



## **Associazione in partecipazione in Poltronesofà: riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato, illegittimità dei licenziamenti e reintegra dei lavoratori**

Con tre ordinanze emesse in quattro giorni, il Tribunale di Torino ha accolto le istanze di tre lavoratori, difesi dalla CGIL che lavoravano come addetti alle vendite presso i negozi Poltronesofà con contratto di associazione in partecipazione e che erano stati licenziati dall'azienda a seguito del loro rifiuto di certificare come "autonomo" il proprio contratto.

I giudici hanno riconosciuto la natura subordinata del rapporto e ritenuto illegittimo il licenziamento condannando l'azienda a reintegrare, all'interno del punto vendita, i lavoratori.

\*\*\*\*\*

La vicenda ha inizio con l'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012) che ha introdotto alcune limitazioni all'utilizzo del contratto in associazione in partecipazione, tipologia contrattuale spesso utilizzata in sostituzione di lavoro subordinato.

In particolare, la legge (art. 1 co. 28), al fine di evitare un eccessivo ricorso a rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, introduce un limite dimensionale, determinato arbitrariamente in tre unità, all'utilizzo degli associati impegnati in una "medesima attività", con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). In caso di superamento del limite scatta la presunzione assoluta dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con tutti gli associati.

Ciò nonostante, con una disposizione transitoria (art. 1 co. 29), sono stati fatti salvi fino alla loro cessazione, i contratti di associazione in partecipazione in essere che, alla data del 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge) siano stati oggetto di certificazione ai sensi dell'art. 75 e ss. del d.lgs. 276/03.

In pratica, si consentiva alle aziende di certificare i contratti di associazione in partecipazione in essere prima dell'entrata in vigore della legge in modo da rendere non applicabile la norma anti abuso.

Come rileva anche il giudice di Torino nella pronuncia del 17 giugno n. 277, Poltronesofà *"ha cercato in qualche modo di forzare gli associati a sottoscrivere delle istanze di certificazione che consentissero di salvare i contratti di associazione in partecipazione che non risultavano in regola con le nuove disposizioni"*.

Anche a seguito di questo comportamento, che connota una significativa *"mancanza di buona fede dell'azienda"*, il giudice ha ritenuto illegittimi i licenziamenti dei lavoratori.

\*\*\*\*\*

Innanzitutto, va evidenziato come i giudici abbiano ritenuto applicabile il nuovo rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti, introdotto dalla legge n. 92/2012 (art. 1, co. 47-68), ai casi in questione<sup>1</sup>.

I giudici hanno ritenuto infondata l'eccezione di inammissibilità del ricorso sommario sollevata, in via preliminare, da Poltronosofà in quanto il campo di applicazione del nuovo "rito Fornero" comprende le controversie aventi oggetto ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate da nuovo testo dell'art. 18 Stat. Lav., "*anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro*". Nei casi in questione si tratta appunto di qualificare il rapporto intercorso tra le parti come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anziché come contratto di associazione in partecipazione.

Entrando nel merito delle ordinanze pronunciate, viene rilevato in primo luogo come negli stessi contratti di associazione in partecipazione stipulati con i lavoratori si rivengono elementi poco compatibili con la natura stessa del contratto.

In particolare, la partecipazione agli utili è commisurata soltanto ai ricavi delle vendite effettuate e non agli utili effettivi dell'impresa; in deroga all'art. 2553 e ss. c.c. è stato pattuito che l'associato non partecipi alle perdite; il compenso percepito dagli associati sotto forma di utili mensili non sono stati sottoposti a nessun conguaglio; i compensi sono stati strutturati in modo tale da rendere evidente l'esclusione dell'associato dal rischio di impresa (acconti mensili + partecipazione agli utili); non sono mai stati presentati il rendiconto della gestione, il bilancio aziendale o le strutture contabili. Si tratta di elementi che, come evidenziato più volte dalla Corte di Cassazione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indizi rilevatori della natura subordinata del rapporto.

Ma altri indizi documentali e testimoniali depongono in modo univoco per la sussistenza di tutti gli elementi caratteristici del rapporto di lavoro subordinato (in particolare la sottoposizione al potere disciplinare, direttivo ed organizzativo del datore di lavoro): l'esistenza di un mansionario/vademecum (in cui sono specificate tutte le attività da svolgere durante la giornata, le ore di ingresso e di uscita da segnare) a cui i lavoratori dovevano attenersi in maniera stringente; gli obblighi di presenza; turni e orari di lavoro vincolanti e predeterminati e dunque non gestiti autonomamente dai lavoratori (compresi quelli delle aperture domenicali); ferie unilateralmente stabilite dall'azienda, ordini di lavoro dettagliati e minuziosi da rispettare; previsione di una retribuzione fissa.

Alla luce di tutti questi elementi, il Tribunale ha riconosciuto che tra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato e ha dichiarato illegittimi i licenziamenti intimati ai lavoratori.

L'illegittimità del licenziamento discende automaticamente dall'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, in quanto l'azienda non ha fornito alcuna giustificazione al recesso. Conseguenza del licenziamento è la reintegra dei lavoratori nel posto di lavoro in applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (vecchio testo).

Inoltre, il Tribunale ha disposto il pagamento del risarcimento del danno subito, pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra.

NidiL CGIL Nazionale

---

<sup>1</sup> L'art. 1, commi da 47 a 68, della legge n. 92/2012 introduce e disciplina un rito speciale per le controversie ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 300/1970, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. Il nuovo rito va inquadrato nei procedimenti sommari e ciò comporta che l'ordinanza pronunciata dal giudice, se non impugnata dalla parte soccombente, è idonea a formare il giudicato, con conseguente impossibilità di riproporre le medesime domande in altro giudizio.