

N. 1775 SENT.
N. 7197/19 R. G.
N. 23099/22 CRON

2022

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

IL TRIBUNALE DI TARANTO

Sezione Lavoro

In persona del Giudice del Lavoro, Dott. ssa Maria LEONE, all'udienza odierna, udita la discussione, ha emesso la seguente

SENTENZA ex art.429 cpc

nella controversia di lavoro

TRA

██████████ appr e dif dall'Avv. Cogliandro

RICORRENTE

E

██████████ rappresentato e difeso dall'Avv. Schiavone

CONVENUTO

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 12.9.19, il ricorrente premesso di essere stato prima distaccato presso altra società del medesimo gruppo e successivamente trasferito ad altro punto vendita rispetto a quello dove era in precedenza adibito in maniera illegittima nonché di essere stato demansionato e che questa condotta gli abbia cagionato dei danni patrimoniali e non patrimoniali, chiedeva la condanna della convenuta al risarcimento di tutti i danni subiti.

Si costituiva la convenuta negando la fondatezza della pretesa attorea e chiedendone il rigetto

Escussi i testi adottati, all'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa come da infrascritto dispositivo.

Il ricorso è infondato e va pertanto rigettato.

In primo luogo va esaminata la legittimità del distacco del lavoratore presso altra società afferente il medesimo gruppo di imprese.

Brevemente va detto che poiché non si chiede la costituzione del rapporto presso il distaccatario in virtù della illegittimità del distacco, ma si chiede solo di accertare la stessa al fine di valutare la sussistenza di una condotta cd di straining non si pone un problema di decadenza.

L'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003 definisce il distacco come la fattispecie mediante la quale "... il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa".

Questa norma individua alcuni elementi "tipici" (l'interesse del datore di lavoro e la temporaneità del distacco) che consentono di distinguerlo dalla fattispecie di interposizione fittizia di manodopera. Il più importante di questi elementi consiste nella necessità che il datore di lavoro abbia un interesse all'esecuzione della prestazione presso l'impresa beneficiaria. La presenza di un interesse consente di qualificare come distacco lecito, e non come intermediazione vietata, tutte le ipotesi nelle quali il distaccante dimostri di aver affidato il lavoratore all'impresa terza sul presupposto che egli, mediante la sua opera, comunque possa determinare un vantaggio all'impresa da cui dipende. L'utilizzo del medesimo criterio impone di qualificare come somministrazione non autorizzata di manodopera le ipotesi in cui il lavoratore sia destinato ad un'altra azienda soltanto per soddisfare un'esigenza specifica di questa. Il D.L. n. 76/2013 ha introdotto il comma 4-ter all'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, disponendo che qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un "contratto di rete" di imprese, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente. Il contratto di rete tra imprese è uno strumento giuridico (disciplinato dalla Legge n. 33/2009) che consente alle aggregazioni di due o più imprese di instaurare tra loro una collaborazione organizzata e duratura, mantenendo la propria autonomia e la propria individualità (senza costituire



un'organizzazione come la società o il consorzio), nonché di fruire di rilevanti incentivi e di agevolazioni fiscali. Ai fini della sussistenza dell'interesse al distacco tra imprese aderenti alla rete, risulta quindi sufficiente verificare l'esistenza di un contratto di rete tra il distaccante stesso e il distaccatario (vedasi circolare n. 35/2013 del Ministero del lavoro), senza procedere ad un riscontro puntuale dell'interesse concretamente perseguito dal distaccante. Ciò in quanto la rete si propone, in attuazione di un programma condiviso tra le imprese aderenti, di realizzare obiettivi comuni.

Orbene nell'odierna realtà economica sono molto frequenti gli scambi di personale tra società collegate o appartenenti al medesimo "gruppo economico", al fine di ridurre i costi del personale o di aumentare l'integrazione tra i lavoratori e le imprese facenti capo al gruppo. Nel nostro ordinamento non esiste una nozione giuridica unitaria di gruppi di imprese, se si eccettuano gli indici di collegamento e di controllo di natura commerciale propri del codice civile (art. 2359), in virtù dei quali si definiscono come collegate le società per azioni sulle quali un'altra società eserciti un'influenza notevole (partecipazione al capitale superiore a un decimo o, a seconda dei casi, un ventesimo), e come controllate le società per azioni sulle quali un'altra società eserciti un'influenza dominante (possesso della maggioranza del pacchetto azionario o presenza di particolari vincoli contrattuali). Il problema del distacco assume una particolare fisionomia nel caso sia realizzato tra imprese collegate o facenti parte dello stesso gruppo, in quanto si tratta di stabilire se l'esistenza del collegamento tra l'impresa distaccante e quella distaccataria consenta di presumere a priori l'esistenza dell'interesse del datore di lavoro. La giurisprudenza in alcune pronunce ha ritenuto che l'esistenza di un rilevante interesse, sufficiente a legittimare la qualificazione come distacco, si potesse presumere in ragione della sola esistenza di collegamento funzionale tra l'impresa distaccante e la distaccataria, mentre in altre occasioni ha escluso che l'appartenenza di due società allo stesso soggetto consenta di raggiungere questa presunzione; in queste pronunce si è ridotto il valore del collegamento societario a quello di mero indizio, non autosufficiente, dell'esistenza



dell'interesse (nella prima accezione; Cass. 17 marzo 1998, n. 2880, nella seconda Cass. 3 giugno 2000 n. 7450). Ebbene il Ministero del lavoro nella risposta a interpello n.1 del 2016 ha evidenziato che nelle ipotesi in cui il distacco dei lavoratori avvenga nell'ambito di un gruppo di imprese, il requisito dell'interesse può essere ritenuto sussistente allo stesso modo di quanto accade per i contratti di rete. Ciò in quanto l'aggregazione in gruppo di imprese si caratterizza per il potere di controllo e direzione che una società del gruppo (c.d. capogruppo) esercita sulle altre; in ragione di questo potere, il Ministero ritiene che anche nel gruppo di imprese venga condiviso un medesimo disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un unitario risultato economico (che trova, peraltro, rappresentazione finanziaria nel bilancio consolidato di gruppo), come accade nel contratto di rete. Sulla base di questa analogia strutturale tra gruppi di imprese e contratto di rete, il Ministero osserva che in caso di utilizzo del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8068 del 21 aprile 2016, ha affermato, analogamente a quanto affermato dal Ministero, che ogni società appartenente ad un gruppo di imprese è titolare dell'interesse a concorrere, anche mediante il distacco di propri dipendenti, alla realizzazione di comuni strutture produttive e organizzative, che si pongano in un rapporto di coerenza con gli obiettivi di efficienza e funzionalità del gruppo stesso e con il dato unificante di una **convergenza di interessi economici**, anche intesa come progetto di riduzione attuale o potenziale dei costi di gestione. Infatti, l'interesse del soggetto distaccante non può essere separato da quello del raggruppamento di cui il soggetto stesso è parte economicamente integrata e risulta anzi direttamente connesso e funzionale all'attuazione di quest'ultimo. I giudici di legittimità evidenziano che tali presupposti si fondano sulla **disciplina del distacco** prevista dal *D.L. n. 76 del 2013*, e convertito con modificazioni in *L. n. 99 del 2013*, che stabilisce che "qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del Decreto Legge n. 5 del 10 febbraio 2009, convertito dalla Legge n. 33 del 2009,



l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste all'art. 2103 c.c.". In particolare, secondo la Suprema Corte, il contratto di rete di imprese genererebbe una situazione di fatto pienamente assimilabile a quella del gruppo di imprese, poiché il suddetto contratto presenta **scopi economici unificanti** che risultano certamente avvicinati a quelli che muovono la logica imprenditoriale di un gruppo di imprese e, peraltro verso, non istituisce legami più condizionati di quelli che definiscono, ai sensi dell'articolo 2359 c.c., il controllo e/o il collegamento di società.

Nel caso di specie il ricorrente è stato distaccato in data 14 dicembre 2017 dal proprio datore di lavoro, che in quel momento era la [REDACTED] presso la [REDACTED] nell'unità operativa di [REDACTED]. In data 1 marzo 2018 veniva assunto dalla [REDACTED] odierna convenuta, sempre proseguendo il distacco che veniva prorogato sino al febbraio 2019.

Il ricorrente lamenta che le ragioni dedotte nella lettera con cui è stato comunicato il distacco e nella successiva proroga non siano veritiere. In particolare ritiene che non vi fosse la reale intenzione di formare il dipendente a nuovi procedimenti inerenti il reparto Ortofrutta, ma che si sia trattato semplicemente di far transitare i dipendenti da una società all'altra e da una sede all'altra del supermercato. Deduce altresì che le mansioni svolte sono state di livello inferiore a quello di formale inquadramento, essendo adibito al carico della merce su camion e alla pulizia di portoni, griglie e scaffali. Per cui conclude per la illegittimità del distacco in assenza dei requisiti di legge, segnatamente di un reale interesse del distaccante e del mantenimento delle stesse mansioni.

Orbene in disparte quanto già chiarito in merito alla presunzione di sussistenza di un interesse del distaccatario nel caso di gruppo di imprese, tenuto conto che nel caso di specie il distacco ha comportato il trasferimento ad unità produttiva lontana da quella cui prima era adibito, superiore a 50 km, sicché oltre all'interesse del distaccante è necessario che vi siano anche comprovate ragioni tecniche, organizzative e



produttive, si deve rilevare che nel caso di specie, per come emerso dalla prova testimoniale espletata, sussistono tutti i requisiti per parlare di un legittimo distacco del lavoratore.

In particolare i testi hanno chiarito come effettivamente è stata creata una apposita piattaforma per la filiera dell'Ortofrutta presso la casa madre del Gruppo, [redacted] e come sia stato effettuato un grosso investimento per circa 4 milioni di euro proprio per la piattaforma logistica del fresco proprio presso il supermercato di [redacted] (vedasi dichiarazioni dei testi [redacted] e [redacted]). Da qui l'interesse della [redacted] al distacco del lavoratore presso il predetto supermercato, peraltro meramente temporaneo, esclusivamente per il tempo necessario per apprendere il nuovo processo organizzativo dei reparti ortofrutta. Tuttavia il ricorrente pacificamente è stato in malattia per un lungo periodo (168 giorni), sicchè vi è stata la necessità di prorogare il periodo di distacco.

Quanto alle mansioni cui è stato adibito va detto che non risulta alcun demansionamento. In particolare il ricorrente lamenta di essere stato adibito al carico della merce e alle pulizie del supermercato. In realtà dalla prova è emerso come fosse addetto al controllo delle giacenze nel magazzino, oltre che alle attività connesse a tale mansione. In particolare la prova ha consentito di accertare che le pulizie del supermercato sono svolte da una ditta esterna in regime di appalto, la [redacted] e che anche l'infortunio occorso al ricorrente è avvenuto poiché stava controllando delle giacenze e nel compiere tale attività ha sollevato un cartone.

Successivamente è intervenuto il trasferimento del lavoratore presso un supermercato di [redacted] della [redacted] proprio in ragione della esperienza acquisita durante il distacco. Presso il predetto supermercato il ricorrente ha sempre svolto le mansioni di inquadramento, ossia commesso addetto al reparto Ortofrutta. Tanto è stato confermato dalla teste [redacted], che era la sua superiore gerarchica presso il predetto punto vendita. La medesima teste ha confermato come presso il predetto supermercato proprio il reparto Ortofrutta avesse dei problemi di fatturato, sicchè il trasferimento di un lavoratore formato ad hoc proprio per gestire al meglio la



piattaforma logistica del fresco appare rispondente a ben precise esigenze tecniche ed organizzative del datore di lavoro di cui al comma 8 dell'art.2103 cc

I testi di parte ricorrente invece non hanno aggiunto alcunchè al quadro probatorio così delineato, in particolare limitandosi a riferire in gran parte circostanze de relato actoris.

██████████ cugino del ricorrente, ha riferito di averlo visto pulire delle tapparelle ma è anche vero che si è recato per sua ammissione solo due volte a ██████████ e comunque ha anche riferito di averlo visto operare nel reparto secchi una volta e nel reparto freschi un'altra.

In definitiva, acclarata la legittimità del distacco prima e del trasferimento poi, non vi è alcuna condotta illegittima da parte del datore di lavoro che possa essere considerata etiologicamente connessa alle patologie riscontrate al ricorrente, per cui il ricorso non può trovare accoglimento.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da infrascritto dispositivo.

PQM

Il tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. rigetta il ricorso;
2. condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore della resistente, che liquida in complessivi 2500,00, oltre iva e cpa.

Taranto, 15.9.22


Il Gdl
Dott.ssa Maria LEONE

