N. R.G. 14817/2024

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

in persona del giudice Franco Caroleo, ha pronunciato in nome del popolo italiano la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 14817 del Ruolo Generale per l'anno 2024

TRA

Parte_1, con gli avv.ti Nicola Miranda e Denise Stefania Pensa.

PARTE ATTRICE

E

Controparte_1 **in persona del l.r.p.t., e** *Controparte_2* **, in persona del l.r.p.t.**, con gli avv.ti Alberto Nebbiolo e Riccardo Crevani.

PARTI CONVENUTE

CONCLUSIONI:

come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato e ritualmente notificato, la parte attrice ha evocato in giudizio la convenuta in epigrafe chiedendo al Tribunale:

"*A) accertare e dichiarare che*

A.1) tra *Controparte_1* *e* *Controparte_2* *sussiste, per le ragioni dette in ricorso, un centro unico di interessi e il rapporto di lavoro del ricorrente, per le ragioni dette in ricorso, è riconducibile al centro unitario di interessi*

A.2) in subordine, in caso di mancato accoglimento della domanda sub A.1) il rapporto di lavoro del ricorrente deve essere riferito, secondo la nozione di codatorialità, sia a *Controparte_1* *e* *Controparte_2* *tenute in via solidale e/o alternativa nei confronti del Sig.* *Pt_1*

B) accertare e dichiarare la nullità per assenza di forma scritta e assoluta genericità del licenziamento comunicato in data 27 giugno 2024 al Sig. *Pt_1* *e per l'effetto condannare il centro unitario di interesse e comunque* *Controparte_1* *in persona del suo legale rappresentante pro tempore Sig.* *CP_2* *e* *Controparte_2* *, in persona del suo legale rappresentante pro tempore Sig.* *CP_2* *in via tra loro solidale e/o alternativa, anche ex art 2 L 604/66 e art 2 D.Lgs. 23/2015, a: (1) riammettere in servizio il ricorrente nelle mansioni precedentemente svolte o in altre equivalenti con inquadramento al 2° livello del CCNL Commercio (2) al pagamento di tutte le retribuzioni utili al fine del calcolo del TFR maturate dalla data del licenziamento a quello della effettiva riammissione in servizio al tallone retributivo di €*

3.958.32 lordi mensili, ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore decisa di giustizia oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo

C) in via subordinata in caso di mancato accoglimento della domanda sub B) accertare e dichiarare per le ragioni dette in ricorso l'illegittimità e/o inefficacia del licenziamento operato nei confronti del Sig. Pt_1 *in data 27 giugno 2024 e per l'effetto condannare il centro unico di interesse e/o comunque* Controparte_1 *in persona del suo legale rappresentante pro tempore,* Controparte_2 *in persona del suo legale rappresentante pro tempore, in via tra loro solidale e/o alternativa*

C.1) in via principale ex art 3 c. 2 D.Lgs. 23/2015 a (1) riammettere in servizio il ricorrente nelle mansioni precedentemente svolte o in altre equivalenti con inquadramento al 2° livello del CCNL Commercio (2) al pagamento di tutte le retribuzioni utili al fine del calcolo del TFR maturate dalla data del licenziamento a quello della effettiva riammissione in servizio al tallone retributivo di € 3.958,32 lordi mensili, ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore decisa di giustizia, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, nel numero massimo di dodici

C.2) in via subordinata, ex art 3 c. 1 D.Lgs. 23/2015, a corrispondere a favore del ricorrente sig. Pt_1 *una indennità da illegittimo licenziamento pari a non meno di 24 mensilità, e quindi ammontante ad € 94.999,68 lordi, ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore decisa di giustizia oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo*

C.3) in via ulteriormente subordinata, ex art 4 D.Lgs. 23/2015, a corrispondere a favore del ricorrente sig. Pt_1 *una indennità da licenziamento inefficace pari a non meno di 12 mensilità, e quindi ammontante ad € 47.499,84 lordi, ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore decisa di giustizia oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo*

D) in via ulteriormente subordinata, in caso di mancato accoglimento della domanda sub C e di mancata sussistenza di requisito dimensionali di cui all'art 18 St. Lav., accertare e dichiarare per le ragioni dette in ricorso l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento operato nei confronti del sig. Pt_1 *in data 27 giugno 2024 e per l'effetto condannare il centro unitario di interesse, e comunque* Controparte_1 *in persona del suo legale rappresentante pro tempore, e* [...] CP_2 *in persona del suo legale rappresentante pro tempore, in via tra loro solidale e/o alternativa, ex art 3 e 4 D.Lgs. 23/2015 letti in combinato disposto con l'art. 9 D.Lgs. 23/2015, al pagamento a favore del Sig.* Pt_1 *di una indennità da licenziamento illegittimo e/o inefficace pari a non meno di sei mensilità e quindi ammontante ad € 23.749,92 lordi, ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore decisa di giustizia oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo*

E) Con vittoria di spese diritti e onorari del giudizio oltre rimborso spese forfettario (15%), iva (22%) e cpa (4%) e contributo unificato".

Le società convenute si sono costituite in giudizio contestando le avverse pretese.

***

1. Preliminarmente, deve essere disattesa l'eccezione di difetto di giurisdizione sollevata da CP_2 [...]

Ed invero, la società Controparte_2 è stata convenuta in base alla prospettazione attorea di essere parte di un unico centro di imputazione, e dunque quale co-datrice di lavoro dell'attore.

Al riguardo, dunque, appare irrilevante l'obiezione secondo cui tra le parti non sarebbe stato stipulato alcun contratto di lavoro, atteso che la tesi in ricorso è proprio quella della costituzione non formalizzata di un rapporto di lavoro.

Risulta inoltre impreciso il richiamo della difesa della convenuta all'art. 6 della Convenzione di Bruxelles del 1968, atteso che il precedente art. 5 della Convenzione prevede esplicitamente che "*Il convenuto domiciliato nel territorio di uno Stato contraente può essere citato in un altro Stato contraente: 1) in materia contrattuale, davanti al giudice del luogo in cui l'obbligazione dedotta in giudizio è stata o deve essere eseguita; in materia di contratto individuale di lavoro, il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività* …".

Pertanto, essendo pacifico che il luogo dell'attività lavorativa dell'attore sia stato Milano, non può che confermarsi la giurisdizione dell'adito Tribunale.

*

2. Venendo al merito, la parte attrice ha sostenuto di aver lavorato promiscuamente per le parti convenute in giudizio, le quali a suo parere costituivano un unico centro di imputazione giuridica.

2.1. In ordine alla sussistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, in un primo momento, la Corte di Cassazione aveva individuato il centro unitario di imputazione del rapporto di lavoro in presenza dei seguenti quattro requisiti: *a)* unicità della struttura organizzativa e produttiva; *b)* integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; *c)* coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; *d)* utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (cfr. Cass. nn. 25763/2009, 11107/2006).

2.2. In un momento successivo, la giurisprudenza ha rilevato che i primi tre indici individuati quali sintomatici di una frode alla legge costituiscono, in realtà, tratti caratteristici della fattispecie della direzione e del coordinamento di società, con la conseguenza che resta dirimente solo l'accertamento del quarto requisito, vale a dire la "*utilizzazione promiscua della forza lavoro da parte delle diverse società del gruppo, queste possono essere considerate codatrici del medesimo lavoratore, secondo lo schema della obbligazione soggettivamente complessa*" (cfr. Cass. nn. 17775/2016, 8809/2009).

Sul punto, di recente, è intervenuta Cass. n. 267/2019, affermando che "*la codatorialità nell'impresa di gruppo presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonchè la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, secondo le regole generali di imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore della prestazione*".

2.3. In sintesi, i requisiti fondamentali per l'accertamento della cd. *codatorialità* richiesti dalla giurisprudenza di legittimità sono attualmente i seguenti:

- prestazione dell'opera lavorativa contemporaneamente a favore di più datori di lavoro;
- impossibilità di distinguere la parte dell'opera prestata nell'interesse dell'uno o dell'altro datore;
- esercizio simultaneo di poteri datoriali da parte delle società convenute che pertanto diventano datori di lavoro sostanziali.

2.4. Ebbene, tali requisiti paiono essere tutti sussistenti nel caso di specie con riferimento alle società convenute.

2.5. In primo luogo, emerge documentalmente ed è incontestato che:
- la proprietà delle convenute fa capo ad un unico soggetto, vale a dire CP_2
- la Controparte_1 è interamente posseduta dalla Controparte_2 ;
- le società facenti parte del gruppo svolgono la medesima attività relativa al commercio di abbigliamento maschile a marchio " CP_2 .

2.6. Per opporsi alla tesi attorea, la parte convenuta ha sostenuto in particolare che l'attore, quale Senior Marketing Leader, svolgeva mansioni circoscritte al contesto italiano, ossia che avevano "*un afflato esclusivamente locale*" (cfr. pag. 11 della memoria).

2.7. Per quanto riguarda l'effettiva gestione del rapporto di lavoro e le mansioni dell'attore, si riportano di seguito le testimonianze raccolte nel corso del processo:

- il teste Tes_1 ha dichiarato: "*Capitoli in ricorso:*

1): Io ho lavorato solo per la Controparte_2 , le due società hanno ruoli distinti.

Tra i dipendenti delle due società non c'è promiscuità: chi lavora per la s.r.l. italiana lavora solo per essa.

2): Per le assunzioni da fare in Italia per la CP_1 il colloquio introduttivo lo faccio io come CP_2

Io mi occupo delle campagne di recruitment per i dipendenti delle società del gruppo.

Poi però, il colloquio più tecnico lo fa un ufficio in Italia della CP_1

3): No, non mi occupo io di ferie e permessi dei dipendenti della Controparte_1 Queste cose vengono gestite dallo [...] Pt_2 in Italia.

Lo studio Nebbiolo poi gira a me la documentazione relativa e le informazioni perché io le passi a CP_2 quale titolare (sia della s.r.l. sia di LTD).

ADR: Per gli aumenti di stipendio dei dipendenti della CP_ era CP_2 a decidere. Capitava che io venissi contattato dai dipendenti della CP_ e, effettivamente, i dipendenti della CP_ li chiedevano anche a me. Io poi li passavo a CP_ che decide.

Le comunicazioni relative agli aumenti, però, le faceva lo Parte_2 .

Poi però, se un dipendente mi chiedeva in via informale, io potevo dargli la comunicazione.

*ADR: L'attore mi aveva contattato per un aumento di stipendio e io ho passato la richiesta a CP_*

*Poi, una volta che l'aumento è stato approvato, da quel che ricordo, io ho chiamato lo Parte_2 per far preparare la comunicazione di aumento da inviare al dipendente della CP_*

A volte, le comunicazioni di aumento le invio io stesso ai dipendenti della CP_

ADR: Io faccio da tramite tra lo Parte_2 *e* CP_2 *per le questioni che riguardano i licenziamenti dei dipendenti della s.r.l.*

Parte *Non ricordo di aver mai detto all'attore di contattare prima me e poi lo studio Nebbiolo.*

5): Nulla so.

6): che io sappia, i team sono composti da dipendenti della sola s.r.l. o della sola società inglese.

Non mi risulta che ci sia qualcuno che lavori sia per la s.r.l che per la LTD.

10): da che ne so, chi decide i budget è CP_2 Per_1 *al più, può deciderli solo sulla base delle decisioni di* CP_

15): Nulla so.

23): Nulla so.

<u>Capitoli in memoria:</u>

1): che io sappia, l'attore faceva marketing a Milano; ricordo in particolare una pubblicità sui tram

2): è vero, la mansione è stata soppressa; ne ho parlato con CP_2

3): è vero, non è stato assunto nessuno al posto dell'attore.

7): è vero, non c'erano posizioni vacanti da offrire all'attore";

- la teste Tes_2 ha dichiarato: "*<u>Capitoli in ricorso:</u>*

1): Io non sapevo nemmeno che ci fosse una distinzione tra società italiana e società inglese.

Io, nel mio lavoro, mi rapporto sempre anche ancon persone che lavorano a Londra.

Io faccio campagne su google e le faccio in America, in Francia e in Inghilterra.

Per le questioni di creatività, io dal team di Londra ricevo immagini e video, che poi vengono lavorate in Italia (da CP_3 .

2): Io ho fatto il primo colloquio con Persona_2 *Poi uno con Philipp e poi uno con* CP_2

Non ho fatto nessun colloquio con lo Parte_2 .

3): Per ferie, permessi e malattia, usiamo una piattaforma.

Nel mio caso, le ferie devono essere approvate da Persona_3 *(che non lavora in Italia).*

5): L'attore, come tutti nel team digital, si riportava a Persona_3 .

6): Non lo so dire.

10): Nulla so. Alle volte i budget non vengono stabiliti

15): Nulla so di preciso. So che si occupava di marketing (tra cui newsletter).

23): Nulla so.

<u>Capitoli in memoria:</u>

1): che io sappia, l'attore faceva marketing; ricordo in particolare una pubblicità sui tram di Milano. Non so se si occupasse anche di attività fuori dall'Italia.

Effettivamente, però, lui lavorava anche sul sito della CP_2 *che si rivolge a un mercato internazionale. Il sito è un e-commerce per acquistare.*

2): ho saputo che la mansione è stata soppressa. L'ho saputo da Philipp.

3): è vero, non è stato assunto nessuno nella posizione dell'attore.

7): Non mi sembra ci fossero posizioni vacanti da offrire all'attore.

ADR: è vero che è stata assunta Parte_4 *nel 2025, ma lei si occupa di Meta e Facebook e non fa quello che faceva* Pt_1 ;

- il teste Tes_3 a dichiarato: "*Capitoli in ricorso:*

1): Io gestisco la parte produttiva della s.r.l. nonché la parte logistica.

Posso dire che i dipendenti della s.r.l. lavorano solo per la s.r.l.

A Londra c'è l'ufficio finanza che ci dà le previsioni di vendita.

In ogni caso, i dipendenti della s.r.l. ricevono direttive da me. Io, a mia volta, mi sento con Londra per ricevere le previsioni di vendita e organizzare il lavoro.

2): Io faccio prima delle interviste selettive. Poi, però, il colloquio finale lo fa Persona_2 *da Londra.*

3): Per ferie, permessi e malattia dei dipendenti di Milano le gestisce Persona_2 *Non so chi prende la decisione finale.*

Sopra il sig. Pt_1 *c'era Philipp o* Per_ *, quindi è con loro che si interfacciava.*

ADR: Per la mia operation di Bergamo, invece, sono io che le approvo.

5): Credo che l'attore si riportasse a Persona_3 .

6): Non è vero, un team della s.r.l. è composto solo da dipendenti della s.r.l.

Il team della s.r.l. non era promiscuo.

10): Non so.

15): Nulla so di preciso. So che si occupava di marketing e pubblicità. Lui si occupava anche del sito.

Il sito è l'unico di CP_2 *dove si compra online. Il sito si rivolge al mercato di tutto il mondo.*

Preciso, però, che il cliente del sito riceve la fatturazione come s.r.l.

23): Nulla so.

Capitoli in memoria:

1): che io sappia, l'attore, come ho detto, faceva marketing; ricordo in particolare una pubblicità sui tram di Milano.

Ho detto già che poi lui lavorava anche sul sito della CP_2

2): Nulla so.

3): è vero, non è stato assunto nessuno nella posizione dell'attore.

Nella s.r.l. ci sono state nuove assunzioni ma solo per ruoli logistici.

7): Non so.

ADR: Il rifornimento dei negozi della CP_2 *avviene tramite la s.r.l.*";

- il teste Tes_4 ha dichiarato: "*Cap. 1: Io ho avuto rapporti solo con l'attore.*

Non mi sono mai recato nella sua sede di lavoro, parlavamo prevalentemente via mail.

Ricordo che lui era dipendente di " CP_2 *, ma non so se s.r.l. o LTD.*

Pt_5 *ricorso da 2 a 23: Nulla so.*

Capitoli ammessi in memoria: Nulla so di preciso.

ADR: L'unica campagna pubblicitaria che abbamo fatto con la società CP_2 *era per il mercato tedesco.*

Da quel che mi risulta, l'attore aveva l' "ownership" sui mercati esteri (non solo quello italiano).

ADR: Escludo che l'attore operasse solamente a livello italiano.

ADR: La mia società era Outbrain UK LTD. Abbiamo fatturato a Controparte_2 *, come da fattura che mi si rammostra e riconosco come nostra (doc. 7, pag. 8, all. al ricorso)*".

2.8. Orbene, dall'istruttoria orale può ritenersi accertato che:

- l'attore operava sul mercato internazionale, non solamente sul mercato italiano (tenuto anche conto che lavorava sul sito della CP_2 che si rivolge a una clientela internazionale);
- l'attore doveva riportare a Persona_3 , Director della Controparte_2 ;
- il personale della Controparte_1 si rapportava frequentemente con il personale della CP_2 [...] e con la sede di Londra (da cui venivano ricevute le previsioni di vendita per poter organizzare il lavoro);
- per la gestione di ferie, permessi, assenze, i dipendenti della Controparte_1 dovevano ottenere l'autorizzazione da referenti della Controparte_2 ;
- per le assunzioni da fare in Italia, i colloqui venivano gestiti (almeno in prima battuta) dalla [...] CP_2 ;

2.9. Le risultanze così raccolte paiono dunque sufficienti a ritenere accertata la sussistenza di un unico centro di imputazione composto dalle società convenute, cui deve essere ricondotto il rapporto di lavoro della parte attrice.

*

3. Per ciò che concerne la domanda con cui è stato impugnato il licenziamento intimato, si osserva quanto segue.

3.1. L'eccezione attorea relativa all'assenza di forma scritta è priva di pregio.

Ed invero, è incontestato che la lettera di licenziamento sia stata inviata a mezzo mail e regolarmente ricevuta dal lavoratore.

Orbene, la normativa non prescrive l'invio della missiva di recesso a mezzo raccomandata e il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di

modalità specifiche, "*con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità, pertanto, anche mediante invio di una e-mail*" (così Cass. 29753/2017).

3.2. Quanto ai motivi di licenziamento, costituisce principio consolidato quello secondo cui "*la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo presuppone, da un lato, l'esigenza di soppressione di un posto di lavoro, dall'altro, la impossibilità di diversa collocazione del lavoratore licenziato (repechage), consideratane la professionalità raggiunta, in altra posizione lavorativa analoga a quella soppressa*" (cfr. Cass. n. 10435/2018; nonché Cass. nn. 5592/2016, 12101/2016, 24882/2017, 27792/2017).

Con particolare riferimento all'obbligo di *repechage*, è stato affermato che il datore di lavoro può fornire la prova del fatto negativo attraverso la dimostrazione dell'esistenza di fatti e circostanze secondarie idonee a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato in ordine all'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale (cfr. Cass. n. 10435/2018).

Ora, in materia di ripartizione dell'onere della prova, il Tribunale ritiene di aderire al principio secondo cui "*sul datore di lavoro incombe l'onere di allegare e dimostrare il fatto che rende legittimo l'esercizio del potere di recesso, ossia l'effettiva sussistenza di una ragione inerente l'attività produttiva, l'organizzazione o il funzionamento dell'azienda nonché l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte*" (Cass. n. 10435/18; ma cfr. anche Cass. nn. 5592/2016, 12101/2016, 20436/2016, 24882/2017, 27792/2017).

Vero è che i suesposti principi sono stati dalla giurisprudenza di legittimità elaborati con riguardo ai licenziamenti intimati in relazione a contratti di lavoro rientranti nella disciplina dettata dalla legge n. 92/2012, ma è altrettanto vero che l'art. 5 l. n. 604/1966, che regola l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, si applica anche ai licenziamenti dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti.

La richiamata disposizione ha infatti portata generale e continua a prevedere che "*L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o dal giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro*".

A tale conclusione non osta neppure la lettera dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, che si limita a stabilire che "*Salvo quando disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro (…)*"; con una formulazione legislativa che non allude ad alcuna inversione dell'onere probatorio in ordine all'esistenza del fatto sotteso al giustificato motivo oggettivo di licenziamento (cfr. Trib. Roma n. 2503/2020).

I principi sopra esposti in tema di ripartizione dell'onere della prova sono, quindi, applicabili anche al licenziamento intimato alla parte attrice e ciò indipendentemente dalla circostanza che il rapporto di lavoro di causa sia disciplinato dalle norme dettate dal d.lgs. n. 23/2015.

3.3. Nel caso in esame, nella lettera di licenziamento, la società datrice aveva motivato il recesso sostenendo di aver dovuto sopprimere la mansione di Senior Marketing Leader, a causa di una riorganizzazione interna.

3.4. In relazione alla menzionata soppressione della mansione, i testi *Tes_1* e *Tes_2* ne hanno dato conferma (gli altri testi nulla hanno saputo riferire).

Inoltre, i testi *Tes_1* *Tes_2* e *Tes_3* hanno dato atto che, successivamente al licenziamento di causa, non è stato assunto nessuno nella posizione dell'attore.

Peraltro, la teste *Tes_2* (di parte attrice) ha riferito che nel 2025 è stato assunta *CP_4* precisando però che "*lei si occupa di Meta e Facebook e non fa quello che faceva* *Pt_1* .

3.5. Tuttavia, quanto all'obbligo di *repechage*, non può dirsi soddisfatta la prova in ordine all'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale.

Ed invero, alla luce dell'accertata unicità del centro di imputazione, manca la prova in ordine all'insussistenza di posti di lavoro ove avrebbe potuto essere utilmente collocato l'attore anche presso la *Controparte_2* , essendo rimaste sfornite di corroboro circostanze, di fondamentale importanza ai fini della ricostruzione dell'organico aziendale, concernenti la struttura del personale di questa società.

Al riguardo, infatti, le deduzioni della convenuta in relazione ai "*restrittivi requisiti per ottenere il visto post Brexit*", alla "*non conforme conoscenza della lingua inglese a livelli tali da poter essere utilmente impiegato nel contesto britannico*" e alla "*enorme differenza in termini di disciplina contrattuale*" (cfr. pag. 25 della memoria) appaiono estremamente generiche e comunque non certamente tali da costituire un impedimento per l'effettiva ricollocazione del dipendente.

Del resto, l'ampiezza dell'ambito di ricerca di un'utile ricollocazione è chiaramente espressa da Cass. sez. lav., 15 luglio 2010, n. 16579, che ha confermato la sentenza di merito laddove aveva posto a carico del datore di lavoro l'onere di provare l'impossibilità di impiegare il lavoratore sia in altre sedi in Italia che in altre sedi *estere* (si veda sulla stessa linea Cass. nn. 29179/2018).

*

4. Accertata l'ingiustificatezza del licenziamento, va ora individuato il regime sanzionatorio da applicare.

4.1. Orbene, in relazione all'ambito territoriale entro il quale calcolare il requisito occupazionale, non possono considerarsi i dipendenti della *Controparte_2* presso la sede di Londra.

Infatti, secondo Cass. n. 19557/2016, "*In tema di criteri di computo del requisito occupazionale, ai fini dell'applicabilità della tutela reale di una società estera operante in Italia, il numero dei dipendenti va determinato con riferimento al solo territorio nazionale, dovendosi ritenere che l'una o più sedi secondarie ivi presenti, già assoggettate per plurimi aspetti all'applicazione della legge italiana ai sensi dell'art. 2508 c.c., siano dotate di autonoma rilevanza anche a tali fini, pur non avendo autonoma personalità giuridica, costituendo il criterio occupazionale un presupposto di applicazione della legge nazionale*".

La Corte di Cassazione in questa sentenza ha precisato: "*La soluzione qui accolta non muta neppure nell'ottica d'un approccio letterale e teleologico al solo art. 18 legge n. 300/70.*

Sotto il primo profilo, il cc. 8° dell'art. 18, nel riferirsi - tra l'altro - all'ambito territoriale del comune ("... nonché al datare di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti ..."), evoca un parametro, territoriale e amministrativo (il comune), squisitamente nazionale.

Lo stesso si dica per il co. 9°, là dove, nel disciplinare la misura in cui si tiene conto - ai fini del computo del numero di dipendenti di cui al comma precedente - dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, richiama l'orario previsto "dalla contrattazione collettiva del settore" (altro parametro strettamente nazionale).

Ritenere il contrario imporrebbe di calcolare i lavoratori a tempo indeterminato parziale, occupati dalla società al di fuori del nostro paese, mediante un criterio di computo orario previsto da una contrattazione collettiva inapplicabile all'estero.

Sotto il profilo teleologico, poi, deve considerarsi che la tutela reintegratoria (e l'art. 18 cit., sia prima che dopo la novella apportata dall'art. 1 legge n. 108/90 e fino all'ultima modifica operata dall'artt. 1 legge n. 92/12, prevedeva sempre una tutela di tipo reintegratorio) si giustifica proprio in ragione della maggior facilità, per le realtà imprenditoriali più estese, di assorbire l'impatto della reintegra, con quel che segue in termini di rapporti personali fra datore di lavoro e/o suoi preposti, da un lato, e - dall'altro - lavoratore licenziato, rapporti eventualmente deterioratisi a seguito delle vicende culminate con il licenziamento poi giudicato illegittimo: è intuitivo che tale ratio venga meno là dove l'ambito della reintegra, operante nel territorio italiano, si limiti ad una sede secondaria (di società costituita all'estero) di minima consistenza occupazionale.

Né valga obiettare che nel vigente testo dell'art. 18 cit. (come novellato ex art. 1 legge n. 92/12) la tutela apprestata in favore del lavoratore può anche essere di tipo meramente indennitario: rimane sempre lo stesso il criterio dimensionale (come derivante dalla modifica operata dall'art. 1 legge n. 108/90), presupposto identico tanto delle tutele reintegratorie quanto di quelle indennitarie delineate dall'art. 18 cit. nuovo testo.

È, poi, appena il caso di aggiungere che la soluzione qui accolta non collide con gli artt. da 49 a 55 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) relativi alla libertà di stabilimento, poiché non discrimina le società costituite all'estero a vantaggio di quelle nazionali, ma individua semplicemente l'ambito territoriale entro il quale calcolare il requisito occupazionale per far luogo alla tutela di cui all'art. 18 legge n. 300/70, ambito territoriale che vale sia per le società (costituite in altri paesi dell'Unione) operanti in Italia quanto per le società italiane. Del pari non pone discriminazioni di sorta fra lavoratori che siano cittadini italiani o di altri paesi membri dell'Unione".

4.2. Tanto evidenziato, poiché nel caso in esame il numero dei dipendenti in Italia (ossia il numero dei dipendenti della *Controparte_1* non raggiunge i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, deve trovare applicazione l'art. 9 d.lgs. n. 23/2015.

4.3. Come è noto, tale disposizione esclude l'applicazione dell'art. 3, comma 2, e dispone il dimezzamento delle indennità previste dall'art. 3, comma 1.

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 118/2025 ha, però, eliminato il limite massimo delle sei mensilità.

4.4. Orbene, alla luce del quadro normativo applicabile e tenuto conto delle dimensioni dell'attività economica (considerate nel complesso del centro unico di imputazione), del comportamento del datore di lavoro e dell'anzianità di servizio, il Tribunale ritiene che l'indennità risarcitoria debba quantificarsi in dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (euro lordi 3.958,32), oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali.

*

5. Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

- accerta e dichiara la sussistenza di un unico centro di imputazione composto dalle società convenute, cui deve essere ricondotto il rapporto di lavoro della parte attrice;

- dichiara estinto il rapporto di lavoro di causa alla data del licenziamento;

- condanna le convenute, in solido, al pagamento, in favore della parte attrice, di un'indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione dal dovuto al saldo;

- condanna le convenute, in solido, al pagamento in favore della parte attrice, delle spese processuali, che determina in complessivi euro 259,00 per esborsi ed euro 6.000,00 per compensi di avvocato oltre IVA, CPA e rimborso ex art. 2 d.m. n. 55/2014.

Milano, 04.02.2026

Il giudice
Franco Caroleo