adottare la delibera di esclusione dalla compagine sociale, sottrarsi all'imperatività delle norme lavoristiche, con sacrificio totale e irragionevole dell'esigenza di protezione del socio lavoratore, contraente debole, che invece sia la legislazione in materia che la giurisprudenza hanno nel tempo sempre cercato di contemperare con la particolarità legata alla coesistenza del rapporto mutualistico.

Quanto al rito prescelto (Cfr. anche pag. 24 ricorso), osserva questo Giudice, come il rito speciale previsto dalla l. n. 92 del 2012 si applichi anche alla domanda proposta nei confronti di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro, di cui si chiede di accertare la effettiva titolarità del rapporto, dovendo il giudice individuare la fattispecie secondo il canone della prospettazione, con il solo limite di quelle artificiose; pertanto, una volta azionata dal lavoratore una impugnativa di licenziamento con riconoscimento delle tutele previste dall'art. 18 della l. n. 300 del 1970, il procedimento speciale deve trovare ingresso a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni, senza alcun effetto preclusivo in ragione della veste formale

¹¹ D'altra parte, la cooperativa ha deliberato un actu sia l'esclusione di ciascun socio, sia la “risoluzione di diritto” dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato in forma subordinata” (cfr. doc. 60 parte ricorrente), provvedendo dunque ad intimare altresì il licenziamento

assunta dalle relazioni giuridiche tra le parti. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che, accertata la sussistenza di un appalto illecito di manodopera, aveva dichiarato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra il datore di lavoro sostanziale, utilizzatore effettivo delle prestazioni, ed alcuni lavoratori, con illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro meramente formale - Cassazione civile sez. lav., 18/11/2019, n.29889).

Deve essere tuttavia precisato come il procedimento in questione, benché introdotto col rito sommario, sia stato trattato *ab origine* nelle forme del rito ordinario (cfr. decreto di fissazione udienza del 17/05/2016), ancorché senza che vi sia stato un provvedimento formale di mutamento del rito.

Ora, poiché la cognizione si è dispiegata in tutta la sua pienezza, consentendo alle parti di svolgere appieno le proprie difese, questo Giudice ritiene che la definizione con sentenza sia conforme alle modalità di svolgimento in concreto del procedimento.

Ciò posto, deve essere dichiarata l'estinzione del giudizio nei confronti della cooperativa, pacificamente non essendo stato il giudizio riassunto nei suoi confronti.

Tale declaratoria non si riverbera *ex se* sul giudizio instaurato nei confronti dell'altra resistente, giacché la domanda di accertamento della titolarità del rapporto in capo al soggetto effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa non sconta alcun rapporto di pregiudizialità-dipendenza nei confronti delle domande spiegate nei confronti della cooperativa, trattandosi di cause scindibili, come ben evidenziato dal Giudice precedente titolare della causa.

In caso di cumulo di cause scindibili, l'evento interruttivo relativo a una delle parti (nella specie, apertura di procedura concorsuale.) non spiega effetti nei confronti delle altre, le quali, pertanto, anche laddove il giudice non disponga la separazione delle cause, non sono tenute a riassumere il processo; conseguentemente, qualora la riassunzione non sia stata tempestivamente effettuata nell'interesse della parte colpita dal suddetto evento, l'estinzione si verifica nei soli confronti di quest'ultima, continuando il processo nei confronti degli altri litisconsorti. (Cassazione civile sez. III, 23/04/2020, n.8123).

SUL MERITO

Mette conto sottolineare come l'esame delle eccezioni di decadenza sollevate da parte resistente non sia logicamente preliminare rispetto alla trattazione nel merito del ricorso, giacché l'eventuale accoglimento opererebbe a valle del rapporto e non osterebbe

all'accertamento della titolarità dello stesso in capo alla Centro Carni *ab initio* e – in caso di accoglimento delle citate eccezioni – sino alla data di intervenuto/o licenziamento/esclusione dalla cooperativa.

Ciò perché la parte resistente ha espressamente delimitato il perimetro dell'eccezione sollevata all'impugnazione del licenziamento, non estendendolo *expressis verbis* (né tale opzione ermeneutica è ricavabile dal complessivo tenore della memoria difensiva) alla decadenza (art. 32, comma 4, lett. d) l. 183/2010) dalla domanda di accertamento del rapporto (eccezione in senso stretto).

Prima di affrontare il merito della vicenda che ci occupa appare, quindi, utile affrontare, sia pure per brevi cenni, la complessa e delicata questione dell'elusione del divieto di interposizione di manodopera realizzata attraverso la sottoscrizione di fittizi appalti di servizi.

Giova premettere che la legge 23 ottobre 1960 n. 1369 regolava, prima della sua abrogazione operata dal citato d.lgs. n. 276, la materia dell'interposizione di manodopera e degli appalti con una impronta di forte disfavore nei confronti di pratiche di decentramento, ponendo un generale divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro, divieto rafforzato da sanzioni anche penali.

L'art. 1, in particolare, poneva il divieto di affidare in appalto mere prestazioni di lavoro, divieto che, in caso di violazione, veniva sanzionato con il meccanismo secondo il quale il lavoratore veniva considerato alle dipendenze di colui che aveva effettivamente utilizzato la prestazione lavorativa. Pertanto, ai fini dell'operatività della sanzione, era necessario distinguere le ipotesi di appalto vietato, avente a oggetto mere prestazioni di lavoro, dall'appalto genuino avente ad oggetto un servizio con organizzazione di mezzi da parte dell'appaltatore e assunzione del relativo rischio di impresa.

La norma, peraltro, prevedeva una presunzione d'illegittimità dell'appalto qualora per l'esecuzione del contratto fossero utilizzati capitali, macchine, attrezzature forniti dall'appaltante. Il legislatore italiano, quindi, tentava di reprimere quei fenomeni in cui lavoratori assunti da un datore-intermediario prestavano concretamente la loro attività in favore di un altro imprenditore committente, e ciò al fine di verificare, di volta in volta, le effettive capacità imprenditoriali ed organizzative dell'appaltatore, ma tale logica, è divenuta sempre più inadeguata al mutato contesto produttivo caratterizzato da frequenti fenomeni di destrutturazione ed esternalizzazione dell'impresa.

Come detto, il d.lgs. 276/2003 (cd Riforma Biagi) ha determinato la formale soppressione dell'originario divieto di appalto di mere prestazioni di lavoro con il mantenimento, tuttavia, di un divieto generale riferibile alle ipotesi di somministrazione irregolare (art. 27) e fraudolenta (art. 28), da reprimere in quanto forme illecite attuate in violazione delle norme sulla somministrazione regolare, di cui agli artt. 20 e ss. del d.lgs. 276/03. Infatti, l'art. 29, comma 1, citato stabilisce che: "ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa". L'appalto lecito si distingue, quindi, dalla somministrazione per due requisiti: a) l'organizzazione dei mezzi necessari; b) l'assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore. Quando l'impresa non è "autentica", perché priva di tali elementi (o di solo uno di essi), i lavoratori sono di fatto utilizzati dall'impresa appaltante e si è in presenza di una interposizione di lavoro in cui l'appaltante è il vero datore di lavoro. Il legislatore del 2003, dunque, ha per così dire normativizzato l'orientamento emerso nella giurisprudenza di merito e legittimità secondo cui non è necessaria la componente materiale nella gestione dell'appalto, soprattutto negli appalti di servizi a "bassa intensità organizzativa", ma di volta in volta occorrerà procedere ad un'indagine analitica finalizzata alla concreta individuazione dei mezzi necessari riferibili all'appaltatore e del soggetto di volta in volta titolare del potere direttivo. Pertanto, il primo indice di genuinità dell'appalto è rappresentato dalla "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore" che, "in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto", può risultare anche "dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto". L'organizzazione dei mezzi va valutata in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto. Nei casi di appalto c.d. "pesante" (che richiede l'impiego di importanti mezzi materiali, l'appaltatore, oltre al lavoro, dovrà anche necessariamente organizzare tali mezzi a prescindere dalla titolarità degli stessi, se invece si verte in ipotesi di appalto c.d. "leggero", (cd appalti *labour intensive* in cui attività si risolve essenzialmente nel lavoro), è sufficiente l'organizzazione del solo lavoro,

desumibile dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo da parte dell'appaltatore. In definitiva, l'organizzazione dei mezzi può anche solo consistere nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, anche se nella realtà fattuale si tratta di un accertamento non sempre facile poiché, in taluni casi, in relazione alla natura dell'opera o del servizio appaltati, è frequente l'ingerenza dell'appaltante nello svolgimento dell'attività.

Ciò detto va altresì chiarito che il «servizio» dedotto in contratto, può coincidere con qualsiasi fase del ciclo produttivo del committente, anche se la Cassazione ha precisato che “non è lecito l'appalto il cui oggetto consista nel mettere a disposizione del committente una prestazione lavorativa, lasciando all'appaltatore - datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (rilevamento delle presenze ai fini della determinazione della retribuzione, assegnazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione mediante le opportune sostituzioni), ma senza una reale organizzazione della prestazione stessa finalizzata ad un risultato produttivo autonomo” (cfr. Cassazione n. 17049/2008 secondo cui negli appalti «endoaziendali», caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività inerenti al complessivo ciclo produttivo del committente, per la determinazione o meno della liceità dell'appalto è necessaria l'individuazione del soggetto effettivamente titolare del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, con necessaria assunzione del relativo rischio, non essendo sufficiente la semplice gestione amministrativa del personale. Analogamente Cassazione n. 24625/2009). Pertanto, anche nei casi in cui il servizio viene reso nell'ambito di una forma di coordinamento funzionale e fisiologico tra le due imprese, è necessario che l'appaltatore sia titolare di una vera organizzazione d'impresa, intesa anche in termini di forza lavorativa ed orientata alla realizzazione di un risultato autonomo.

In tema di interposizione di manodopera, affinché possa configurarsi un genuino appalto di opere o servizi ai sensi dell'art. 29, comma 1, del d. lgs. n. 276 del 2003, è necessario verificare, specie nell'ipotesi di appalti ad alta intensità di manodopera, che all'appaltatore sia stata affidata la realizzazione di un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso una effettiva e autonoma organizzazione del lavoro, con reale assoggettamento al potere direttivo e di controllo sui propri dipendenti, impiego di propri mezzi e assunzione da parte sua del rischio d'impresa, dovendosi invece ravvisare un'interposizione illecita di manodopera nel caso in cui il

potere direttivo e organizzativo sia interamente affidato al formale committente, restando irrilevante che manchi, in capo a quest'ultimo, l'"intuitus personae" nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro. (Cass. civ. Sez. VI - Lavoro Ord., 25/06/2020, n. 12551).

Secondo quanto emerge dalla casistica giurisprudenziale possono, quindi, enuclearsi una serie di elementi utili ai fini della valutazione della genuinità dell'appalto, tra cui:

Modalità operative di lavoro nel senso che potrà configurarsi un appalto "genuino" quando è l'appaltatore a scegliere il numero dei dipendenti necessario ad eseguire l'opera o il servizio dedotti in contratto, in virtù delle sue competenze tecnico-professionali che gli consentono di stimare le unità lavorative presumibilmente necessarie per lo svolgimento dell'incarico; a scegliere la sostituzione dei lavoratori assenti, posto che solo costui può valutare la professionalità del personale assente e decidere, nell'ottica del raggiungimento del risultato finale, se sostituirlo con un altro dipendente, appartenente pur sempre alla propria compagine aziendale, in possesso delle medesime o differenti professionalità, oppure continuare l'esecuzione dell'opera o del servizio con quel deficit prestazionale venutosi a creare.

Tempi di lavoro, anche nei casi in cui è il committente a determinare le fasce orarie di esecuzione dell'appalto, dovrà essere l'appaltatore a fissare il turn over lavorativo, selezionando i dipendenti da adibire effettivamente a ogni turno, e ciò in quanto, benché le norme codicistiche riservano al committente un potere di controllo anche nella fase della esecuzione dell'appalto, tale forma di vigilanza non può certo tradursi nel potere direttivo e di controllo che è proprio del datore di lavoro.

Gestione "a proprio rischio" da parte dell'appaltatore, nel senso che nelle ipotesi di appalto genuino l'appaltatore assume su di sé il rischio della gestione dell'intera attività lavorativa complessivamente valutata, come pure quello dell'eventuale mancato raggiungimento del risultato connesso alla stipulazione dell'appalto. Di contro, nei casi in cui vi sia una correlazione tra il corrispettivo dell'appalto e il costo dei lavoratori in esso impiegati, si è verosimilmente all'interno del perimetro vietato dell'interposizione illecita. L'art. 1655 c.c.

recita, infatti: "l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro", acquisendo l'espressione "a proprio rischio" un valore giuridico preciso nel senso che l'assunzione del rischio nell'esecuzione del rapporto contrattuale è a carico delle parti per quello che ciascuna vi impegna direttamente, quindi, nel caso dell'appaltatore, egli assume su di sé il rischio della gestione dell'intera attività lavorativa complessivamente valutata. **Nel caso di appalto genuino, pertanto, il committente deve il corrispettivo solo contro la prestazione del risultato (opera o servizio) originariamente pattuito; nell'appalto non genuino (interposizione illecita), invece, il committente retribuisce comunque l'appaltatore, a prescindere dal conseguimento di un risultato, per il solo fatto di aver svolto il lavoro, elemento che ricorre, ad es. quando il corrispettivo dell'appalto e il costo dei lavoratori in esso impiegati si equivalgono.** In sintesi, può ragionevolmente escludersi di essere all'interno del perimetro vietato dell'interposizione illecita, che può sostanziarsi in qualunque comportamento negoziale (appalto, fornitura, contratto d'opera) quando si accerta che l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore e l'assunzione del rischio di impresa da parte di questi (più di recente Cass. lav. n. 6343/2013).

Mancanza della qualifica di imprenditore del soggetto appaltatore con la precisazione che negli appalti cd. "leggeri" (es. settore informatico o pulizie) la valutazione atterrà alla sufficienza dei "mezzi" immateriali utilizzati (know-how e lavoro).

Esercizio del potere direttivo del committente: i cui indici rivelatori sono individuati dalla giurisprudenza nella: **similitudine dell'orario di lavoro** tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli del committente; il **pagamento delle retribuzioni** dei dipendenti dell'appaltatore **ad opera del committente**; l'**esercizio di un controllo diretto sui dipendenti dell'appaltatore** da parte di preposti del committente; **la richiesta di ferie o permessi presentata dai dipendenti dell'appaltatore direttamente al committente**; la valutazione degli **aumenti retributivi rimessa al committente** anche nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore; la **scelta del numero dei dipendenti da utilizzare** rimessa al committente; il **controllo fiscale e contabile degli**

adempimenti dell'appaltatore ad opera del committente; la cura delle relazioni sindacali dei dipendenti dell'appaltatore da parte del committente.

L'ingerenza direttiva del committente non sussiste, invece, laddove le sue indicazioni rientrano nei limiti di un indispensabile coordinamento funzionale fra imprese appaltatrici che non intacca la titolarità del potere di controllo sui dipendenti delle stesse. La S.C. di Cassazione ha precisato, in proposito, che "in tema di interposizione nelle prestazioni di lavoro, anche nel regime di cui al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, così come già in quello di cui alla legge n. 1369 del 1960, per quanto la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore sia un indice dell'accordo fraudolento, ai fini della dimostrazione della sussistenza di quest'ultimo è necessario che dette disposizioni sono riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro anche in relazione alle effettive modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative" (Sentenza n. 15615/2011) e che "in tema di interposizione nelle prestazioni di lavoro non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se le disposizioni impartite siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni, il quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto" (cfr. Cass. Sentenza n. 12201/2011).

Qualificazione dell'attività lavorativa: è fondamentale ai fini della "genuinità" dell'appalto che l'attività posta in essere rientri tra quelle normalmente fornite dall'appaltatore, appartenendo al suo tipico oggetto sociale. A seconda dell'oggetto dell'appalto e delle dimensioni aziendali del committente, assume rilievo anche la distinzione, nella collocazione logistica, tra le due compagini lavorative.

Tipologia e natura del compenso: potrebbe essere sintomatica della non "genuinità" dell'appalto l'ipotesi in cui il contributo imprenditoriale dell'appaltatore risulti marginale o insignificante, come quando si riduca ad un apporto di capitale nei limiti di quanto necessario a pagare le retribuzioni dei lavoratori utilizzati ovvero a coprire le singole voci che compongono il

costo del lavoro, pur sempre in assenza dell'esercizio del potere direttivo e organizzativo nei confronti dei dipendenti impiegati nell'appalto.

Ciò detto, va tuttavia considerato che negli appalti in cui è predominante la mera organizzazione dei propri dipendenti ad opera dell'appaltatore (es. servizi di natura informatica, strutturalmente privi di materiali forniti dall'appaltatore, per i quali, inoltre, è spesso difficoltoso individuare, non solo l'organizzazione dei mezzi necessari, stante l'immaterialità del servizio fornito, ma anche l'esercizio del potere direttivo e organizzativo, in virtù della natura della prestazione dedotta in contratto) l'esercizio del potere direttivo e organizzativo dell'appaltatore nei confronti del proprio personale utilizzato nell'appalto costituisce, quindi, uno degli elementi più qualificanti di un contratto di appalto lecito, in quanto implica l'esclusione dell'intromissione del Committente nell'esecuzione dell'appalto (Cass. lav. n. 25270/2011). <<...merita di essere, innanzi tutto, ricordato come anche di recente la giurisprudenza abbia ribadito come costituisca regola generale dell'ordinamento lavoristico il principio secondo cui il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative, anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l'altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull'esistenza di accordi fraudolenti (fra interponente ed interposto) (così SU n. 22910/2006). Regola - giova soggiungere - che si è correttamente ritenuto non abbia perduto consistenza nemmeno a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 267 del 2003, dal momento che le forme di dissociazione fra titolarità del rapporto e destinazione effettiva della prestazione ivi previste debbono considerarsi come tipologie negoziali eccezionali, in deroga al principio che parte datoriale è solo colui su cui in concreto fa carico il rischio economico dell'impresa nonché l'organizzazione produttiva nella quale è di fatto inserito con carattere di subordinazione il lavoratore, e l'interesse soddisfatto in concreto dalle prestazioni di quest'ultimo, con la conseguenza che chi utilizza tali prestazioni deve adempiere tutte le obbligazioni a qualsiasi titolo derivanti dal rapporto di lavoro medesimo.>> (Cass. lav. n. 12201/2011). In estrema sintesi, dunque, ai fini dell'individuazione dell'interposizione fittizia deve identificarsi il datore di lavoro, ossia colui che esercita, in concreto, il potere direttivo e/o disciplinare.

Sotto il profilo probatorio ciò comporta la necessità per il giudice di verificare, in primo luogo, l'esistenza di un contratto di appalto tra la società utilizzatrice e la società datrice di lavoro, in

secondo luogo la riconducibilità dell'attività svolta dal lavoratore al servizio concesso in appalto, e infine la genuinità dell'appalto rinvenibile dall'analisi della sussistenza o meno degli elementi sintomatici innanzi richiamati. Ciò posto, dovrà, altresì, accertare l'esistenza della subordinazione.

Tanto premesso in punto di diritto, **in punto di fatto si osserva** come effettivamente tra committente ed appaltatore sia stato stipulato un contratto di appalto, recante (ancorché privo di data certa) termine finale il 1° settembre 2009, della durata di un anno, tacitamente rinnovabile.

Si rileva, in primis, come il compenso pattuito sia stato parametrato in parte sulla quantità di prodotto lavorato ed in parte sul monte ore di facchinaggio e confezionamento, con quest'ultima parte nettamente preponderante (tra 0,042 e 0,145 euro/kg di prodotto vs 16 euro/ora lavorata).

In secundis, si evidenzia come l'attività oggetto dell'appalto e concretamente svolta² non rientrasse appieno tra quelle compendiate nell'oggetto sociale della cooperativa (facchinaggio, pulizie e disinfezione); seppur è vero che nell'oggetto sono elencate anche attività definite "complementari" a quelle di facchinaggio, tra cui "disosso e macellazione bestiame", è altrettanto vero che sia qualitativamente che – in concreto (v. deposizione teste Barzini) quantitativamente, sono le attività di facchinaggio ad essere accessorie ed ausiliarie a quelle della lavorazione delle carni, svolte in misura preponderante dai ricorrenti.

Ciò posto, l'istruttoria ha consentito di accertare **come l'attività lavorativa** (che veniva svolta in locali di proprietà della committente, ancorché concessi in locazione all'appaltatrice) **avvenisse sotto penetranti direzione e controllo da parte della committente, a mezzo del socio e l.r. Montorsi.**

A tale approdo si perviene sulla base di una lettura coordinata delle deposizioni, in particolare di quelle rese dagli ex dipendenti della cooperativa, non ricorrenti:

BENBAYOU KAMAL dipendente cooperativa dal febbraio 2014 al febbraio-marzo 2015, escusso all'udienza del 4/10/2018, ha riferito che le "indicazioni erano date da Montorsi e Minghelli", affermando altresì: "*lo facevano con me e con tutte le persone che lavoravano in cantiere; l'orario di lavoro era deciso da Montorsi e che questi mandasse a casa i lavoratori*

² " Preciso che la lavorazione consistenza nel lavorare i quartini che arrivavano e venivano scaricati per trasformarli in prosciutti di Parma. La lavorazione di base era di trasformare i quartini in prosciutti da sala, altri prosciutti venivano ulteriormente lavorati, alcuni vengono disossati ..." (dep. teste Barzini, ud. 4/10/2018).

ove non ce ne fosse bisogno". Il teste ha anche precisato che *"Le ferie venivano decise dal Montorsi"*.

Il teste MOUSTAUOI, dipendente della cooperativa dal 2008, escusso all'udienza del 17.4.2019, ha confermato che fosse il Montorsi a dare indicazioni di lavoro, a controllare le modalità di esecuzione e decidere tempi ed orari di lavoro e che di ciò si occupasse anche il Barzini. I turni, a detta del teste, venivano predisposti dal Montorsi, oppure dal Barzini su indicazione del primo.

HASNAOUI HASSAN ex dipendente coop dal 2014 al 2016 ha affermato iperbolicamente *"comanda tutto Montorsi"*; più specificamente, ha riferito che *"Montorsi dice a Barzini quello che dobbiamo fare, Barzini lo dice a noi e noi lo facciamo. Se uno si rifiuta, lo mandano a casa."*

Quando c'è Montorsi dice a Barzini cosa dobbiamo fare e quando non c'è Montorsi, lo lascia detto a Barzini"; *"(...) se qualcosa non andava bene, veniva Montorsi a dircelo, urlando"*. *"L'orario lo decideva Montorsi"*.

Il quadro che emerge da queste deposizioni e che non viene smentito dalle altre che verranno successivamente analizzate è che l'attività lavorativa fosse diretta ed organizzata interamente dal Montorsi (specificamente, non mediante un mero coordinamento o direttive di risultato) e che il Barzini, ancorché apparentemente esponente della cooperativa, fosse agisse sostanzialmente come una *longa manus* del primo.

Come già evidenziato, tale ricostruzione non appare smentita dalle ulteriori deposizioni, rese peraltro da soggetti astrattamente meno attendibili, perché in qualche misura legati a parte resistente:

- il teste Lazea (dipendente della resistente fino ad un mese prima della deposizione ed a quel momento adibito al medesimo stabilimento, escusso all'udienza 17.4.2019) ha dichiarato che fosse il Barzini ad organizzare tutto. Tuttavia, egli ha riferito altresì che il suo caporeparto fosse il sig. Moustauoi, il quale a sua volta aveva dichiarato di far riferimento al Montorsi.
- Il teste Muratori, attualmente dipendente della Centro Selezione Carni, escusso all'udienza del 4/10/2018 ha affermato che fosse il Montorsi a comunicare agli uffici della coop la quantità degli ordini settimanali che poi veniva riferita a Barzini e che

fosse la Coop a decidere il numero di lavoratori da inviare di settimana in settimana, mentre Barzini si occupava di evidenziare ai vertici della cooperativa eventuali assenze ed esigenze di sostituzione. La deposizione appare meno attendibile, sia perché il teste è dipendente della resistente, sia perché non appaiono chiari né in che modo si propagasse il flusso di informazioni dalla committente alla appaltatrice, né chi fossero questi “vertici” cui riferiva il Barzini, che non sono stati individuati da nessuno. Inoltre, non rileva il fatto che fosse Barzini a selezionare i dipendenti, poiché – in accordo con la giurisprudenza sopra citata – è irrilevante che manchi l’*intuitu personae* in relazione ai dipendenti.

Dunque, alla luce del tenore delle deposizioni può assumersi che l’esercizio delle prerogative datoriali fosse ad esclusivo appannaggio della committente, evidenza che – unitamente agli elementi indiziari sopra indicati – può far presumere (art. 2729 c.c.) la natura meramente interpositiva della cooperativa, con conseguente accoglimento del ricorso *in parte qua*.

SULLE ECCEZIONI DI DECADENZA

Ora, i ricorrenti hanno impugnato tempestivamente la delibera di esclusione (giacché il ricorso in opposizione è stato depositato entro il termine di sessanta giorni) ma, non essendo stato coltivato il giudizio, gli effetti dell’impugnazione sono venuti meno.

La domanda giudiziale è un evento idoneo ad impedire la decadenza di un diritto non in quanto costituisce la manifestazione di una volontà sostanziale, ma perché instaura un rapporto processuale diretto ad ottenere l’effettivo intervento del giudice, sicché l’esercizio dell’azione giudiziaria non vale a sottrarre il diritto alla decadenza, qualora il giudizio si estingua, facendo venire meno il rapporto processuale; infatti, l’inefficacia degli atti compiuti nel giudizio estinto, prevista dall’art. 310, comma 2, c.p.c., non può essere arbitrariamente limitata ai soli aspetti processuali, dovendo estendersi anche a quelli sostanziali, fatte salve le specifiche deroghe normative. La non estensione alla decadenza dell’effetto interruttivo della domanda giudiziale previsto dalle norme sulla prescrizione, ai sensi dell’art. 2964 c.c., è giustificata dalla non omogeneità della natura e della funzione dei due istituti, trovando la prescrizione fondamento nell’inerzia del titolare del diritto sintomatica, per il protrarsi del tempo, del venir meno di un

concreto interesse alla tutela, e la decadenza nel fatto oggettivo del mancato esercizio del diritto entro un termine stabilito, nell'interesse generale o individuale, a garanzia della certezza di una determinata situazione giuridica (Cassazione civile sez. II, 14/03/2018, n.6230).

Ora, non essendo più ripristinabile il rapporto sociale non è più ripristinabile con la Cooperativa nemmeno il rapporto di lavoro (Cass. civ. Sez. Unite, 20/11/2017, n. 27436); senonché la cristallizzazione del licenziamento non propaga i suoi effetti nei confronti del committente/utilizzatore, perché la cessazione del rapporto sociale (con le ricadute in ambito lavorativo) non si riverbera a danno del lavoratore che chieda la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore (soggetto diverso con diversa veste giuridica).

Tuttavia, si perviene in ogni caso alla cristallizzazione degli effetti del licenziamento a causa della mancata tempestiva impugnazione dello stesso (intimato unitamente all'esclusione dalla cooperativa, v. *supra* nota 1), anche nei confronti dell'utilizzatore/committente.

Sul punto, l'art. 29 del d.lgs. 276/2003, rubricato "Appalto e distacco", prevede che "Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2".

L'art. 27, comma 2, richiamato (con disposizione riprodotta poi all'art. 38 del d.lgs. 81/2015) dispone poi che "*Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione*".

SULLA DISCIPLINA APPLICABILE RATIONE TEMPORIS

Il legislatore ha disposto, con l'art. 80 bis comma 1 D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, che "*Il secondo periodo del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento*".

Ora, la norma di interpretazione autentica è intervenuta sull'art. 38 cit. che ha sostituito l'art. 27 cit. (e, d'altra parte, non avrebbe potuto essere altrimenti, dato che l'interpretazione autentica non avrebbe potuto riguardare una norma abrogata ma solo quella sostitutiva della stessa).

E' necessario, a questo punto, chiarire quale sia la disciplina applicabile *ratione temporis*.

Il *discrimen*, a parere di questo Giudice, non deve essere rinvenuto nella costituzione del rapporto di lavoro, giacché trattasi di evento irrilevante ai fini della diversa relazione giuridica tra lavoratore e committente-utilizzatore, bensì nel momento in cui il lavoratore ha iniziato ad essere impiegato in quello specifico appalto di cui viene propugnata l'illiceità.

Nel caso di specie, è incontestato che i lavoratori siano stati impiegati presso la committente Centro Carni dall'inizio dell'appalto, o dalla data delle rispettive assunzioni, se successiva, ma comunque antecedente all'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015.

Dunque, a parere di questo giudice, l'intera fattispecie ricade sotto la previgente disciplina.

SULL'INTERPRETAZIONE DELL'ART. 27 E SULLE CONSEGUENZE IN PUNTO DI DISCIPLINA

Ebbene, l'orientamento prevalente della giurisprudenza ha assunto che tra gli atti di gestione rientrasse sicuramente l'atto espulsivo, sia sotto la vigenza dell'art. 27, sia sotto la vigenza dell'art. 38, sino all'intervenuta norma di interpretazione autentica.

Posta la non cogenza della norma di interpretazione autentica circa l'interpretazione della disposizione abrogata, essendo il Decreto rilancio intervenuto solo sulla disposizione vigente, questo Giudice ritiene di dare seguito all'orientamento prevalente cristallizzatosi fino al recentissimo intervento legislativo, giacché quest'ultimo si inserisce nell'alveo del sistema di tutele strutturato dal Jobs Act, il quale prevede peraltro un contingentamento dell'indennità risarcitoria erogabile al lavoratore (Art. 39), al contrario del sistema previgente che – in assenza di disposizione *ad hoc* – avrebbe dato la stura all'applicazione della tutela di diritto comune.

Sicché, appare irragionevole (Art. 3 Cost.) dare seguito a questo *revirement* legislativamente imposto senza che a ciò consegua l'applicazione dell'intero pacchetto normativo, ivi compresa la disposizione che perimetra le conseguenze patrimoniali della qualificazione “*a non domino*” del licenziamento.

In accordo con l'orientamento dominante, dunque, in base al combinato disposto della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. a) e comma 4, lett. d) e del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 27, commi 1 e 2, si deve ritenere la sussistenza del principio per il quale, in ogni caso di divaricazione tra il

soggetto formalmente titolare di un rapporto contrattuale con un prestatore di attività lavorativa ed il soggetto effettivamente utilizzatore di una tale attività, il prestatore dell'attività, che richieda l'accertamento della costituzione del rapporto di lavoro direttamente in capo al secondo, debba impugnare, nel rispetto dei termini di decadenza stabiliti dalla novellata disciplina della L. n. 604 del 1966, art. 6 il licenziamento, intimato dal soggetto formalmente titolare del rapporto, nei confronti dell'effettivo utilizzatore. E ciò perché al medesimo devono essere ricondotti gli effetti negoziali di tutti gli atti compiuti da quello, incluso l'atto di recesso (Cass. civ. Sez. lavoro, 10/09/2018, n. 21968).

Infatti, se la domanda di accertamento del rapporto di lavoro nei confronti del soggetto terzo fosse accolta, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del d.lgs. 276/2003, il licenziamento, comminato dal datore di lavoro soltanto formale, dovrebbe ritenersi intimato dallo stesso soggetto terzo.

A quanto appena osservato consegue che il licenziamento anche se intimato, come nella fattispecie in esame, dall'interposto dovrà essere impugnato nei sessanta giorni successivi alla sua comunicazione, pena la ordinaria decadenza dell'azione di annullamento anche rispetto all'utilizzatore, non potendo ormai trovare applicazione i principi affermati dalla Cassazione con riguardo alla L. n. 1369 del 1960 (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 05/07/2016) 13-09-2016, n. 17969).

Ora, nel caso di specie, i ricorrenti non hanno impugnato stragiudizialmente il licenziamento (irrogato a mezzo della delibera di esclusione in data 16-17.3.2016, la cui comunicazione si è perfezionata per i ricorrenti al più tardi in data 29.3.2016³; (i ricorrenti, peraltro, non hanno indicato una data diversa nei propri scritti difensivi, né hanno contestato le affermazioni di controparte sul punto), ma hanno depositato direttamente il ricorso in data 13.5.2016, notificato telematicamente (stando alle deduzioni di parte resistente, confermate dalla relata e dalle copie per immagine dei messaggi pec in formale .eml, in atti) in data 1.6.2016.

Come è noto, il ricorso giudiziale recante l'impugnativa del licenziamento individuale non è idoneo ad impedire la decadenza di cui all'art. 6 della legge n. 604 del 1966 se, entro il termine di sessanta giorni previsto da tale norma, è solo depositato in cancelleria e non anche portato a conoscenza del

³ Un atto unilaterale recettizio, qual è il licenziamento, si presume conosciuto - ai sensi dell'art. 1335 c.c. - nel momento in cui è recapitato all'indirizzo del destinatario e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza; ne consegue che, ove il licenziamento sia intimato con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al lavoratore per l'assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, la stessa si presume conosciuta alla data in cui, al suddetto indirizzo, è rilasciato l'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale, restando irrilevante il periodo legale del compimento della giacenza e quello intercorso tra l'avviso di giacenza e l'eventuale ritiro da parte del destinatario (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 28/09/2018, n. 23589).

datore di lavoro mediante la notifica del ricorso medesimo con il relativo decreto di fissazione dell'udienza di discussione (Cassazione civile sez. lav., 21/04/2004, n.7625)

Tale assunto deve essere coordinato col principio – successivamente affermato dalla Cassazione – a mente del quale è sufficiente che la dichiarazione di impugnazione sia spedita nei sessanta giorni successivi alla comunicazione del licenziamento, potendo anche essere ricevuta dal datore di lavoro successivamente (Cass SU 8830/2010; Cass. n. 6757/2011).

Dagli atti di causa risulta che la comunicazione è stata spedita il primo giugno, sicché l'impugnazione del licenziamento non può che essere ritenuta tardiva, con conseguente infondatezza delle domande di reintegra e di erogazione della tutela risarcitoria⁴.

Deve essere pertanto dichiarato che tra i ricorrenti e la Centro Selezione Carni Srl è intercorso un rapporto di lavoro subordinato dal 1° settembre 2009 alla data dei rispettivi licenziamenti.

SULLE SPESE DI LITE

Visto il solo parziale accoglimento del ricorso e vista la peculiarità delle questioni agitate dalle parti, le spese di lite sono interamente compensate.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione disattese:

- 1) Dichiarare l'estinzione del giudizio intercorso tra i ricorrenti e la SLC Servizio Lavorazione Carni Soc. Coop.;
- 2) Dichiarare che tra i ricorrenti indicati in epigrafe è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 1° settembre 2009 alla data dei rispettivi licenziamenti;
- 3) Rigettare le altre domande spiegate dai ricorrenti;
- 4) Dichiarare interamente compensate le spese di lite.

Modena, 5 novembre 2020

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni

⁴ L'azione volta a far valere l'inefficacia di un licenziamento collettivo per vizi del procedimento va ricondotta a quelle di annullamento, sicché è soggetta sia all'onere dell'impugnativa stragiudiziale nel termine di decadenza di sessanta giorni, sia alla prescrizione quinquennale, il cui decorso determina l'estinzione del diritto di far accertare giudizialmente l'invalidità del recesso datoriale e, quindi, di azionare le conseguenti pretese reintegratorie e risarcitorie. (Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 19/05/2016, n. 10343).

