



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MILANO

in persona del giudice del lavoro dr.ssa Giulia Dossi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 2634 RG 2016, promossa da

con i procc. domm. avv.ti Roberto Angelo Jacchia, Guido Ercole Maria Callegari e Gaspare Roma, via San Paolo n. 7, Milano

- ricorrente opponente -

contro

con il proc. dom. avv. Rosanna Santaniello, via Podgora n. 15, Milano,

- convenuta opposta -

Oggetto: opposizione ad ordinanza ex art. 1, comma 49, legge 28 giugno 2012 n. 92

MOTIVI DELLA DECISIONE
IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato in cancelleria l'8 marzo 2016, XXXXXXXXXX Ltd ha proposto opposizione avverso l'ordinanza ex art. 1, comma 49, legge 28 giugno 2012 n. 92, emessa in data 6 febbraio 2016, che, in accoglimento del ricorso proposto da XXXXXXXXXX, aveva accertato che quest'ultima era stata licenziata verbalmente e condannato la società, ai sensi dell'art. 18, comma 1, legge 20 maggio 1970 n. 300, a reintegrarla nel posto di lavoro e a risarcirle il danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione.

Ha chiesto, in riforma dell'ordinanza opposta, di dichiarare il difetto di giurisdizione del giudice italiano, appartenendo la controversia alla giurisdizione del giudice inglese; in subordine, di dichiarare la legittimità della risoluzione del rapporto di lavoro e ciò sia nell'ipotesi in cui il rapporto sia regolato dalla legge inglese sia nell'ipotesi in cui sia regolato

dalla legge italiana; in ulteriore subordine, di dedurre dai crediti monetari eventualmente riconosciuti in favore della ricorrente tutti gli importi già corrisposti dalla società in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché *l'aliunde perceptum e percipiendum*.

Con vittoria di spese di lite di entrambe le fasi del giudizio.

Costituendosi ritualmente in giudizio, ha chiesto, in via principale, di rigettare l'opposizione e confermare l'ordinanza opposta; in subordine, di condannare la società a tutte le conseguenze di cui all'art. 18, comma 4, legge 20 maggio 1970 n. 300 o, in ulteriore subordine, alle conseguenze previste dagli ulteriori commi o, in estremo subordine, a tutte le conseguenze previste dalla legge applicabile e, in particolare, qualora sia ritenuta applicabile la legge di Gran Bretagna, alle conseguenze previste dall'*Employment Rights Act* 1996 e successive modifiche e dunque, gradatamente, alla reintegrazione e comunque a tutte le conseguenze di cui all'art. 114, alla riassunzione o alla nuova assunzione e comunque a tutte le conseguenze di cui all'art. 115, al pagamento dell'indennità base e comunque a tutte le conseguenze di cui all'art. 119, al pagamento dell'indennità risarcitoria e comunque a tutte le conseguenze di cui all'art. 123.

Con vittoria di spese e competenze di causa, da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

L'opposizione è infondata e deve essere rigettata, con integrale conferma dell'ordinanza pronunciata all'esito della fase sommaria.

In primo luogo deve essere rigettata l'eccezione di difetto di giurisdizione del giudice italiano.

A norma dell'art. 20, comma 2, Regolamento UE 12 dicembre 2012 n. 1215, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, *"qualora un lavoratore concluda un contratto individuale di lavoro con un datore di lavoro che non sia domiciliato in uno Stato membro ma possieda una succursale, un'agenzia o qualsiasi altra sede d'attività in uno Stato membro, il datore di lavoro è considerato, per le controversie relative al loro esercizio, come avente domicilio nel territorio di quest'ultimo Stato"*.

In tal caso il datore di lavoro può essere convenuto nello Stato membro in cui *"è considerato"* avere domicilio, sia in forza dell'art. 4 (secondo cui *"a norma del presente regolamento, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro cittadinanza, davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato membro"*) e dell'art. 21 dello stesso Regolamento (secondo cui *"il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto: a) davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato in cui è domiciliato"*).

L'art. 21 richiamato stabilisce, inoltre, che il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto *"in un altro Stato membro"*:

i) davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente; o

ii) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto".

Nel caso di specie, _____ - assunta alle dipendenze di _____ con contratto stipulato in data 1 dicembre 2009, in cui si dà atto dell'inizio del rapporto alla data del 21 settembre 2009 (cfr. doc. 2 fascicolo

fase sommaria) – ha dedotto di aver prestato attività lavorativa, dall'1 febbraio 2012 alla cessazione del rapporto, presso la propria abitazione, ove vi era una stabile organizzazione di mezzi, emanazione della società e funzionale all'esercizio dell'attività di impresa.

_____ non ha contestato l'allegazione della lavoratrice secondo cui, indipendentemente dalla sede di lavoro indicata in contratto e nei cedolini paga, la stessa operava di fatto nella propria abitazione, utilizzando strumenti di lavoro forniti dalla società.

La deduzione della società, contenuta nella memoria di costituzione nella fase sommaria, di non aver mai ricevuto comunicazione dalla lavoratrice della sua intenzione di trasferirsi a Milano e di non averla mai autorizzata a lavorare presso la propria abitazione in Italia non confuta l'allegazione della lavoratrice secondo cui di fatto, indipendentemente dall'esistenza di formali comunicazioni o autorizzazioni, dal 2012 la stessa svolgeva attività lavorativa in Italia presso la propria abitazione; la società ne era evidentemente a conoscenza e non risulta aver mai formulato alcuna obiezione.

La prospettazione della lavoratrice è inoltre suffragata dai decreti di perquisizione e di sequestro emessi dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Roma e dal verbale di sequestro in data 30 giugno 2014 del Nucleo di Polizia Tributaria di Milano, relativo al sequestro eseguito presso l'abitazione della ricorrente nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti di amministratori del gruppo _____ per associazione a delinquere finalizzata all'esercizio di attività illegale di raccolta di giochi e scommesse (cfr. docc. 3, 4 e 5 fascicolo _____ fase sommaria).

Da tali atti, ed in particolare dal verbale di sequestro, emerge come presso l'abitazione della ricorrente vi fosse un'articolazione organizzativa della convenuta: qui, infatti, è stata rinvenuta copiosa documentazione (due scatoloni) relativa alla società, oltre a buste e agende alla stessa riconducibili.

L'abitazione di _____ configurava un'elementare terminazione dell'impresa, costituita da un minimo di beni aziendali necessari per l'espletamento della prestazione lavorativa: essa costituiva, quindi, una "sede di attività" di _____ ai sensi dell'art. 20 Regolamento 12 dicembre 2012 n. 1215 cit..

Si richiama, a sostegno di tali conclusioni, il consolidato orientamento della Suprema Corte in tema di competenza territoriale nel rito del lavoro, secondo cui nella lettura dell'art. 413 c.p.c., "l'espressione "dipendenza aziendale alla quale è addetto il lavoratore" deve essere interpretata in senso estensivo, come articolazione della

organizzazione aziendale (dipendenza) nella quale il dipendente lavora (addetto), che può anche coincidere con la sua abitazione se dotata di strumenti di supporto dell'attività lavorativa" (cfr. Cass. 15 luglio 2013 n. 17347; negli stessi termini Cass., 16 novembre 2010, n. 23110; Cass. 21 gennaio 2010, n. 1018).

La Corte di Cassazione ha evidenziato come il concetto di dipendenza aziendale utilizzato dalla norma non solo non coincide con quello di unità produttiva contenuto in altre norme di legge, ma deve intendersi in senso lato, in armonia con la *ratio legis* mirante a favorire il radicamento del foro speciale nel luogo della prestazione lavorativa.

E' stato perciò statuito che *"condizione minima, ma sufficiente a tal fine, è che l'imprenditore abbia configurato tale organizzazione del lavoro e che l'azienda disponga in quel luogo di un nucleo di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa, cioè destinato al soddisfacimento delle finalità imprenditoriali, "anche se modesto e di esigue dimensioni"; è sufficiente che in tale nucleo operi anche un solo dipendente e non è necessario che i relativi locali e le relative attrezzature siano di proprietà aziendale, ben potendo essere di proprietà del lavoratore stesso o di terzi"* (Cass. 15 luglio 2013 n. 17347 cit.).

Sulla base di tali premesse la Corte ha ritenuto sussistente la dipendenza aziendale anche nella residenza del lavoratore quando questi svolge l'attività lavorativa in tale luogo, avvalendosi di strumenti destinati all'attività aziendale, individuati in genere in un computer collegato con l'azienda e nei relativi strumenti di supporto (stampante, adsl, ecc.).

La medesima *ratio* è sottesa alle richiamate disposizioni del Regolamento UE in materia di giurisdizione, sicché deve ritenersi che, nel caso di specie, il nucleo di beni organizzati presso l'abitazione della ricorrente integri una *"sede di attività"* della convenuta in Italia, idonea a radicare la giurisdizione del giudice italiano.

Occorre inoltre osservare che il luogo in cui la ricorrente svolgeva abitualmente attività lavorativa era, come detto, la propria residenza sita in Italia, sicché la giurisdizione del giudice italiano sussiste anche in forza dell'art. 21 lett. b) paragrafo i), precedentemente esaminato, che fa riferimento al criterio *"del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o [...] dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente"*.

Tali conclusioni non sono smentite dalla sentenza della Corte di Cassazione, sez. III pen., n. 26728/15 (allegata *sub doc.* 1 fascicolo opponente), chiamata ad accertare la sussistenza dei diversi presupposti per la determinazione della residenza fiscale della società ai sensi dell'art. 73 T.U.I.R. (a mente del quale *"ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le società e gli enti che per la maggior parte del periodo di imposta hanno la sede legale o la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale nel territorio dello Stato"*).

Il fatto che la Corte di Cassazione abbia escluso *"che in Italia possa ritenersi localizzato l'oggetto principale del gruppo"* non vale certo ad escludere che avesse una dipendenza in Italia o, quantomeno, che prestasse attività lavorativa in Italia per conto e nell'interesse della società: tanto basta a radicare la giurisdizione del giudice italiano ai sensi del citato Regolamento UE 12 dicembre 2012 n. 1215.

Ciò premesso in punto di giurisdizione, si ritiene che la controversia debba essere decisa facendo applicazione della legge italiana.

L'art. 3 della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali stabilisce che *"il contratto è regolato dalla legge scelta dalle parti. La scelta dev'essere espressa, o risultare in modo ragionevolmente certo dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto, ovvero a una parte soltanto di esso"*.

L'odierna opponente deduce che le parti avrebbero scelto in contratto, in modo espresso, di far regolare il rapporto dalla legge inglese.

La deduzione non pare fondata.

Il contratto di lavoro stipulato tra le parti (cfr. doc. 2 fascicolo fase sommaria) si limita ad enunciare, nella clausola denominata *"introduction"*, che il documento, in conformità a quanto previsto dalla Sezione 1 dell'*Employment Rights Act 1996*, contiene i dettagli dei termini e delle condizioni di impiego della ricorrente alle dipendenze di *(in accordance with the requirements of Section 1 of the Employment Rights Act 1996, this document provides details of the terms and conditions of employment with*).

Il contratto contiene, inoltre, una clausola denominata *"Data Protection Act 1998"*, che regola il trattamento dei dati personali e stabilisce che la società può trasferire le informazioni relative alla lavoratrice in Paesi che possono non garantire il medesimo livello di protezione del Regno Unito (*"The Company may transfer your information to countries which may not provide the same level of data protection as the UK"*), salva la salvaguardia contrattuale: questo è l'unico riferimento alla legislazione inglese contenuto nella clausola.

Le parti, dunque, non hanno compiuto alcuna scelta *"espressa"* circa l'applicazione della legge inglese.

Né d'altra parte, sulla base degli elementi evidenziati, può affermarsi che una simile scelta risulti *"in modo ragionevolmente certo dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze"*, secondo la previsione dell'art. 3 della Convenzione di Roma.

Ne deriva che, a norma dell'art. 6 della stessa Convenzione, *"in mancanza di scelta a norma dell'articolo 3, il contratto di lavoro è regolato [...] dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro"*.

Dal momento che, come precedentemente evidenziato, svolgeva abitualmente il proprio lavoro in Milano, la legge applicabile al rapporto di lavoro di cui si controverte è la legge italiana.

Nel merito, le domande svolte da *(cfr. doc. 2 fascicolo fase sommaria)* si ritengono fondate nei limiti di cui all'ordinanza opposta.

E' incontestato in causa, e comunque documentalmente provato (cfr. doc. 2 fascicolo fase sommaria), che tra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 21 settembre 2009.

La lavoratrice ha dedotto di essere stata licenziata verbalmente in data 20 marzo 2015, con effetto dal successivo 1 aprile 2015, dal *Country Manager* nel corso di un incontro presso l'hotel Michelangelo di Milano.

I fatti storici allegati dalla lavoratrice non sono stati contestati dalla società, che, al contrario, li ha espressamente confermati, salvo affermare che il licenziamento sarebbe stato accettato dalla lavoratrice.

Al paragrafo 10 della parte in fatto della memoria di costituzione di nella fase sommaria del giudizio si legge, infatti: "il 20 marzo 2015 il Sig. nuovo responsabile della Sig.ra, incontrava la Dipendente presso l'Hotel Michelangelo di Milano. Durante l'incontro il Sig. evidenziava alla Sig.ra come, per esigenze organizzative, le sue mansioni venivano smembrate e redistribuite all'interno della Società e come, pertanto, la posizione di lavoro ricoperta dalla Dipendente veniva soppressa. Il Sig. informava quindi la Dipendente del fatto che il suo ultimo giorno di lavoro sarebbe stato il successivo 31 marzo 2015 e che la stessa sarebbe stata esonerata dal prestare servizio durante il prescritto periodo contrattuale di preavviso (3 mesi) per il quale le sarebbe stata corrisposta in un'unica soluzione la relativa indennità sostitutiva. Il Sig. offriva inoltre alla Sig.ra, a fronte dell'accettazione della risoluzione del rapporto di lavoro e della correlata rinuncia ad una sua impugnazione, un'ulteriore somma pari a 3 mensilità di retribuzione (raddoppiando, in tal modo, l'indennità sostitutiva del preavviso). La Sig.ra accettava la risoluzione del proprio rapporto di lavoro con la e la proposta formulata dal Sig. ".

La società, tuttavia, non ha offerto alcuna prova dell'asserita accettazione del licenziamento da parte della lavoratrice, che avrebbe dato luogo ad una risoluzione consensuale del rapporto, né comunque della sua rinuncia ad impugnarlo.

Non vi è alcun accordo formalizzato, né alcun atto scritto di rinuncia.

non ha neppure offerto prova testimoniale delle circostanze suindicate.

Ne deriva che, mentre la lavoratrice ha dimostrato l'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro per volontà della datrice di lavoro non formalizzata in un atto scritto, quest'ultima non ha, per contro, assolto l'onere di provare che tale volontà era stata accettata dalla controparte, dando luogo ad una risoluzione consensuale.

risulta, perciò, soccombente sul punto.

Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte, infatti, "nell'ipotesi di controversia in ordine al "quomodo" della risoluzione del rapporto (licenziamento orale o dimissioni) si impone una indagine accurata da parte del giudice di merito, che tenga adeguato conto del complesso delle risultanze istruttorie, in relazione anche all'esigenza di rispettare non solo l'art. 2697 cod. civ., comma 1 relativo alla prova dei fatti costitutivi del diritto fatto valere dall'attore, ma anche il comma 2, che pone a carico dell'eccipiente la prova dei fatti modificativi o estintivi del diritto fatto valere dalla controparte. Sicchè, in mancanza di prova delle dimissioni, l'onere della prova concernente il requisito della forma scritta del licenziamento (prescritta "ex lege" a pena di nullità) resta a carico del datore di

lavoro, in quanto nel quadro della normativa limitativa dei licenziamenti, la prova gravante sul lavoratore riguarda esclusivamente la cessazione del rapporto lavorativo, mentre la prova della controdeduzione del datore di lavoro - avente valore di una eccezione - ricade sull'eccipiente - datore di lavoro ex art. 2697 cod. civ." (cfr. Cass. 8 gennaio 2009 n. 155; Cass. 27 agosto 2007 n. 18087; Cass. 20 maggio 2005 n. 10651; Cass. 18 marzo 2005 n. 5918, Cass. 13 aprile 2005 n. 7614; Cass. 6 dicembre 2004 n. 22852; Cass. 13 aprile 2000 n. 4760; Cass. 11 marzo 1995 n. 2835).

Le richiamate statuizioni della Corte di Cassazione si attagliano perfettamente anche al caso in cui il datore di lavoro eccepisca non le dimissioni del lavoratore, bensì la risoluzione consensuale del rapporto o la rinuncia ad impugnare il licenziamento, essendo anch'essi fatti modificativi o estintivi del diritto fatto valere dal lavoratore.

Sulla base degli argomenti sopra esposti deve ritenersi che il rapporto di cui è causa si sia interrotto per volontà del datore di lavoro, non formalizzata in atti scritti.

In assenza di comunicazione scritta, il licenziamento risulta inefficace ai sensi dell'art. 2 legge 15 luglio 1966 n. 604.

In caso di licenziamento inefficace per difetto di forma scritta trova applicazione l'art. 18, comma 1, legge 20 maggio 1970 n. 300, come novellato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, indipendentemente dai requisiti dimensionali del datore di lavoro.

Tale tutela non può essere esclusa in base all'argomento, speso dalla società tanto nella fase sommaria quanto nel ricorso in opposizione, secondo cui le norme in tema di estinzione del rapporto di lavoro dettate dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 non troverebbero applicazione nei confronti dei lavoratori a domicilio.

Questo per l'assorbente ragione che, indipendentemente dalla fondatezza dell'argomento, non può essere considerata lavoratrice a domicilio, giacché, alla luce delle considerazioni sopra svolte, la sua abitazione configurava nella sostanza un'articolazione dell'organizzazione di impresa della datrice di lavoro e quindi una sede di quest'ultima: la fattispecie è quindi estranea allo schema del rapporto di lavoro subordinato a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973 n. 877.

Ne deriva che deve essere condannata a reintegrare nel posto di lavoro e a risarcirle il danno, nella misura liquidata nell'ordinanza opposta.

Dal risarcimento del danno non deve essere detratta alcuna delle somme erogate alla lavoratrice a seguito della cessazione del rapporto: né le somme a titolo di indennità di preavviso, né le somme a titolo di indennità denominata "severance", trattandosi di titoli del tutto autonomi rispetto a quelli oggetto della presente pronuncia, che non attengono all'illegittimità del licenziamento e al conseguente risarcimento.

Neppure deve decurtarsi alcuna somma a titolo di *aliunde perceptum*, poiché non risulta che la lavoratrice abbia percepito redditi derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa presso altro datore di lavoro dopo il licenziamento.

Generiche - e pertanto inaccoglibili - sono poi le deduzioni relative all'*aliunde percipiendum*.

Alla luce delle considerazioni esposte l'opposizione svolta da [redacted] deve essere rigettata e l'ordinanza ex art. 1, comma 49, legge 28 giugno 2012 n. 92, oggetto di opposizione, deve trovare integrale conferma.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi sono liquidati in dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, eccezione e istanza disattesa od assorbita, così provvede:

- rigetta l'opposizione e, per l'effetto, conferma integralmente l'ordinanza ex art. 1, comma 49, legge 28 giugno 2012 n. 92, pronunciata *inter partes* in data 6 febbraio 2016;
- condanna [redacted] a rifondere a [redacted] le spese del giudizio di opposizione, che liquida in € 3.500,00 oltre accessori di legge e distrae a favore dell'avv. Santaniello, dichiaratasi antistataria.

Milano, 21 luglio 2016

Il giudice
Giulia Dossi