



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI MILANO  
Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 10551/2012 R.G. promossa da:

\_\_\_\_\_, con il patrocinio dell'avv. \_\_\_\_\_ e con elezione di domicilio in \_\_\_\_\_ presso e nello studio dell'avv. \_\_\_\_\_

contro:

\_\_\_\_\_,  
con il patrocinio dell'avv. BOFFOLI MADDALENA, con elezione di domicilio in VIA SPIRITO 3  
20121 MILANO, presso e nello studio dell'avv. BOFFOLI MADDALENA

Oggetto: qualificazione  
Sulla base delle seguenti

**MOTIVAZIONI**

In fatto:

Con ricorso ex art 414 cpc al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato in cancelleria il 21 agosto 2012 la ricorrente suindicata esponeva di avere lavorato in qualità di addetta alle attività amministrative e gestionali in favore di [redacted] a partire dal 2.5.2005 al 31.8.2011, per un breve periodo iniziale in forza di un accordo verbale e dal 1.6.2005 in forza di una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa succedutisi nel tempo senza soluzione di continuità. Esponeva la ricorrente di aver prestato la propria attività per l'intero periodo negli uffici siti in Milano via vecchio Politecnico 4, ai quali aveva accesso mediante badge elettronico, osservando l'orario di lavoro 9-16 stabilito dal datore di lavoro, senza pausa pranzo e di aver sempre gerarchicamente risposto alla superiore gerarchica [redacted], responsabile dell'ufficio marketing. [redacted] riferiva di essere stata licenziata verbalmente il 15.11.2011 con allontanamento immediato dalla sede lavorativa.

Assumeva la ricorrente che dai documenti prodotti si poteva desumere il collegamento societario tra le società convenute, sulla base delle osservazioni dettagliatamente esposte, che evidenziavano trattarsi di imprese con diversi oggetti sociali ma che nella sostanza perseguivano un unico scopo e svolgevano un'unica attività imprenditoriale distinta dai marchi [redacted] e [redacted] riconducibile alle persone di [redacted].

Evidenziava in particolare la ricorrente:

- che le società convenute condividevano la sede degli uffici amministrativi;
- che [redacted] svolgeva le proprie mansioni a favore non solo di [redacted] ma anche delle società a responsabilità limitata di cui in epigrafe;
- che ogni cambiamento di organico di una delle società veniva comunicato anche ai soggetti che formalmente erano contestualmente vincolati ad altre società.

La ricorrente rivendicava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra essa ricorrente e l'unico datore di lavoro formato dal gruppo societario costituito dalle società convenute, da considerarsi quale unico centro di imputazione del rapporto. Chiedeva l'accertamento del suo diritto all'inquadramento nel I liv. Impiegati CCNL impianti sportivi e palestre, con condanna disgiunta o congiunta delle convenute al pagamento delle relative differenze retributive e chiedeva altresì di dichiarare l'illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento di fatto intimato alla esponente con la conseguente condanna – congiunta o disgiunta- delle convenute alla reintegra e al risarcimento del danno ex art 18 l 300/70 ovvero, in subordine, riassunzione e al risarcimento del danno ai sensi della l 604/66. In via di ulteriore subordine chiedeva la condanna di Milano

e delle altre convenute in solido al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso ai sensi dell'art 117 e 135 CCNL impianti sportivi e in estremo subordine della indennità sostitutiva del preavviso ex art 10 dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Il tutto, con gli accessori di legge e con vittoria di spese.

Costituendosi ritualmente in giudizio con articolata memoria depositata il 21.09.2012 le società convenute in via preliminare hanno eccepito la intervenuta decadenza ex art 32 L 183/2010, la improcedibilità del rito sommario stante la domanda di accertamento del gruppo di imprese e nel merito hanno contestato la fondatezza delle domande, chiedendone il rigetto. Con vittoria di spese.

Al riguardo, hanno, in primo luogo, sostenuto che tra le predette società e la ricorrente non si era mai instaurato nessun rapporto di lavoro subordinato ed hanno contestato il collegamento societario dedotto dalla ricorrente.

Fallito il tentativo di conciliazione, sentiti i testi indicati dalle parti, all'udienza del 3 dicembre 2013 la causa è stata infine discussa dai procuratori delle parti e decisa come da dispositivo di cui veniva data lettura, con riserva di deposito della sentenza nel termine di 60 giorni.

In diritto:

Preliminarmente la ricorrente, ai fini della applicazione dell'art 18 L 300/70, ha chiesto al tribunale di accertare la natura subordinata dei rapporti di lavoro intercorsi tra le società convenute e i lavoratori indicati al punto 1 delle conclusioni.

La domanda è infondata in quanto la ricorrente non ha neppure offerto la prova della natura subordinata del rapporto di lavoro dei lavoratori indicati in ricorso, dei quali si è limitata a fornire un elenco senza neppure specificare le attività svolte da ciascuno di loro, il tipo contrattuale, le modalità di svolgimento della prestazione.

ha poi sostenuto che le società convenute sono tra loro collegate e costituiscono un unico centro di imputazione di interessi, con la conseguenza che tutte le società devono quindi essere considerate responsabili, in solido tra loro, di tutte le obbligazioni nascenti dall'intercorso rapporto di lavoro con la signora . Come rilevato dalla Suprema Corte *il collegamento economico funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso tra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di*

ravvisare... un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione può essere ravvisata ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico funzionale. A tal fine devono sussistere alcuni requisiti essenziali, ovvero: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) il 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) l'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. 24.3.2003, n. 4274, espressione di un orientamento consolidato).

E' noto altresì che non sono di per sé significativi per escludere la distinta soggettività giuridica e la conseguente imputazione dei rapporti negoziali, elementi quali l'integrale controllo azionario o la coincidenza nei medesimi soggetti di cariche sociali delle diverse società collegate (tipici proprio del collegamento), mentre ciò che rileva è solo quell'ingerenza totale da parte della società capogruppo o controllante tale da investire momenti fondamentali dell'attività aziendale della controllata e da incidere totalmente sull'amministrazione della stessa.

Ora, nel caso di specie nessun elemento utile al superamento della imputazione del rapporto di lavoro alla sola società formale datrice di lavoro della ricorrente è stato dimostrato ed ancor prima dedotto: e così mentre non è stato dedotto alcun elemento atto a dimostrare il perseguimento di scopi elusivi di norme imperative, non è stata dimostrata una ingerenza (in misura rilevante o meno) nell'attività delle società controllate o collegate né, utilizzando una espressione della citata sentenza di legittimità, una utilizzazione indiscriminata ed indifferenziata dei dipendenti delle società collegate per l'espletamento di compiti che realizzino un interesse imprenditoriale comune a tutto il gruppo, né, ancora, e d'altro canto, un assoggettamento della ricorrente all'esclusivo potere direttivo di altre società.

Va anche rilevato, come puntualmente rilevato dalla difesa convenuta, che dalla documentazione di causa emergono elementi che portano ad escludere la sussistenza del gruppo la diversità dell'oggetto sociale, l'essere società sportive dilettantistiche che, a differenza delle altre convenute, non perseguono fini di lucro, le diverse compagini sociali.

Per le considerazioni sopra esposte va rigettata la domanda della ricorrente concernente l'accertamento della sussistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro.



sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289", non introduce alcun tipo di distinzione tra le diverse attività che, a vario titolo, possono essere svolte nell'ambito di associazioni e società sportive dilettantistiche.

Invero, la norma fa genericamente riferimento ad attività "comunque rese e utilizzate a fini funzionali", un'indicazione nella quale rientrano senz'altro anche tutte le quelle attività amministrative e gestionali, che sono funzionali all'operatività della struttura sportiva, e in assenza delle quali la gestione dell'attività da parte della società dilettantistica non sarebbe possibile.

D'altronde, come si evince dalla visura camerale, è una società senza fini di lucro che ha come oggetto sociale l'organizzazione di attività sportive dilettantistiche e la pratica di ogni tipo di attività e disciplina sportiva prevista dalle federazioni sportive nazionali e degli enti di promozione sportiva riconosciuti dal coni; l'attività didattica per l'avvio, l'aggiornamento e il perfezionamento nelle diverse attività e discipline sportive; la formazione, preparazione e la gestione di squadre dilettantistiche per qualunque disciplina sportiva, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività sportiva, anche amatoriale, ricreativa e culturale. (doc. 5, fascicolo convenuta).

Così circoscritto il fine istituzionale, non può revocarsi in dubbio che le attività svolte dalla ricorrente – afferenti alla organizzazione di eventi promozionali e di allestimento di spazi commerciali nonché a mansioni di segretariato siano attività direttamente connesse al conseguimento dei fini istituzionali dell'odierna ricorrente. Ne consegue che, per quel che attiene all'aspetto formale, astrattamente considerati, i rapporti per cui è causa sono senz'altro riconducibili allo schema delle collaborazioni coordinate e continuative.

Per quanto concerne l'effettivo svolgimento del rapporto, è opportuno rammentare che secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di legittimità *"ogni attività umana economicamente rilevante può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, in relazione alla scelta liberamente compiuta dalle parti circa lo schema maggiormente idoneo a soddisfare i loro rispettivi interessi, sicché ai fini della qualificazione è necessario procedere all'individuazione della comune intenzione delle parti onde accertare se esse hanno voluto l'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione del datore di lavoro con conseguente assoggettamento del*

primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo. Tale situazione, infatti, rappresenta l'elemento caratteristico del rapporto di lavoro subordinato".(Cass. sez. lav. sent. n.11885/98).

La Suprema Corte ha tuttavia puntualizzato che *".....la qualificazione del rapporto compiuto dalle parti nella iniziale stipulazione del contratto non è determinante stante la idoneità, nei rapporti di durata, del comportamento delle parti ad esprimere sia una diversa effettiva volontà contrattuale, sia una nuova diversa volontà"* (cfr. Cass. sent. n. 1420/2002). Siffatti elementi debbono essere concretamente valutati in relazione alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione; mentre altre caratteristiche del rapporto - quali l'assenza del rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione - assumono natura sussidiaria.(Cass. sent. n. 7740/2003).

In particolare, con riferimento alle attività di tipo intellettuale *..."il criterio fondamentale per la individuazione della tipologia del rapporto di lavoro è costituito dall'esistenza di un potere direttivo del datore di lavoro, che, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla connotazione professionale della prestazione lavorativa, abbia un'ampiezza di estrinsecazione che gli consenta di disporre - in maniera piena - della stessa nell'ambito delle esigenze proprie della sua organizzazione produttiva."*(Cass. sent. n. 5366/2002)

E' possibile ritenere accertata la natura subordinata di un rapporto di lavoro soltanto ove sia dimostrata la sussistenza di una serie di indici quali, in particolare, l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro.

In via sussidiaria, ma tra loro concorrente quantomeno ai fini di una valutazione in via presuntiva, possono costituire indici sintomatici della sussistenza di un rapporto subordinato anche la collaborazione e l'inserimento continuativo del lavoratore nell'impresa, il vincolo di orario, la forma della retribuzione, l'assenza di rischio (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 9 marzo 2009, n. 5645).

Alla luce di questi canoni interpretativi consolidati nella giurisprudenza, ritiene il giudicante che nella fattispecie la ricorrente non abbia provato circostanze decisive al fine di poter affermare l'esistenza di un vincolo di subordinazione .

Nel corso dell'istruttoria sono stati sentiti in qualità di testi

Formalmente le parti hanno disciplinato il rapporto di lavoro tra loro intercorso come rapporto di lavoro autonomo, lo confermano i contratti prodotti e le modalità di erogazione del compenso (ritenuta di acconto). Di detti contratti si deve indubbiamente tener conto per ricostruire la volontà e l'intenzione

delle parti al momento dell'accordo. Non risulta dai documenti prodotti alcuna contestazione mossa dai ricorrenti alla legittimità di tali accordi né è stata mai, neppure in ricorso, eccepita, la natura simulata di detti contratti.

Stante la chiara volontà delle parti di costituire non un rapporto di lavoro subordinato bensì un rapporto di tipo autonomo, stante altresì la qualità delle parti contraenti, il criterio della volontà ha nella fattispecie una tendenziale prevalenza " *che può essere vinta solo in presenza di evidenze sicure che mostrino uno svolgimento del rapporto che abbia di fatto deviato dalla previsione contrattuale* " (cfr. Trib. Milano est Vitali sent. n 820/2004).

Era quindi onere della ricorrente fornire la prova rigorosa che in fase di esecuzione le parti avevano derogato dai precedenti accordi ponendo in essere un rapporto di lavoro subordinato.

Per quel che concerne il potere direttivo e di controllo, non risulta in alcun modo provato che Forte fosse vincolata da particolari direttive, né che il suo lavoro e la sua presenza fossero assoggettati a specifici controlli. L'unica testimonianza sul punto è quella resa da mantovani che, in mancanza di ulteriori riscontri non può ritenersi da sola sufficiente a provare l'assunto della ricorrente dal momento che la teste, avendo proposto causa contro le medesime convenute, non pare in posizione di neutralità.

Quanto agli elementi documentali si rileva che le direttive di cui al ricorso sono risultati essere in realtà un'unica email (doc 15 ricorrente nel corso di un rapporto pluriennale) pur nel corso di un rapporto pluriennale.

Peraltro, rammenta la Suprema Corte che "in tema di distinzione tra rapporto di lavoro subordinato ed autonomo, l'organizzazione del lavoro attraverso disposizioni o direttive - ove le stesse non siano assolutamente pregnanti ed assidue, traducendosi in un'attività di direzione costante e cogente atta a privare il lavoratore di qualsiasi autonomia - costituisce una modalità di coordinamento e di eterodirezione propria di qualsiasi organizzazione aziendale e si configura quale semplice potere di sovraordinazione e di coordinamento, di per sé compatibile con altri tipi di rapporto, e non già quale potere direttivo e disciplinare, dovendosi ritenere che quest'ultimo debba manifestarsi con ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa e non in mere direttive di carattere generale, mentre, a sua volta, la potestà organizzativa deve concretizzarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e non in un mero coordinamento della sua attività" (Cass. Civ., Sez. Lav., 22 dicembre 2009, n. 26986; vedi anche Cass. Civ., Sez. Lav., 7 ottobre 2004, n. 2002).

Ciò che rileva ai fini del decidere è che, nel caso di specie, non è stato individuato nessuno specifico titolare di potere direttivo e che, di fatto, non risulta che l'attività svolta dalla collaboratrice fosse assoggettata ad alcun tipo di controllo.

Quanto alle presenze, è emerso che seguisse anche un orario concordato, non imposto peraltro, e comunque flessibile.

Sono, questi, elementi tutti che consentono di ritenere che non sussistesse alcun vincolo di subordinazione tra la ricorrente e , con la conseguenza che la cessazione del rapporto non configura un licenziamento.

Va infine esaminata la domanda subordinata di condanna al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso svolta sia ai sensi della normativa del CCNL sia ai sensi della specifica previsione dei contratti individuali di collaborazione.

Entrambe non possono essere accolte. Deve infatti osservarsi che le domande sono state svolte dalla ricorrente nei confronti di , sul presupposto della dedotta cessione di azienda, la cui sussistenza è stata peraltro esclusa per i motivi sopra riportati, mentre i contratti sono stati pacificamente stipulati tra la ricorrente e . Nessuna domanda di preavviso è stata invece svolta nei confronti della effettiva datrice di lavoro.

Il ricorso, sulla base delle osservazioni svolte, va quindi respinto.

Sussistono giusti motivi per compensare tra le parti le spese di lite in considerazione della contumacia di alcune convenute e della particolare complessità della fattispecie.

**P.Q.M.**

Il giudice definitivamente pronunciando così decide:

1. rigetta le domande di cui al ricorso;
2. compensa le spese di lite

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Milano, 03/12/2013

il Giudice

Dott.ssa Silvia Ravazzoni