

N. R.G. 4756/2018



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RIMINI
Sezione Unica CIVILE

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Chiara Zito
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 4756/2018 promossa da:

██████████ (C.F. ██████████) con il patrocinio dell'avv. ██████████
██████████ elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. ██████████
██████████

ATTORE/I

contro

██████████ (C.F. ██████████) con il patrocinio dell'avv.
██████████ elettivamente domiciliato in VIA ██████████ 47921 RIMINI presso il
difensore avv. ██████████

CONVENUTO/I

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Con atto di citazione ritualmente notificato, ██████████ conveniva in giudizio l'avvocato ██████████
██████████ per ottenere la risoluzione per inadempimento del contratto d'opera
professionale concluso con lo stesso e la condanna al risarcimento dei danni subiti.
In particolare, l'attrice esponeva che, nel febbraio del 2014, si era rivolta all'avv. ██████████ con
studio in Rimini per impugnare il licenziamento che le era stato comminato dalla ██████████
s.r.l.



Il licenziamento era da lei ritenuto discriminatorio e comunque illegittimo o nullo perché frutto di discriminazione di genere, atteso che i suoi colleghi uomini di pari anzianità di servizio e che avevano commesso errori simili a quelli posti a motivo del licenziamento non avevano avuto alcun procedimento disciplinare. Inoltre, la discriminazione aveva anche carattere politico, per essere il licenziamento intervenuto successivamente all'iscrizione dell'attrice al sindacato FILCAM CGIL, quando nessuno dei suoi colleghi era iscritto. Anche a voler prescindere dalla discriminazione, il licenziamento intimato risultava illegittimo, perché ingiustificato e comunque sproporzionato rispetto alla condotta di cui la lavoratrice era incolpata.

Aderendo alla richiesta dell'attrice l'avv. [REDACTED] proponeva ricorso ex art. 1, comma 48, della Legge 92/12 con il quale impugnava il licenziamento.

Nel conseguente giudizio si costituiva la società datrice di lavoro, eccependo tra l'altro che il ricorso era inammissibile perché la convenuta non aveva le dimensioni previste dall'art. 18 della legge 300 del 1970.

Il ricorso veniva accolto e il Tribunale dichiarava che il licenziamento aveva natura discriminatoria e pertanto non teneva conto dell'eccezione della resistente, non applicandosi il limite dimensionale ai licenziamenti discriminatori.

Avverso tale provvedimento proponeva opposizione la resistente, ai sensi dell'art 1 comma 51 della legge 92/12, reiterando, tra le altre difese, anche quella relativa alla eccezione di inammissibilità per carenza del requisito dimensionale.

Nel giudizio di opposizione si costituiva l'odierna attrice, sempre a ministero dell'avv. [REDACTED] il quale ometteva di approfondire la questione relativa al requisito dimensionale e di formulare mezzi istruttori idonei a superare l'eccezione della controparte, nonostante l'attenzione sul punto fosse stata tempestivamente portata dalla cliente. Sin dai primi incontri e comunicazioni e-mail, e in particolare dopo la costituzione della [REDACTED] s.r.l. nel giudizio cautelare, l'attrice aveva rappresentato al professionista che, benché ufficialmente la [REDACTED] fin dal 2012 avesse meno di 15 dipendenti, in realtà tra detta società, la [REDACTED] e la [REDACTED] S.a.s ci fosse una situazione di interdipendenza economica e funzionale, tale da dar luogo a *"quell'unico centro di imputazione del rapporto di lavoro"*, che secondo la prevalente giurisprudenza acquista rilievo ai fini del requisito numerico per la tutela reale del rapporto di lavoro. La stessa ricorrente poi aveva, nel verbale d'udienza del 26.2.2015, fatto riferimento alla circostanza, cosa che provava come l'avv. [REDACTED] fosse a conoscenza della problematica e della necessità di produrre opportune difese sull'argomento.



L'avv. [REDACTED] tuttavia, nella propria memoria di costituzione nel giudizio di opposizione non contestava l'assunto di controparte, sostenuto dal deposito del Libro Unico del Lavoro (LUL) relativo alla [REDACTED] s.r.l., come sarebbe stato rilevante ai fini dell'accoglimento della domanda, formulata in via subordinata, di accertamento dell'illegittimità del licenziamento, ove non fosse ritenuta la sua natura discriminatoria. Il difensore a questo riguardo si limitava a ritenere che l'eccezione non fosse rilevante, stante il dichiarato carattere discriminatorio del licenziamento.

Solo dopo la chiusura dell'istruttoria e in sede di memorie conclusive, in seguito alle rimostranze della cliente, l'avv. [REDACTED] contestava l'eccezione quando erano ormai maturate le preclusioni di legge sulla formazione del *thema decidendum*.

La questione relativa al requisito dimensionale non veniva esaminata dal primo Giudice, stante l'accoglimento della domanda principale relativa al carattere discriminatorio del licenziamento intimato.

La mancata contestazione tempestiva impediva però che la questione potesse essere portata all'attenzione del giudice dell'impugnazione nel caso - poi concretamente verificatosi - che non venisse riconosciuto il carattere discriminatorio del licenziamento.

In sede di reclamo innanzi al Corte d'appello la [REDACTED] si faceva assistere da altro difensore, essendo cessato il rapporto di fiducia con l'odierno convenuto.

La Corte d'appello con la Sentenza n° 876/16 accoglieva il reclamo nella parte in cui lamentava l'accertata natura discriminatoria del licenziamento, che veniva comunque ritenuto sproporzionato ed ingiusto.

Considerata l'eccezione proposta e documentata e l'acquiescenza manifestata su di essa dalla difesa della [REDACTED] la Corte riteneva che nel caso in esame non potesse essere concessa la tutela reale, ma solo quella obbligatoria. Alla [REDACTED] venivano, quindi, riconosciute delle somme di danaro ben inferiori a quelle disposte con la precedente decisione e non veniva assicurato il reintegro nel posto di lavoro prima statuito.

Il nuovo e ridotto esito del giudizio veniva dall'attrice attribuito esclusivamente alla condotta dell'avv. [REDACTED] che, inadempiente ai propri obblighi e benché reso consapevole dell'importanza della questione relativa al requisito dimensionale, aveva ommesso di trattarla adeguatamente e di chiedere mezzi istruttori atti a dimostrare che la [REDACTED] s.r.l., la [REDACTED] e la [REDACTED] costituivano un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

L'attrice documentava gli effetti del ridotto accoglimento delle sue pretese da parte della Corte



d'Appello e concludeva chiedendo che il Tribunale di Rimini, in accoglimento delle sue domande: - accertasse e dichiarasse l'inadempimento da parte del convenuto delle obbligazioni connesse con lo svolgimento del mandato professionale; - condannasse l'avv. [REDACTED] al risarcimento dei danni e alla restituzione dei compensi ricevuti nella complessiva misura di € 800.000 o quella maggiore o minore somma che dovesse risultare nel corso della causa.

2. Si costituiva in giudizio il convenuto, resistendo alla domanda e rilevando come dalla sua difesa fosse scaturita una vittoria totale per la cliente, avendo il primo giudice accolto il ricorso avverso il licenziamento, dichiarandone la natura discriminatoria, e che tale risultato era stato anche confermato in sede di sentenza resa dal Tribunale di Rimini sull'opposizione proposta dalla società resistente.

Il cattivo esito era quindi da riferirsi al solo giudizio di reclamo, nel quale sarebbe stato possibile per la nuova difesa della [REDACTED] sollecitare la Corte ad assumere nuovi mezzi istruttori utili a dare la prova della sussistenza del requisito dimensionale e, quindi, della possibilità di mantenere la tutela reale in favore della lavoratrice, confermando la reintegrazione nel posto di lavoro. Tale possibilità era riconosciuta dal comma 59 dell'art 1 Legge 92/12 nel testo all'epoca vigente. La decisione della Corte d'appello circa la mancata contestazione del requisito dimensionale per la concessione della tutela reale andava quindi riferita al giudizio d'appello e non ai gradi precedenti.

Rilevava poi come la linea difensiva proposta dalla cliente non sarebbe comunque stata tempestiva, in quanto, solo con una comunicazione inviata in data 13 aprile 2016, quando l'avv. [REDACTED] aveva segnalato che la difesa della società aveva prodotto il L.U.L. (Libro Unico del Lavoro), dal quale risultava che la stessa aveva un numero di dipendenti inferiore ai 15 richiesti dall'art. 18 della L. 300/70, la cliente aveva chiesto se fosse possibile riaprire l'istruttoria per far valere la circostanza che il numero dei dipendenti andava computato per i tre soggetti costituenti un unico centro di interessi.

Solo per accondiscendere alle richieste della cliente, il legale aveva quindi svolto nelle difese finali considerazioni utili per il superamento dell'eccezione.

In ogni caso, la cliente non aveva fornito elementi concreti utili a superare l'eccezione della controparte, che appariva fondata, posto che gli altri enti indicati dalla stessa risultavano dotati di una propria autonomia. Il convenuto citava quindi giurisprudenza atta a dimostrare come, benché in astratto fosse possibile considerare nel novero dei lavoratori che costituiscono l'organico utile al computo richiesto dalla legge anche dipendenti di enti diversi, purché soggetti ad unico controllo gerarchico, questo non era possibile nel caso di specie. Le tre entità,



infatti, costituivano strutture idonee ad essere singolarmente considerate come “unità produttiva”, connotata da indipendenza tecnica e amministrativa tale che in essa si possa concludere una frazione dell’attività produttiva aziendale. Tale caratteristica si ritrovava in ognuno dei tre enti indicati dalla cliente così che ciascuno di essi costituiva una “unità produttiva” ai fini della l’art. 18 della Legge 300/70, senza possibilità di sommatoria tra i diversi dipendenti.

Pertanto, le indicazioni fornite dalla cliente su di un possibile uso in comune di attrezzature o una qualche promiscuità tra i rispettivi clienti o lo scambio di favori reciproci non consentivano di coltivare utilmente la tesi della computabilità in unica “Unità produttiva” dei loro dipendenti. La condotta del legale era stata perciò aderente ai canoni di diligenza professionale e diretta alla tutela della cliente.

In ogni caso, la difesa del convenuto evidenziava che, in mancanza della condizione prevista dalla giurisprudenza, di preponderante probabilità di esito favorevole della causa in caso di corretto adempimento della prestazione da parte del legale, la domanda doveva essere rigettata. Il convenuto svolgeva poi considerazioni sulla mancata prova del danno e comunque sulla sua insussistenza totale o parziale, anche in forza delle somme percepite dalla attrice e alternative a quelle derivanti dal mancato reintegro.

Concludeva quindi chiedendo che il Tribunale volesse respingere tutte le domande o, in subordine, ridurre il risarcimento chiesto da controparte

3. Depositata le memorie *ex* art. 183 comma VI c.p.c., la causa veniva istruita mediante la documentazione allegata, l’interrogatorio formale delle parti, le prove testimoniali richieste e l’ordine *ex* art. 210 c.p.c. ad ██████████ S.r.l. in liquidazione, ad ██████████ ██████████ e ad ██████████ ██████████ S.a.s., di esibire documentazione attestante il numero dei propri dipendenti negli anni dal 2011 al 2014.

Esaurita l’istruttoria, le parti precisavano le conclusioni la causa veniva trattenuta in decisione all’udienza del 14.09.2022, previa assegnazione dei termini *ex* art. 190 c.p.c.

4. Così riassunto lo svolgimento del processo, occorre dunque trattare del giudizio in cui l’avv. ██████████ ha prestato la propria opera professionale in favore della ██████████
Le parti concordano sullo svolgimento dei fatti, tranne alcune divergenze che, per quanto di seguito si dirà, non appaiono significative.

In particolare, non appare rilevante l’accertamento del momento in cui l’avvocato ██████████ sarebbe stato informato dall’attrice della necessità di rappresentare in giudizio che, al numero



dei dipendenti della [REDACTED] s.r.l., avrebbero dovuto sommarsi quelli della [REDACTED] [REDACTED] (successivamente divenuta [REDACTED] [REDACTED] e di [REDACTED] S.a.s., che si assume costituissero un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Secondo l'insegnamento della Suprema Corte, infatti, costituisce compito esclusivo del legale la scelta della linea tecnica da seguire nella prestazione dell'attività professionale e la circostanza che una determinata scelta sia stata suggerita o raccomandata dal cliente non ha effetto sulla sua responsabilità qualora dalla scelta derivino conseguenze dannose per il cliente. (Cass., Sez. 3, Sentenza n. 10289 del 20.05.2015).

In buona sostanza, spettava all'avvocato [REDACTED] dopo aver assunto informazioni dalla cliente, valutare la possibilità di proporre in giudizio la questione della contitolarità del rapporto di lavoro in capo a più soggetti giuridici, ritenuti privi di autonomia e costituenti solo articolazioni di un unico centro di interessi.

Si trattava di una domanda da proporre in sede di ricorso, avendo tutte e tre le entità giuridiche interesse all'accertamento in contraddittorio di una circostanza rilevante che avrebbe fatto stato nei loro confronti (v. Cass., Sez. L., Ordinanza n. 6664 del 07.03.2019, secondo cui *"Nel caso di domanda del lavoratore intesa ad accertare un rapporto plurisoggettivo, cd. di codatorialità, ai sensi dell'art. 102 c.p.c., è necessaria l'estensione del contraddittorio a tutti i soggetti individuati quali contitolari del rapporto di lavoro, agendo il lavoratore per l'accertamento, con efficacia di giudicato, di un unico centro di imputazione dal lato passivo del rapporto, e non per affermarne l'esistenza con l'unico datore di lavoro effettivo, e negarlo con quello apparente, ipotesi diversa in quanto l'accertamento negativo del rapporto fittizio con il datore di lavoro interposto è conosciuta dal giudice in via soltanto incidentale"*).

L'eccezione da parte della [REDACTED] s.r.l., corroborata dal deposito del Libro Unico del Lavoro (L.U.L.), non copre infatti la circostanza presupposta dall'attrice, ma solo quella della mancanza del numero di dipendenti utile alla applicazione dell'art. 18 Legge 300/1970 relativamente a sé stessa.

Dunque, anche indipendentemente dall'eccezione svolta dalla [REDACTED] la questione andava portata all'attenzione del Giudice ad iniziativa della difesa della ricorrente in via d'azione e non reagendo ad una eccezione di controparte.

Questo, come detto, fin dal ricorso, non potendosi richiedere prove relative a domande che coinvolgano soggetti terzi nel corso dell'istruttoria e men che meno con gli scritti conclusivi o nel giudizio d'appello.



Il richiamo da parte del convenuto all'art 1 comma 59 della Legge 92/2012 nel testo vigente fino al 2022 non è condivisibile, posto che la norma prevedeva che: *“Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile”*. Si tratta, quindi, di una norma residuale, che non si può applicare alla fattispecie in oggetto, non potendo certo la Corte d'appello esaminare una domanda non proposta dalle parti.

Il ricorso, d'altra parte, oltre a puntare sul carattere discriminatorio del licenziamento (che prescinde dalla dimensione dell'impresa e della specifica unità produttiva), era rivolto contro il licenziamento anche per altre prospettazioni per le quali, come poi ebbe a decidere la Corte d'appello, il discrimine del numero di dipendenti era rilevante al fine di attribuire alla ricorrente la tutela reale, con la conseguente reintegrazione nel posto di lavoro, o quella obbligatoria, come poi statuito nella sentenza, che ha deciso il reclamo proposto dalla ██████████ s.r.l..

Che il numero dei dipendenti fosse rilevante era stato percepito dal legale, il quale aveva svolto una serie di richieste subordinate che comprendevano ipotesi di tutela meramente obbligatoria nel caso fosse inapplicabile l'intera Legge 300 del 1970 o solo l'art. 18 di questa.

Poiché, come sopra detto, non può costituire inadempimento dell'avvocato rispetto agli obblighi professionali l'essersi distaccato dalle richieste della cliente in ordine alla linea da perseguire, occorre verificare se tale linea di difesa andasse doverosamente proposta e se avesse probabilità di essere accolta in base al criterio del “più probabile che non”.

5. Al riguardo occorre osservare che, in base ad un consolidato orientamento della Corte di Cassazione, la responsabilità per negligenza professionale del prestatore di opera intellettuale nei confronti del proprio cliente implica una valutazione prognostica positiva, che non coincide necessariamente con la certezza, circa il probabile esito favorevole del risultato della sua attività se la stessa fosse stata svolta correttamente e diligentemente. Ne consegue che l'assenza di elementi probatori, volti a giustificare una valutazione prognostica positiva circa il probabile esito dell'attività del legale, porta ad escludere la responsabilità del professionista, in quanto la sua responsabilità non può affermarsi per il solo mancato corretto adempimento dell'attività professionale. Al contrario occorre accertare se, laddove il prestatore d'opera avesse tenuto la condotta dovuta, il suo assistito avrebbe conseguito il riconoscimento delle proprie ragioni, difettando altrimenti la prova del necessario nesso eziologico tra la condotta dell'avvocato ed il risultato derivatone (Cassazione civile sez. III, 28.06.2019 n. 1741; sul punto anche Cass. 22376/2012; v., Cass. n. 9917/2010; Cass. 9638/9013, Cass. 25112/2017).



Sul punto il Giudice non può pertanto che fare riferimento al criterio del “più probabile che non”, come attestato dalla giurisprudenza della suprema Corte: *“In tema di responsabilità professionale dell'avvocato per omesso svolgimento di un'attività da cui sarebbe potuto derivare un vantaggio personale o patrimoniale per il cliente, la regola della preponderanza dell'evidenza o del “più probabile che non”, si applica non solo all'accertamento del nesso di causalità fra l'omissione e l'evento di danno, ma anche all'accertamento del nesso tra quest'ultimo, quale elemento costitutivo della fattispecie, e le conseguenze dannose risarcibili, atteso che, trattandosi di evento non verificatosi proprio a causa dell'omissione, lo stesso può essere indagato solo mediante un giudizio prognostico sull'esito che avrebbe potuto avere l'attività professionale omessa”* (Cass., Sez. 3 - , Sentenza n. 25112 del 24.10.2017).

Va infine puntualizzato che, secondo la Suprema Corte, *“la scelta di una determinata strategia processuale può essere foriera di responsabilità solo se la sua inadeguatezza al raggiungimento del risultato perseguito dal cliente sia valutata (e motivata) dal giudice di merito ex ante, restando comunque esclusa in caso di questioni rispetto alle quali le soluzioni dottrinali e/o giurisprudenziali presentino margini di opinabilità - in astratto o con riferimento al caso concreto - tali da rendere giuridicamente plausibili le scelte difensive compiute dal legale”* (Cass. Civ., 20.05.2015, n. 10289, richiamata in Cass. Civ., sez. III, 03.09.2019, n. 21982).

6. Nel caso di specie, va quindi considerata non sola l'astratta rilevanza della questione sollevata in questo giudizio dall'attrice, ma anche se la stessa avesse un rilevante grado di probabilità di essere accolta.

Va posto mente all'articolo 18 della Legge 300 del 1970 nel comma che interessa la fattispecie: *“Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore 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, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti”*.

Pertanto, ove fosse stata proposta la domanda nei confronti di tutti e tre i soggetti giuridici dei quali si suppone il carattere strumentale, venendo a costituire un unico centro di imputazione



degli effetti giuridici derivanti dal rapporto di lavoro della ricorrente, il limite di applicabilità sarebbe stato quello di 15 dipendenti, avendo gli stessi tutti sede a Rimini allo stesso indirizzo di via [REDACTED]

Dagli accertamenti svolti in corso di causa risulta che tale numero sarebbe stato raggiunto, essendo stati acquisiti *ex art. 210 c.p.c.* i dati relativi al numero dei lavoratori dipendenti delle tre imprese, senza che sul punto siano state sollevate contestazioni.

Per poter utilmente sommare i dipendenti in modo da raggiungere il numero di quindici che sarebbe utile alla difesa della odierna attrice, occorre però dare la prova che le tre entità o almeno due di esse costituissero un unico centro di interessi, così che i dipendenti fossero assoggettati ad unico controllo gerarchico.

La stessa giurisprudenza citata da parte attrice, peraltro concorrente la diversa ipotesi di imprese gestite da società del medesimo gruppo, ha affermato che ricorre un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro *"...ogni volta 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 e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed 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"* (Cass., Sez. L - , Sentenza n. 19023 del 31.07.2017).

Ebbene, allo stato delle deduzioni ed acquisizioni svolte nella presente causa, questo risultato non pare raggiungibile secondo il criterio del "più probabile che non", richiesto dalla giurisprudenza prima citata.

Dall'istruttoria svolta in questo processo, e perciò senza il contraddittorio con le parti interessate, sembra che le attività o comunque le lavorazioni svolte dai tre soggetti evocati rispondano ad una diversità sostanziale, anche se occasionalmente prestate per i medesimi soggetti.

Le prove orali hanno consentito di confermare l'esistenza di alcuni uffici in comune tra i tre fruitori della palazzina di via [REDACTED] a Rimini, quali il centralino e l'ufficio cassa, oltre alla contitolarità come direttore per due degli enti in capo allo stesso soggetto. I testi, tuttavia, sono concordi nell'indicare che le attività erano svolte in zone distinte per le varie imprese e con



tantissimi programmi. L'azienda è quella nel senso che è in viale [REDACTED] nello stabile c'è [REDACTED] e le colleghe delle licenze [REDACTED] o [REDACTED]. Non posso dire che queste persone fanno parte di un unico gruppo... Le mie ferie erano autorizzate dal signor [REDACTED]

La teste [REDACTED] cliente [REDACTED] ha dichiarato: *"Mi sono sempre interfacciata con le stesse persone che avevano gli stessi incarichi negli stessi uffici".*

La teste [REDACTED] ha riferito che: *"in precedenza ero stagionale a volte con [REDACTED] a volte con [REDACTED] dipendeva dal periodo, ero addetta al centralino".*

La teste [REDACTED] ha dichiarato che: *"Io sono dipendente di [REDACTED] da sempre. L'ufficio licenze è uno e siamo in tre".*

La teste [REDACTED] ha riferito che: *"... io sono stata assunta a carattere stagionale per cui non c'erano altre persone assunte nella stessa data mia. Gli altri colleghi del reparto paghe mi riferirono che erano stati in precedenza assunti alle dipendenze della [REDACTED] in seguito licenziati e poi assunti da [REDACTED]. Per gli ordini io prendevo direttive da [REDACTED] il consulente di [REDACTED] società con la quale sono stata assunta; io rispondevo quindi a lui... presumo che il signor [REDACTED] poi si rapportasse con [REDACTED] perché la struttura era la medesima cioè noi lavoravamo nella stessa struttura io a Viserba gli altri colleghi in centrale... io ho sempre e solo prestato la mia attività lavorativa per [REDACTED]"*

8. Si tratta, quindi, di un insieme probatorio non univoco, che non consente di provare che la [REDACTED] [REDACTED] (in seguito diventata [REDACTED] e la [REDACTED] costituissero in realtà un unico centro di interesse, la cui attività era stata solo apparentemente frazionata in tre enti distinti.

La proposizione di un giudizio nei confronti dei tre soggetti non sembra quindi fosse dotata di adeguate probabilità di successo, potendo ben finire, una volta instaurato il contraddittorio con le controparti, con il rigetto della domanda sul punto e la condanna alle spese della attuale attrice nei confronti dei due enti estranei al rapporto di lavoro.

Su tale questione il convenuto ha espresso alla cliente le proprie considerazioni negative che, pur avendo solo contenuto prognostico, sono comunque espressione corretta delle difficoltà che un giudizio complesso come quello ipotizzato avrebbe dovuto affrontare, con conseguente non doverosità dell'adozione della scelta di chiamare in causa più soggetti da parte del legale.

Concludendo, quindi, non risulta ravvisabile in capo al convenuto alcun inadempimento professionale per non avere esteso il contraddittorio anche ad altri soggetti rispetto a quello formalmente datore di lavoro della cliente, domanda che la avrebbe esposta alle conseguenze di



una sentenza negativa sul punto.

In ogni caso manca la prova che una simile domanda, ove tempestivamente formulata nel giudizio di impugnazione del licenziamento, potesse avere un sufficiente grado di probabilità di essere accolta.

Da ciò consegue che le domande proposte dalla odierna attrice devono essere respinte.

9. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo secondo i valori minimi, tenuto conto della natura della fattispecie.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

1. **rigetta** le domande di parte attrice;
2. **condanna** la parte attrice a rifondere al convenuto le spese di lite, che si liquidano in € 13,00 per spese ed € 16.481,00 per compensi professionali, oltre a spese generali, i.v.a. e c.p.a. di legge.

Rimini, 21 marzo 2023.

Il Giudice

dott.ssa Chiara Zito

