



REPUBBLICA ITALIANA

TRIBUNALE DI GENOVA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro  
in persona della dott. Marcello Basilico  
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa r.g. n. 3749/2017 promossa da:  
**XXXX**, rappresentata e difesa, in forza di procura a margine del ricorso  
introduttivo, dall'avv **XXX**, presso il cui studio ha eletto domicilio, a  
Genova, via Galata 36/4 ricorrente

*contro*

**YYYY s.r.l.**

e

**KKKK s.r.l.,**

in persona del rispettivo legale rappresentante *pro tempore*, rappresentate e  
difese, in forza di procura allegata alla propria memoria di costituzione,  
dagli **KKKK**, presso lo studio del quale, a Genova, . Porta d'Archi 12/24,  
hanno eletto domicilio convenuti

a scioglimento della riserva, osserva quanto segue.

Con ricorso depositato il 15.5.2018 **XXXX** ha chiesto la condanna di  
**YYYY s.r.l.** e **KKKK s.r.l.** (di seguito, per brevità **YYYY** e **KKKK**), quali  
responsabili in via tra loro solidale o come meglio visto, a corrisponderle  
un'indennità risarcitoria pari a ventiquattro mensilità della sua ultima  
retribuzione globale di fatto, previo accertamento incidentale della  
spettanza del compenso dovuto al direttore responsabile di testata  
giornalistica; in via subordinata ha chiesto che l'indennizzo dovuto venga  
determinato in dodici o, al peggio, sei mensilità.

Le due imprese convenute si sono costituite con distinte memorie,  
contestando con gli stessi argomenti difensivi la fondatezza delle domande

avversarie e chiedendone la reiezione. Entrambe hanno eccepito in via preliminare l'irritualità dell'azione esperita ai sensi dell'art. 1, co. 47 segg. l. 92/2012, per difetto dei presupposti di applicabilità dell'art. 18 l. 300/70.

Dopo il vano esperimento del tentativo di conciliazione e l'interrogatorio libero delle parti, respinte le istanze istruttorie, la causa è stata discussa anche nel merito.

### 1. Il rito.

Si controverte sulla legittimità del licenziamento intimato alla ricorrente da XXXX con lettera del 17.10.2017. Esso ha posto fine al contratto di lavoro sorto in capo a questa società per effetto della sua scissione da M.srl avvenuta il 6.12.2016 [all. 4 alle memorie delle convenute]. Guardando a questa data, il rapporto sarebbe soggetto alla disciplina del d. lgs 23/2015. La causa andrebbe pertanto instaurata secondo le regole generale del processo del lavoro.

Parte ricorrente ha agito invece con ricorso ai sensi dell'art. 1, co. 47 segg., legge 92/2012, invocando l'applicazione delle tutele previste dall'art. 18 l. 300/70 (nel testo riformato dall'art. 1, co. 42, della stessa l. 92/2012); in via subordinata, per il caso venisse accertata la mancanza del requisito dimensionale in capo al datore di lavoro, ha quantificato la domanda risarcitoria in termini da richiamare la tutela ex art. 8 l. 604/66.

Contestando questa prospettazione dei fatti, le parti convenute hanno eccepito l'inapplicabilità dell'art. 18 l. 300/70 e, di conseguenza, l'irritualità dell'azione.

Nei termini così impostata l'eccezione non è fondata.

Così come avviene per la giurisdizione e la competenza, per materia o funzionale, il rito si determina necessariamente in base alla domanda, cioè ai contenuti dell'azione [cfr., ad es., Cass., sez. VI-1, ord. 8738/2017]. Questi vengono coincidenti col cd. "*petitum sostanziale*", rappresentato dall'oggetto della domanda identificato attraverso la *causa petendi* [cfr. anche Cass., sez. un., ord. 14849/2006].

La ricorrente XXXX ha chiesto che venga accertato il proprio diritto a godere della tutela dell'art. 18, sesto comma, l. 300/70, prospettando la simulazione dell'operazione economica che l'avrebbe portata a dicembre 2016 alle dipendenze solo formali d'un nuovo datore di lavoro; l'effetto di questa prospettazione è dato, prima ancora della responsabilità solidale delle due imprese convenute quali elementi d'un unico centro d'imputazione, dall'identità del momento genetico del rapporto lavorativo

con la data almeno dell'1.1.2009, quando la ricorrente era stata assunta da Msrl come collaboratrice fissa.

Tale ricostruzione dei fatti è coerente col radicamento della procedura disciplinata dalla cd. legge Fornero.

Unico limite alla regola del contenuto della domanda, quale parametro per l'individuazione del rito da applicarsi, è dato dall'ipotesi in cui la prospettazione risulti all'evidenza artificiosamente finalizzata a sottrarre la causa al giudice (o alle regole processuali) precostituite (così, ad es., Cass., sez. lav., 8686/1994).

Per quanto oltremodo sintetica, la versione prospettata nel ricorso è ancorata a precisi richiami a fatti e documenti di causa; vengono in particolare indicati alcuni elementi fattuali che, se provati, dovrebbero dimostrare che tra le due società convenute persiste un centro d'imputazione unico dei rapporti di lavoro. Il caso in esame esula pertanto da quelli in cui il contenuto dell'azione appaia evidentemente ricostruito in modo artificioso.

Il processo deve dunque svolgersi con le regole del rito con le quali è stato introdotto. L'eventuale infondatezza dei fatti allegati a dimostrazione della versione attrice, accertata all'esito del giudizio, non potrebbe modificare questa conclusione, poiché investe il piano del merito della deliberazione giudiziale e non quello – a cui si arresta l'esame dell'eccezione dei convenuti – dell'astratta prospettazione.

E' questa la ragione per la quale il Tribunale di Genova, con giurisprudenza consolidata dall'entrata in vigore della legge 92/2012, reputa infondate le eccezioni d'inammissibilità delle cause nei confronti di imprese che si rivelino prive del requisito dimensionale per l'applicazione dell'art. 18 l. 300/70: l'accertamento in fatto dell'infondatezza di una parte dell'azione non può influenzare la scelta del rito; ne è riprova la conseguenza abnorme che, se così non fosse, avrebbe la decisione difforme sul punto d'un giudice dei gradi d'impugnazione.

## 2. Il licenziamento.

E' pacifico e documentato tra le parti il fatto che, dopo un incarico conferitole nel 2000 con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa per organizzare la produzione dei contenuti del portale internet **www. [redacted].it** [all. 1 al ricorso], ella sia stata assunta l'1.1.2009 ancora da **[redacted]** come collaboratrice ai sensi dell'art. 2 CCNL del settore giornalistico, per *"coordinare la redazione del notiziario del sito web **www. [redacted].it**"* [all. 4 ric.].

L'art. 2 disciplina del figura del collaboratore fisso, lavoratore subordinato senza obbligo di presenza quotidiana nella redazione. Devono però sussistere *"continuità di prestazione, vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio"*.

In base al CCNL vigente al momento del licenziamento, si ha, in particolare:

*"- continuità di prestazione allorquando il collaboratore fisso, pur non dando opera quotidiana, assicuri, in conformità del mandato, una prestazione non occasionale, rivolta a soddisfare le esigenze formative o informative riguardanti uno specifico settore di sua competenza;*

*- vincolo di dipendenza allorquando l'impegno del collaboratore fisso di porre a disposizione la propria opera non venga meno tra una prestazione e l'altra in relazione agli obblighi degli orari, legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione, e di circostanza derivanti dal mandato conferitogli;*

*- responsabilità di un servizio allorquando al predetto collaboratore fisso sia affidato l'impegno di redigere normalmente e con carattere di continuità articoli su specifici argomenti o compilare rubriche"* (art. 2, secondo comma).

Con la lettera del 17.10.2017 si è motivato il licenziamento con *"l'intenzione assunta da YYYY di modificare il proprio assetto organizzativo tramite una redistribuzione delle competenze e delle responsabilità tra il personale al fine di far fronte alle difficoltà del settore ed alle nuove esigenze del mercato, tentando così di dare adeguata competitività all'azienda.*

*Tal riorganizzazione che YYYY ha deciso di intraprendere coinvolge principalmente le posizioni del personale impiegato con le mansioni di "collaboratore esterno", art. 2 del Contratto Collettivo di Lavoro Giornalistico, prevedendo la soppressione di tale posizione lavorativa da Lei ricoperta.*

*Purtroppo, come Lei sa, l'azienda non ha al proprio interno posizioni adeguate al suo inquadramento"* [all. 11 ric.].

Nella comunicazione si è annunciato anche il versamento dell'indennità sostitutiva del preavviso *"a totale tacitazione di ogni competenza per la cessazione del rapporto"* nell'ammontare previsto dall'art. 27 CCNL e secondo il contenuto della dichiarazione a verbale in calce a questa clausola.

Impugnando il licenziamento la ricorrente ha contestato l'inesistenza della riorganizzazione descritta nella comunicazione e la scelta di lei come

unica risorsa eccedente, essendo ella al contempo – e la circostanza è incontrovertibile – l'unica lavoratrice della redazione inquadrata come dipendente. In terzo luogo ha eccepito la mancata adozione della procedura prevista dall'art. 7 l. 604/66 (modif. ex art. 1 l. 92/2012).

### 3. Le mansioni della ricorrente.

Secondo le parti convenute la soppressione della posizione della ricorrente sarebbe la conseguenza dello sviluppo di un *"diverso piano editoriale"*, consistito in un nuovo modello organizzativo di accorpamento delle attività giornalistiche ed informative della testata "**██████████** it" con la vendita di biglietti *online*.

Dalla memoria di costituzione delle convenute si comprende che tale determinazione era frutto del risultato dell'ispezione eseguita dall'Istituto di previdenza giornalistica (INPGI) tra fine 2015 e primavera 2016. Era stato accertato un considerevole debito contributivo in capo a **██████████** derivante dalla mancata configurazione della qualifica di redattore a tre soggetti inquadrati come collaboratori (G., D. e P.) e dall'erroneo inquadramento di G. come collaboratrice fissa malgrado lo svolgimento delle mansioni di direttore [all. 2 mem.].

L'azione monitoria dell'INPGI che n'è seguita avrebbe indotto le convenute a ridimensionare *"le velleità giornalistiche di ██████████ it"* per realizzare un *"format più in linea con le rinnovate necessità aziendali"*. Nell'estate 2017 sarebbe stato attivato un programma informatico per la gestione delle notizie sul sito della testata, *"pubblicate autonomamente da un algoritmo"*. I tre giornalisti che collaboravano con la testata sono stati al contempo assunti con contratti applicativi del CCNL per aziende del turismo e pubblici esercizi.

Nella memoria di costituzione le parti convenute hanno altresì spiegato che, nel contempo, la ricorrente era stata ritenuta responsabile del risultato dell'indagine ispettiva poiché a lei erano stati affidati i rapporti con l'Ordine dei giornalisti. Perciò le era stato negato il premio di produzione per l'anno 2015 e le parti avevano concordato un verbale di conciliazione con rinunce reciproche per i crediti pregressi [all. 5 mem.].

Detto verbale aveva peraltro confermato la qualità di direttore responsabile che la ricorrente aveva assunto fin dalla costituzione della testata giornalistica. **██████████** ha precisato che anche dopo la scissione da **██████████** ella ha conservato la qualifica.

Orbene, la funzione di direttore responsabile è dovuta all'esistenza d'una redazione giornalistica.

La sua sopravvivenza è stata confermata dalla corrispondenza di posta elettronica del 2017 [all. 18 ric.] e dalle dichiarazioni del legale rappresentante di [REDAZIONE]. Questi nel proprio interrogatorio libero ha riconosciuto che, al momento del licenziamento della ricorrente, [REDAZIONE] it aveva non solo una "redazione", ma persino "collaboratori esterni giornalistici"; ha aggiunto di avere sostituito la ricorrente, dopo il suo licenziamento, "nel coordinamento della redazione in ordine alle scelte dei servizi da pubblicare e dei servizi che i giornalisti devono svolgere".

#### 4. L'illegittimità del licenziamento.

E' attività giornalistica "la prestazione di attività intellettuale dedicata alla raccolta, al commento ed alla elaborazione di notizie, destinate a formare oggetto di comunicazione interpersonale" [Cass., sez. lav., 1827/1995]. Chi la svolge prestando lavoro subordinato è soggetto al contratto di lavoro giornalistico. Esso o, quanto meno, le previsioni comuni contenute nel CCNL del biennio 1959/60 hanno infatti acquisito efficacia *erga omnes* per effetto del richiamo compiuto dal DPR 153/61, a sua volta adottato in applicazione della legge 741/59 [cfr. in tal senso già Cass., sez. lav., 2885/1979].

Pertanto il nuovo piano editoriale non ha modificato la realtà dell'ambiente di lavoro in cui operava la ricorrente al momento del licenziamento. Il differente inquadramento attribuito ai redattori dopo l'ispezione dell'INPGI è avvenuto in violazione delle regole della contrattazione collettiva di generale applicazione, tra le quali vi sono quelle relative alle qualifiche professionali.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, determinato da esigenze di riassetto organizzativo dell'azienda, il giudice non può sindacare la scelta dei criteri di gestione, ma può controllare soltanto l'esistenza reale del motivo addotto ed il suo collegamento col recesso intimato al lavoratore [cfr., tra le tante, Cass., sez. lav., 7474/2012, 15157/2011 e 24235/2010].

Non v'è prova scritta dell'esistenza del piano editoriale riferito da [REDAZIONE].

Per com'è descritto nella memoria di costituzione, esso si fonda su un presupposto falso (l'esistenza d'un *software* che renda superflui apporti redazionali), poiché in una redazione editoriale è imprescindibile la figura d'una persona che selezioni il materiale da pubblicare e assegni ai giornalisti i servizi. Inoltre, per quanto s'è detto, il riassetto è avvenuto in violazione delle regole che governano il lavoro giornalistico.

Ma v'è di più. La legge sulla stampa prescrive la presenza d'un direttore responsabile in ogni giornale o altro periodico (art. 3, primo comma, l. 47/48).

Il direttore responsabile d'una testata giornalistica deve essere iscritto quanto meno all'albo dei giornalisti pubblicisti (art. 46 l. 69/63 e sentenza Corte cost. 98/68).

La presenza e la qualifica della ricorrente nella redazione di [redacted].it era giustificata da questa disciplina. La sua sostituzione da parte dell'amministratore delegato dell'impresa editoriale che, per propria ammissione, non è giornalista né professionista né pubblicista, è *contra legem* (artt. 45 l. 69/93, 348 e 498 c.p.). Per giustificare il licenziamento si sarebbe dunque compiuta una violazione della legge anche penale.

[redacted] ha riferito in memoria di avere avuto alle proprie dipendenze altri tre lavoratori subordinati a tempo pieno e tre a tempo parziale, oltre ad un apprendista. E' emerso dagli interrogatori liberi che anche i primi tre erano componenti della redazione.

La scelta di licenziare la ricorrente non si collega pertanto al nuovo piano editoriale ed alle ragioni esposte negli atti introduttivi delle convenute, se non per il fatto – irrilevante sotto il profilo organizzativo – che soltanto a costei era applicato il CCNL per il lavoro giornalistico. Manca dunque la prova d'un collegamento funzionale effettivo tra il riassetto aziendale enunciato ed il provvedimento adottato nei confronti della ricorrente.

Per tutte le ragioni esposte il licenziamento è senz'altro illegittimo.

##### 5. Il collegamento economico-funzionale tra le imprese convenute.

Si è già accennato al fatto che la ricorrente ritenga che la scissione tra le due società convenute non abbia fatto venire meno l'identità della loro organizzazione e della loro attività, sicché esse andrebbero considerate come parte d'un unico centro d'imputazione rispetto al suo rapporto lavorativo.

Secondo l'orientamento ormai consolidato della Suprema Corte – cui tutti i difensori si sono rifatti nella discussione orale della causa – *“il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società di un medesimo gruppo non comporta il venir meno della autonomia delle singole società dotate di distinta personalità giuridica e pertanto non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso tra un lavoratore ed una di tali società, si*

*ostendevano alla società-madre o ad altre società dello stesso gruppo, salva peraltro la possibilità di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro - anche al fine di accertare la sussistenza o meno del requisito numerico costituente il presupposto della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge degli atti costitutivi delle società del gruppo mediante interposizioni fittizie e viceversa reali ma fiduciarie” [Cass., sez. lav., 11801/1993; nello stesso senso in seguito Cass., 3136/1999 e 4274/2003].*

La giurisprudenza ha nel tempo affinato questa massima, individuando i requisiti per la configurazione della fattispecie invocata dalla ricorrente: *“a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo, con 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 che fruiscono dell'attività del lavoratore” [Cass., sez. lav., 7717/2003; più di recente Cass., sez. lav., 160/2017].*

L'onere di provare questi requisiti incombe sul lavoratore, tenuto a dimostrare che la realtà fattuale supera la formale divaricazione di personalità giuridica delle diverse imprese.

La ricorrente ha allegato soltanto tre circostanze: l'identità degli amministratori; l'identità di sede e spazi lavorativi; l'impiego promiscuo da parte delle due convenute di una lavoratrice, HHHH, rimasta alle dipendenze formali di █████ solo perché invalida.

Quest'ultimo elemento non integra l'ultimo dei requisiti dettati dalla Cassazione, che investe *“la prestazione lavorativa”* della persona che agisce per fare valere il proprio diritto a godere d'una tutela piena verso il licenziamento. E' stato osservato in dottrina che l'unicità del centro d'imputazione del rapporto di lavoro nel gruppo d'imprese può dare luogo, una volta che sia dimostrato il frazionamento fittizio diretto ad eludere la disciplina giuslavoristica, ad una *fictio juris*: il lavoratore può così beneficiare dell'applicazione di tale disciplina, ferma restando la strutturazione delle diverse società appartenenti ad un gruppo d'imprese.

Questa logica è condivisibile, poiché garantisce l'applicazione delle norme degli artt. 18 e 35 l. 300/70, secondo il loro spirito di protezione della

posizione del lavoratore, anche prescindendo dalla ricerca dell'intento fraudolento nel frazionamento delle imprese. Tale logica richiede però che a subire l'impiego promiscuo da parte delle varie persone giuridiche sia la parte ricorrente e non qualunque prestatore di lavoro dell'una o dell'altra società.

Manca di conseguenza la prova di uno dei requisiti definiti dalla stessa difesa attrice, nella discussione orale, come fondamentale.

A ciò si aggiunga che la scissione di [REDACTED] da [REDACTED] ha separato attività operativamente eterogenee: da una parte quella editoriale e quella legata alla gestione di servizi via internet, assunte dal soggetto beneficiario [all. 4 mem.], dall'altra quella di ristorazione, rimasta presso la società scissa, che occupa un organico di personale numericamente assai più consistente [all. 2 ric.]. Non v'è prova che tali rispettive attività si intrecciano o interferiscano l'un l'altra, dunque che siano integrate tra loro. L'utilizzo comune di parte della struttura amministrativa, che è stato dedotto, atterrebbe infatti, se anche fosse dimostrato, al requisito strutturale, non a quello funzionale.

E' pur vero che alcune circostanze acquisite al giudizio fanno dubitare della genuinità della scissione: la collocazione in [REDACTED] della menzionata HHHH, frutto d'una strategia d'impresa unica (cfr. int.: «*rimasta alle dipendenze di KKKK Srl all'atto della scissione in quanto invalida, sicché andò a coprire lo spazio dedicato alla riserva*»); l'uso parziale comune della struttura di segreteria («*per YYYY Web l'ufficio amministrativo si identificava con JJJJ, la quale era una dipendente a tempo parziale di KKKK Srl*»); l'assenza soprattutto d'un contratto che regolamenti la fornitura dei servizi amministrativa dall'una all'altra società.

Tuttavia nell'attuale fase processuale (priva di preclusioni probatorie dettate da termini di decadenza rigidi), la carenza probatoria dianzi verificata e relativa ad alcuni dei requisiti giurisprudenziali impedisce di conferire a questi ultimi elementi i connotati degli indizi gravi, univoci e concordanti per la ricostruzione giuridica d'un unico centro d'imputazione.

## **6. Il requisito dimensionale per la massima tutela rivendicata.**

Non è pertanto possibile accogliere la domanda della ricorrente per l'applicazione dell'art. 18, co. 5 o 6, l. 300/70 in ragione del collegamento economico-funzionale tra le due società convenute.

Nel ricorso si sostiene che la "c.d. tutela reale alla fattispecie sarebbe con ogni probabilità giustificata" anche dall'organico della sola [REDACTED], previo

accertamento della natura subordinata dei rapporti lavorativi di alcuni addetti alla redazione giornalistica. Vengono menzionati (omissis).

Per dare dimostrazione di quell'assunto si afferma che tutti costoro sarebbero "assoggettati ai poteri di direzione, organizzazione e disciplina degli amministratori delle due società". L'enunciato dell'atto difensivo neppure si sofferma sui contenuti dell'attività svolta rispettivamente dai singoli lavoratori. La circostanza allegata a prova della dimensione dell'organico di ██████ risulta dunque del tutto generica, quindi inammissibile in una fase processuale pur deformatizzata – ma ad istruttoria piena – qual è quella regolata dall'art. 1, co. 48 e 49, l. 92/2012.

Non potendo il rapporto essere imputato alle due parti convenute e mancando il requisito dimensionale in capo a ██████, la fattispecie esaminata è estranea al campo di applicazione dell'art. 7 l. 604/66 (modif. ex art. 1, co. 40. L. 92/2012). Pertanto la mancata adozione della procedura preventiva prevista da quella norma non costituisce un vizio del licenziamento in esame.

La domanda diretta ad ottenere un indennizzo commisurato ai parametri dell'art. 18 l. 300/70 è dunque infondata sotto tutti i profili fatti valere in ricorso.

Questa conclusione non è motivo, come detto, per modificare il rito col quale la causa è stata instaurata.

## 7. La tutela spettante verso il licenziamento.

La reiezione della tesi della ricorrente sull'unicità del centro d'imputazione del suo rapporto di lavoro comporta che esso non possa dirsi proseguito senza discontinuità da quando era stato costituito presso ██████

Non può quindi negarsi la genuinità della sua assunzione da parte di ██████ alla data, 6.12.2016, di efficacia della scissione. Di conseguenza, il rapporto di lavoro è sorto nella vigenza del d.lgs. 23/2015, la cui disciplina va applicata al recesso dichiarato illegittimo.

Tale recesso va soggettivamente imputato solo a ██████, unico titolare del rapporto di lavoro al momento in cui è stato intimato. Di conseguenza il ricorso va respinto nei confronti dell'altra parte convenuta.

Poiché ██████ non raggiunge i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 l. 300/70, la ricorrente ha diritto alla sola tutela dell'art. 9, primo comma, d. lgs. 23/2015. Il licenziamento è stato intimato prima del d.l. 87/2018 (conv. nella legge 96/2018), sicché non è soggetto alla disciplina che ha incrementato il numero minimo delle mensilità spettanti.

La norma dell'art. 9, primo comma, determina il valore dell'indennizzo stabilendo che è dovuto quello dell'art. 3, primo comma, del medesimo d. lgs. 23/2015, ma "dimezzato".

L'8 novembre scorso la Corte costituzionale ha depositato la motivazione della sentenza con cui quest'ultima disposizione è stata dichiarata illegittima per contrasto con gli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, nonché, con riferimento all'art. 24 della Carta sociale europea, 76 e 117, primo comma, Cost., limitatamente alle parole "*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*" [Corte cost., 194/2018].

La Corte ha censurato questo meccanismo poiché, parametrato alla sola anzianità di servizio, non garantisce un risarcimento adeguato al danno effettivo subito dal lavoratore ingiustificatamente licenziato e sufficientemente dissuasivo nei confronti del datore di lavoro autore d'un illecito. Essa ha pertanto rimesso al giudice la determinazione dell'indennità risarcitoria spettante tenendo conto, nel rispetto dei limiti edittali previsti dalla norma, non solo dell'anzianità, ma anche di altri criteri, quali quelli dettati dall'art. 8 l. 604/66 o dall'art. 18, quinto comma, l. 300/70.

L'art. 9, primo comma, d. lgs. 23/2015 non ha subito censure, non essendo stato oggetto del quesito di costituzionalità. E' inevitabile però valutare l'incidenza della pronuncia 194/2018 anche sulla sua applicazione, sia perché questa norma richiama direttamente quella dell'art. 3, primo comma, per assumere la base di calcolo dell'indennizzo dovuto ai dipendenti delle piccole imprese sia perché adotta lo stesso congegno, ancorato esclusivamente all'anzianità di servizio (diversamente dall'omologa disposizione dell'art. 8 l. 604/66, indicata dalla Consulta come modello costituzionalmente corretto).

Le argomentazioni della sentenza 194/2018 muovono da considerazioni che investono la "*predeterminazione forfetizzata del risarcimento del danno*" alla luce di principi generali dell'ordinamento. All'interno del disposto dell'art. 9, primo comma, non v'è un elemento, neppure d'ordine sistematico, che renda ragionevole discostarsene per il solo fatto che l'impresa datrice di lavoro sia priva del requisito dimensionale dell'art. 18 l. 300/70.

Onde evitare un'applicazione contrastante col pronunciamento della Corte costituzionale, deve ritenersi che il rinvio al "*ammontare delle indennità e*

*dell'importo previsti dall'art. 3, comma 1 ..*" vada letto in riferimento a tutti i criteri risarcitori indicati dalla sentenza 194/2018.

Rimettendo al giudice una valutazione più lata del valore dell'indennizzo risarcitorio, questa soluzione interpretativa, costituzionalmente orientata incontra il medesimo confine rappresentato dal "*rispetto dei limiti, minimo e massimo*" previsti dalla disposizione applicata, secondo l'espressione usata dalla Corte. Nel caso dell'art. 9, primo comma, d. lgs. 23/2015 il limite dettato dal legislatore è soltanto massimo.

#### 8. L'entità dell'indennizzo risarcitorio.

L'esito dell'accertamento ispettivo dell'INPGI avalla le risultanze dell'interrogatorio libero dell'amministratore di [REDACTED] e della corrispondenza depositata col ricorso ed in corso di causa [all. 16 e 18]. Tutti questi elementi convergono nel fare ritenere effettivo il ruolo direttivo ed organizzativo assegnato a [REDACTED] nella redazione; quella di direttore responsabile era dunque non una "*nomina svincolata dal rapporto di lavoro*", così come la convenuta ha sostenuta nella propria memoria, ma un incarico che le affidava funzioni concrete.

Questo accertamento va compiuto, seppure in via incidentale, anche nella presente procedura, essendo connesso alla determinazione del valore dell'indennizzo (art. 1, co. 48, l. 92/2012).

Va di conseguenza condivisa l'impostazione della difesa attrice che ha ritenuto di assumere come base di calcolo dell'indennizzo dovuto la retribuzione del capo redattore, in considerazione delle dimensioni modeste della redazione e della qualificazione professionale limitata del personale da lei coordinato.

Parte convenuta non ha contestato la correttezza contabile del computo di tale retribuzione-base mensile, che ammonta pertanto ad € 5.309,62 [all. 13 ric.]. Non v'è ragione, in assenza di conteggi difformi, per distinguere tra ultima retribuzione globale di fatto, ai sensi dell'art. 18 l. 300/70, e retribuzione utile ai fini del TFR, costituente il parametro risarcitorio per il d. lgs. 23/2015.

Il disconoscimento dell'apporto professionale richiesto alla ricorrente, le gravi violazioni che hanno accompagnato il recesso, le ombre gravanti sulla scissione aziendale seguita in dieci mesi dalla decisione di licenziarla costituiscono elementi meritevoli di considerazione nella quantificazione del risarcimento dovuto, ben più della mera anzianità di servizio. Quest'ultima è del resto conseguenza della costituzione recente della nuova impresa datrice di lavoro a causa della menzionata scissione.

Tra gli elementi testé citati ha particolare rilievo quello contrattuale, giacché l'attribuzione della qualifica di collaboratrice esterna è destinata ad incidere non solo sul valore della retribuzione spettante, ma anche sulle prospettive di ricollocazione della ricorrente nell'ambiente giornalistico.

Va di conseguenza riconosciuto un indennizzo pari al limite massimo di sei mensilità. ■■■■ va in definitiva condannata a corrispondere alla ricorrente l'importo complessivo di € 31.857,72. Su tale importo vanno applicati la rivalutazione monetaria e gl'interessi legali, a seguito della sentenza del 23 ottobre 2000, n. 459, con la quale la Corte costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità dell'art. 22 comma trentasei l. 724/94. Gli interessi vanno calcolati sul capitale rivalutato annualmente, secondo il più recente orientamento della Corte Suprema [Cass., sez. un., 29 gennaio 2001, n. 381].

Poiché la condanna non segue ad una pronuncia ricostituiva del rapporto con effetto *ex tunc*, gli interessi decorrono dalla data della presente decisione.

#### **9. Il regolamento delle spese di lite.**

La presente ordinanza ha carattere decisorio ed è suscettibile, se non opposta, di definire i rapporti giuridici tra le parti. Occorre pertanto provvedere sulle spese di lite.

Entrambe le parti convenute hanno concorso alla lesione dei diritti della ricorrente accertati in causa, se si considera l'illegittimità del licenziamento non meno di quella del suo inquadramento professionale.

Tra la ricorrente e KKKK s.r.l. v'è dunque motivo per compensare integralmente le spese almeno della fase attuale del giudizio.

YYYY Web s.r.l. è a sua volta parzialmente soccombente. Vanno considerati, da un lato, la reiezione delle domande principali del ricorso e la novità assoluta della questione trattata in punto d'indennizzo, ma, dall'altro, la condotta della parte nel corso del rapporto e la sua offerta transattiva nel corso del tentativo di conciliazione, ben inferiore al valore del credito accertato.

La soccombenza della parte convenuta è quindi del 50%. In questa percentuale le spese di lite si liquidano a favore della ricorrente come da dispositivo.

La frazione residua si compensa.

**P.Q.M.**

applicando l'art. 1, co. 49, l. 92/2012,

*a)* respinge il ricorso nei confronti di **KKKK** s.r.l.;

*b)* dichiara estinto il rapporto di lavoro della ricorrente **XXXX** con **YYYY** **■■■■** s.r.l. e dichiara tenuta e conseguentemente condanna quest'ultima, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, a corrisponderle il complessivo importo di € 31.857,72, con gli interessi legali, sulla somma capitale da rivalutarsi anno per anno, decorrenti dalla data della presente ordinanza e sino al saldo;

*c)* compensa le spese del procedimento tra la ricorrente e **KKKK** s.r.l.;

*d)* condanna **YYYY Web** s.r.l. a rifondere la ricorrente delle spese del procedimento nella misura del 50%, misura liquidata in complessivi € 3.000,00, più 15% per spese generali, oltre a IVA e cpa, compensando tra le stesse parti la frazione residua.

Genova, 21 novembre 2018

**Il Giudice**  
**Marcello Basilico**