

Centro Studi

Diritto **A**vanzato

Edizioni

Comitato scientifico:

Simone **ALECCI** (Magistrato) - Elisabetta **BERTACCHINI** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Mauro **BOVE** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giuseppe **BUFFONE** (Magistrato addetto alla direzione generale della giustizia civile presso il Ministero della Giustizia) - Tiziana **CARADONIO** (Magistrato) - Costanzo Mario **CEA** (Magistrato, già Presidente di sezione) - Paolo **CENDON** (Professore ordinario di diritto privato) - Gianmarco **CESARI** (Avvocato cassazionista dell'associazione Familiari e Vittime della strada, titolare dello Studio legale Cesari in Roma) - Caterina **CHIARAVALLOTTI** (Presidente di Tribunale) - Bona **CIACCIA** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Leonardo **CIRCELLI** (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Vittorio **CORASANITI** (Magistrato, ufficio studi del C.S.M.) - Mirella **DELIA** (Magistrato) - Lorenzo **DELLI PRISCOLI** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Paolo **DI MARZIO** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Francesco **ELEFANTE** (Magistrato T.A.R.) - Annamaria **FASANO** (Consigliere presso la Suprema Corte di Cassazione) - Cosimo **FERRI** (Magistrato, già Sottosegretario di Stato alla Giustizia) - Francesco **FIMMANO'** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Eugenio **FORGILLO** (Presidente di Tribunale) - Andrea **GIORDANO** (Avvocato dello Stato) - Mariacarla **GIORGETTI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giusi **IANNI** (Magistrato) - Francesco **LUPIA** (Magistrato) - Giuseppe **MARSEGLIA** (Magistrato) - Roberto **MARTINO** (Professore ordinario di diritto processuale civile, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Francesca **PROIETTI** (Magistrato) - Serafino **RUSCICA** (Consigliere parlamentare presso il Senato della Repubblica) - Piero **SANDULLI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Stefano **SCHIRO'** (Presidente del Tribunale Superiore delle Acque pubbliche) - Bruno **SPAGNA MUSSO** (già Consigliere di Cassazione ed assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Paolo **SPAZIANI** (Magistrato dell'Ufficio del Massimario della Corte Suprema di Cassazione) - Antonella **STILO** (Magistrato, Presidente di sezione) - Antonio **URICCHIO** (Professore ordinario di diritto tributario, già Magnifico Rettore, Presidente Anvur) - Antonio **VALITUTTI** (Presidente di Sezione presso la Suprema Corte di Cassazione) - Alessio **ZACCARIA** (Professore ordinario di diritto privato, già componente laico C.S.M.).

CENTRO UNICO DI IMPUTAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO: ELEMENTI SINTOMATICI E QUESTIONI PROCESSUALI

Articolo di Anna **CASALINO**

Sommario: 1. Una definizione di centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro. - 2. I requisiti individuati dalla giurisprudenza di legittimità. - 3. Gli elementi sintomatici del centro unico di imputazione. - 4. Centro unico di imputazione e gruppi di impresa. - 5. Centro unico di imputazione e codatorialità. - 6. Sulla non necessarietà della prova dell'intento fraudolento. - 7. Le conseguenze dell'accertamento. - 8. Alcune questioni processuali. - 9. Conclusioni.

Abstract

Il presente lavoro vuole ricostruire la nozione di centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro, distinguendola da quella diversa della codatorialità. Vengono quindi analizzati i requisiti enucleati dalla giurisprudenza come sintomatici dell'unicità di impresa, prestando particolare attenzione alla configurabilità dell'istituto all'interno dei gruppi di impresa, ed alle relative conseguenze.

Infine si affrontano alcune questioni processuali riscontrabili in fase di instaurazione del giudizio con cui si intenda conseguire l'accertamento dell'unicità di impresa.

1. Una definizione di centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro

Il centro unico di imputazione del rapporto di lavoro è una fattispecie di matrice giurisprudenziale che si configura allorché più imprese, formalmente distinte, esercitano di fatto l'attività con una compenetrazione ed una promiscuità tali da far ravvisare sostanzialmente un'unica impresa.

Si tratta chiaramente di un'ipotesi patologica, spesso preordinata all'elusione delle norme in materia di rapporti di lavoro. In particolare, si riscontra nella pratica il tentativo del datore di lavoro di frazionare l'unitaria attività di impresa in più entità formalmente distinte, allo scopo talvolta di abbassare il numero di dipendenti di ciascuna di esse e sottrarsi in questo modo alla disciplina della "tutela reale" (soprattutto prima del Jobs Act) o alla normativa in materia di assunzioni obbligatorie; altre volte l'obiettivo è circoscrivere l'ambito di applicazione dell'obbligo di ripescaggio in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, oppure individuare preventivamente il "ramo" dell'impresa sostanzialmente unica, all'interno del quale verranno applicati i criteri di scelta dei lavoratori in esubero nel corso di un licenziamento collettivo¹.

Dinanzi a questo tentativo di aggirare le norme a tutela dei lavoratori la giurisprudenza ritiene che, ove ricorrano taluni requisiti, individuati e recepiti con orientamento consolidato come rivelatori dell'unicità di impresa, quei soggetti giuridici formalmente distinti possano essere considerati un unico centro di interessi, e pertanto solidalmente responsabili per tutte le obbligazioni che scaturiscono dai rapporti di lavoro.

A tanto giunge la giurisprudenza sulla scorta di un corollario fondamentale, e cioè una concezione realistica² del datore di lavoro, per cui quest'ultimo deve essere individuato nel soggetto che sostanzialmente utilizza e beneficia della prestazione resa dal lavoratore.

2. I requisiti individuati dalla giurisprudenza di legittimità

La Cassazione con orientamento costante³ configura il centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro allorché ricorrano tali presupposti: "a) *unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un*

¹ Cass. n. 267 del 9.1.2019 con nota di Marco Mocella, "Gruppi e reti d'impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro" su il Lavoro nella giurisprudenza 10/2019 pag.933 a 943; sul punto anche la Corte di Appello di Milano sent. del 7.11.2019.

² Cass. n. 11018 del 5.5.2017.

³ *Ex plurimis*: Cass. n. 19023 del 31.7.2017; Cass. n. 622 del 12.1.2017; Cass. n. 31519 del 3.12.2019.

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".

Un primo quesito che si pone a questo punto è se i requisiti appena elencati debbano necessariamente coesistere al fine di poter configurare il centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro. Al riguardo dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 12527/2019 si ricava un'importante indicazione nel senso della non necessità dello svolgimento di prestazioni lavorative anche in favore di società diverse da quella formalmente datrice di lavoro. Il rapporto può essere difatti ricondotto all'unico centro di imputazione costituito dall'insieme delle società facenti capo ad un unico soggetto, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alcuna autonomia decisionale ed organizzativa. In questa decisione si rinviene quindi la svalutazione di uno degli elementi tradizionali, talché se ne può trarre - seppure non in maniera nitida - la conclusione che non sia assolutamente necessario il concorrere di tutti i quattro criteri di cui sopra.

Di diverso avviso una pronuncia del Tribunale di Milano⁴, il quale se da un lato sostiene la *"necessarietà della contemporanea sussistenza dei singoli criteri elencati"*, per altro verso riconosce che il criterio dirimente per l'individuazione dell'unicità di imprese ai fini dell'applicazione della disciplina giuslavoristica vada individuato pur sempre nell'utilizzazione promiscua della manodopera.

Sembrerebbe quindi si possa affermare che se due soggetti giuridici hanno identità di strutture ed organizzazione, ma non utilizzano la manodopera in maniera promiscua, non possono identificarsi come impresa unitaria, non potendosi imputare il rapporto di lavoro ad un soggetto che non ha beneficiato delle relative prestazioni.

Al contrario: se due imprese utilizzano in maniera promiscua le prestazioni dei lavoratori - al punto da non potersi distinguere quali siano i lavoratori dell'una e quali dell'altra, né quale parte della prestazione sia rivolta all'una e quale all'altra - ma sono distinte dal punto di vista strutturale ed organizzativo, ricorrerà la fattispecie del centro unico di imputazione o la diversa fattispecie della codatorialità?

Sulla differenza tra centro unico di imputazione e codatorialità torneremo più ampiamente in seguito.

In ogni caso, la giurisprudenza ha chiarito che l'onere della prova circa la ricorrenza dei predetti requisiti grava sulla parte ricorrente, e richiede non solo rilievi formali e documentali (si pensi in tal senso alle visure camerali da cui possa emergere identità di sede, di oggetto sociale, o di compagine societaria) ma *"il riscontro del concreto atteggiarsi del rapporto tra le parti ed i rispettivi dipendenti"*⁵. I giudici prestano attenzione non solo ai rapporti tra il lavoratore ricorrente e l'asserito centro unico di imputazione, ma anche ai rapporti tra quest'ultimo e gli altri lavoratori, quasi a volere conferma del fatto che la promiscuità nell'utilizzo delle prestazioni costituisca la prassi in quella realtà lavorativa⁶.

⁴ Tribunale di Milano sent. del 12.7.2012, nello stesso senso sempre Tribunale Milano sent. del 10.05.2013 con nota di Francesco Rotondi in "Il lavoro nella giurisprudenza" 8-9/2013 pag. 853-854.

⁵ Tribunale di Milano sent. del 11.3.2020.

⁶ Tribunale di Bergamo sent. 536 del 3.2.2020.

3. Gli elementi sintomatici del centro unico di imputazione

Orbene, il lavoratore che intenda agire in giudizio per dimostrare la sussistenza di un'impresa unitaria, solo formalmente frazionata, potrà dimostrare i quattro requisiti di cui sopra allegando una serie di indizi o elementi sintomatici frequentemente riscontrati nella casistica in tema di centro unico di imputazione.

A) Innanzitutto sotto il profilo dell'unicità della struttura organizzativa e produttiva, è un primo indizio della sostanziale unicità di impresa il fatto che due o più imprese abbiano la medesima **sede operativa**. La Cassazione ha avuto modo di precisare⁷ che non può attribuirsi efficacia probatoria all'identità di sede legale, dovendosi piuttosto fare riferimento alla sede operativa, in applicazione del criterio dell'effettività della sede delle persone giuridiche ex art. 46 c.c.

A questo proposito si riscontrano fattispecie in cui società formalmente distinte utilizzano il medesimo locale come rimessa delle attrezzature o la medesima base di appoggio per gli automezzi⁸. All'identità della sede operativa si aggiunge, sempre sul piano strutturale, l'utilizzo di una **medesima utenza telefonica e fax**, oppure indirizzi **e-mail** personalizzati con un unico dominio che rimanda alla denominazione di una medesima società, se non addirittura l'utilizzo indiscriminato dei mezzi su cui sia stato apposto il **logo** di un'unica impresa⁹.

La ricorrenza di questi primi elementi esaminati potrebbe ingenerare nei terzi il convincimento che ci si trovi di fronte ad un'unica impresa e ad un unico datore. Questo elemento, relativo alla **percezione all'esterno di un unico datore** è stata particolarmente valorizzata dal Tribunale di Monza nella sentenza n. 611 del 26.11.2015, lì dove sono emerse alcune dichiarazioni testimoniali esemplificative della realtà lavorativa nell'ambito di una pluralità di imprese formalmente distinte. In particolare uno dei testi riferiva: *"Per me era tutto un unico padrone"*; altro teste raccontava di quando l'effettivo datore di lavoro gli aveva detto: *"Chi comanda sono sempre io!"*.

Da tali circostanze, nonché dalla identità di sede operativa, dall'utilizzo promiscuo dei mezzi di trasporto e della manodopera, il giudice monzese deduceva che le società avevano operato sostanzialmente, anche agli occhi dei dipendenti, come un'unica impresa.

Nello stesso senso la sentenza della Cassazione n. 5496/2006, con cui i giudici di legittimità hanno confermato la decisione della Corte territoriale, la quale aveva accertato la sussistenza del centro unico di imputazione sulla base non solo della congiunta gestione delle sorti del rapporto di lavoro, ma anche alla luce della *"Considerazione delle due società - all'esterno - come un unico datore di lavoro"*.

Come osservato dalla dottrina¹⁰, tale aspetto psicologico, oltre a rappresentare un interessante dato descrittivo, si presta anche ad essere letto quale

⁷ Cass. n. 6707 del 6.4.2004.

⁸ Tribunale di Milano sent. 20.3.2013.

⁹ Tribunale di Tivoli sent. n. 31 del 14.1.2020.

¹⁰ Gionata Cavallini - *"«Chi comanda sono sempre io»: un unico centro di imputazione e la sua percezione agli occhi del personale dipendente"*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro,

fondamento di un affidamento giuridicamente rilevante verso l'apparenza di un'impresa unitaria.

B) Quanto invece all'integrazione tra le attività esercitate ed al correlativo interesse comune, è possibile dedurre detto requisito in primo luogo dall'**identità dell'oggetto sociale**¹¹ delle distinte imprese, sebbene talvolta la giurisprudenza abbia ritenuto sufficiente anche solo una parziale coincidenza tra gli oggetti sociali delle società, allorquando queste ultime operino pur sempre nell'ambito del medesimo settore economico¹².

Non può invece essere considerato sintomo di un unico centro di volontà l'applicazione del medesimo contratto collettivo di lavoro per i dipendenti di tutte le imprese, integrando piuttosto un elemento di fatto del tutto "neutro"¹³, quale è l'adozione da parte di imprenditori diversi di una stessa regolamentazione sindacale, e potendo al più rivelare una categoria merceologica affine.

L'integrazione tra le imprese, ed il perseguimento di un interesse comune sono frequentemente riscontrati nella prassi allorquando la pluralità di imprese sia caratterizzata da assetti proprietari sostanzialmente coincidenti¹⁴, a maggior ragione se la **compagine sociale** è riconducibile alla medesima **famiglia**.

In particolare il Tribunale di Monza, nella predetta sentenza¹⁵, rinveniva la presenza del soggetto poi riconosciuto effettivo unico datore di lavoro in tutte le realtà aziendali, ora quale imprenditore individuale, ora quale socio-amministratore, unitamente ad altri soggetti, in un caso il figlio in un altro i fratelli. Fattispecie pressoché analoghe sono state esaminate dalla Cassazione, in particolare nel caso di cui alla sentenza n. 14175/2017, i giudici di legittimità hanno confermato la decisione della Corte territoriale, la quale aveva ancorato l'accertamento dell'unicità di impresa al fatto che fossero i membri della medesima famiglia C. (padre e tre figli) ad occuparsi dell'amministrazione e della detenzione delle quote delle società, oltre che alla comunanza di sede e unità operativa.

Dello stesso tenore, la sentenza della Corte di Cassazione n. 26346/2016: nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva desunto l'unicità del centro di imputazione di un rapporto di lavoro dall'utilizzo promiscuo dei dipendenti ad opera del titolare di una ditta individuale e di una serie di società riconducibili a lui ed alla moglie, aventi tutte la medesima sede. Più recente sul punto una sentenza del Tribunale di Pavia¹⁶ il quale, ai fini dell'accertamento del centro unico di imputazione, ha tenuto conto in motivazione del fatto che le tre imprese fossero promiscuamente gestite dai coniugi, nonché del fatto che la sede legale delle imprese coincidesse con la loro residenza anagrafica.

C) Venendo ora al coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario, costituisce chiaro indice di tale integrazione la predisposizione di un unico

fasc.2, 2016, pag. 270.

¹¹ Tribunale di Pavia, sent. del 21.2.2019.

¹² Tribunale di Milano, sent. del 20.3.2013.

¹³ Cass. n. 6707 del 6.4.2004.

¹⁴ Cass. n. 31519 del 3.12.2019.

¹⁵ Tribunale di Monza sent. n. 611 del 26.11.2015.

¹⁶ Tribunale di Pavia, sent. del 21.2.2019.

ufficio cui venga demandata la fatturazione e protocollazione unitaria di tutti gli ordini indipendentemente dalla ragione sociale di riferimento¹⁷, nonché tutti gli adempimenti relativi all'elaborazione delle buste paga, alla gestione delle ferie, della malattia o dei permessi, oppure la creazione di tabelle orarie unitarie per tutti i lavoratori delle società in maniera indistinta.

Tale coordinamento si spinge a volte al punto da far emergere un unico soggetto direttivo, cioè un'unica figura centrale nelle vesti di vero *dominus* di tutte le attività svolte dalle singole imprese, e che le faccia confluire verso uno scopo comune.

In particolare la Cassazione, con la sentenza 12527 del 10.5.2019, dava rilievo al fatto che vi fosse un unico soggetto "direttivo" che, formalmente dipendente manager di una delle società del gruppo, esercitava un ruolo centrale e trasversale tra le imprese. Ed infatti, il sig. V. non solo partecipava assieme ai propri familiari al capitale sociale di tutte le società in discussione, ma dirigeva e coordinava ogni attività in maniera pervasiva, tanto da annullare l'autonomia decisionale ed organizzativa delle società, che finivano per essere monopolio del manager.

D) Il requisito dirimente ai fini della configurazione di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro è costituito dall'utilizzo contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle distinte imprese. In altre parole, il centro unico di imputazione si configura allorquando le singole imprese beneficiano indistintamente delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori, e questi ultimi svolgano dette prestazioni in modo tale da non potersi distinguere quale parte della prestazione sia resa a favore dell'una e quale a favore dell'altra impresa.

La casistica ci rappresenta lavoratori che, seppur formalmente inquadrati presso distinti datori di lavoro, di fatto lavorano nella stessa sede operativa, utilizzando i medesimi attrezzi¹⁸, attenendosi alle direttive impartite da un unico soggetto¹⁹.

Tale promiscuità può emergere talvolta dal fatto che il lavoratore transiti ciclicamente presso ciascuna delle società collegate, con una stretta consequenzialità temporale tra la cessazione del rapporto presso una società e l'assunzione presso altra società. Per intenderci, il lavoratore viene licenziato oppure si dimette dal rapporto con la società *alfa*, ed il giorno successivo, se non addirittura lo stesso giorno²⁰, stipula un nuovo contratto di lavoro con la società *beta*. Una fattispecie del genere è chiaro indice di un preordinato frazionamento del medesimo rapporto di lavoro tra una pluralità di soggetti formali.

Talvolta la promiscuità nella gestione e nell'utilizzazione delle prestazioni lavorative è tale da indurre in errore lo stesso datore di lavoro. Non mancano, ad esempio, casi in cui il lavoratore si sia visto recapitare una lettera di licenziamento da una società che non fosse la formale datrice di lavoro²¹,

¹⁷ Cass. n. 19023 del 31.7.2017.

¹⁸ Tribunale di Pavia, sent. del 21.2.2019; Tribunale di Milano, sent. del 20.3.2013; Tribunale di Monza sent. n. 611 del 26.11.2015.

¹⁹ Cass. n. 31519 del 3.12.2019.

²⁰ Cass. n. 3482 del 12.2.2013.

²¹ Cass. n. 7171 del 21.3.2017.

oppure casi in cui il lavoratore continuasse a percepire lo stipendio da chi datrice non lo era più²².

4. Centro unico di imputazione e gruppi di impresa

I requisiti fin qui esposti sono stati enucleati per la prima volta²³ in riferimento ad un gruppo di imprese, così come disciplinato dagli articoli 2497 ss. del codice civile.

Tuttavia, nella prassi giurisprudenziale si riscontra l'applicazione dei predetti quattro elementi anche per dirimere controversie in cui non vi è un vero e proprio gruppo di imprese formalmente inteso.

Tanto si spiega in forza di un principio di effettività dell'esistenza del gruppo. Come ha chiarito la Cassazione²⁴, l'esistenza di un gruppo di imprese non richiede che la loro costituzione sotto forma di gruppo sia desunta da atti formali. Ed infatti, indipendentemente dai rilievi formali, in tema di gruppi prevale un principio di effettività, con riferimento all'inizio, allo svolgimento ed alla cessazione dell'attività. Quindi, a prescindere dal dato formale, l'esistenza del gruppo va desunta in concreto, con la conseguenza che se nei fatti più imprese operano come fossero un gruppo, troveranno applicazione i quattro requisiti di cui sopra per le identificazioni delle fattispecie patologiche.

Se però ci troviamo dinanzi ad un gruppo costituito e formalizzato come tale, a quel punto la prova del centro unico di imputazione dovrà essere in grado di superare la presunzione secondo cui il collegamento esistente tra le imprese è un collegamento fisiologicamente connaturato ad un gruppo, ed arrivare piuttosto a dimostrare che l'integrazione tra le stesse presenta dei profili patologici.

La giurisprudenza ha infatti ormai abbandonato²⁵ la vecchia idea per cui il gruppo era considerato automaticamente indice di frode o abuso della struttura societaria, ma conserva la consapevolezza²⁶ di dover attentamente valutare gli indici discretivi tra un fisiologico livello di integrazione ed un uso puramente opportunistico della struttura del gruppo.

In particolare, la Cassazione con orientamento costante²⁷ ha precisato che: *"Il collegamento*

economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro". Dunque, la mera deduzione dell'esistenza di un gruppo societario non comporta l'estensione a tutte le società degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro instaurato con una di esse, a meno che non si dimostri che il collegamento economico e funzionale che caratterizza le imprese a struttura complessa travalichi i confini del gruppo ed integri piuttosto la fattispecie del centro unico di imputazione.

²² Tribunale di Milano sent. del 20.3.2013.

²³ Cass. n. 2008 del 22.02.1995 in Riv. Crit. Dir. Lav., 988.

²⁴ Cass. n. 24943 del 7.10.2019.

²⁵ Tribunale di Busto Arsizio sent. n.164 del 11.6.2018.

²⁶ Cass. n. 11018 del 5.5.2017; Cass. 25270 del 29.11.2011.

²⁷ Da ultimo Cass. n. 11166 del 9.5.2018.

Nello stesso senso, sempre la Cassazione²⁸ ha ritenuto che *“L'appartenenza dell'impresa ad un gruppo economico o societario non (ha) alcuna giuridica efficacia unificante, con la conseguenza che il lavoratore subordinato può vantare pretese rispetto all'impresa datrice di lavoro ed all'interno del suo ambito organizzativo, ma non anche nei riguardi delle imprese del gruppo o con riferimento ai loro assetti produttivi”*.

Come si fa allora a dimostrare che dietro un formale gruppo di impresa si cela un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro?

Oltre agli indici rappresentati sopra, per i gruppi di impresa è possibile riferirsi ad alcuni fenomeni particolari tra cui, innanzitutto, una particolare **ingerenza della società capogruppo**, la quale non si limiti ad una fisiologica attività di direzione e coordinamento nei confronti delle altre società, ma si spinga al punto da determinare una “confusione contrattuale²⁹” ed una utilizzazione del tutto indifferenziata della manodopera all'interno del gruppo, impartendo direttive anche ai lavoratori che non sono formalmente suoi dipendenti, e decidendo le sorti di tutti i rapporti di lavoro³⁰, ad esempio elaborando la proposta contrattuale al lavoratore che verrà assunto da altra società del gruppo³¹.

Tanto è ancor più evidente allorquando emerga un'unica persona fisica³² che detiene il monopolio di tutte le imprese, o comunque una commistione³³ di ruoli di soci ed amministratori delle diverse società del gruppo tale da ravvisare *“l'unicità della catena di comando³⁴”*.

In particolare, in una fattispecie esaminata di recente dalla Corte di Appello di Roma³⁵, quest'ultima

accertava l'esistenza del centro unico di imputazione all'interno di un gruppo di imprese, alla luce di un impiego promiscuo del personale, indipendentemente dalla titolarità dei rapporti di lavoro all'una o all'altra società. Nel caso di specie, il lavoratore, assunto dai fratelli S. come direttore operativo³⁶ di una delle società del gruppo, svolgeva finti rapporti di consulenza presso altra società del gruppo, e veniva altresì investito dell'incarico di amministratore unico di una terza società del medesimo gruppo.

Sempre con riferimento alla gestione dei rapporti di lavoro all'interno del gruppo, si rinviene in giurisprudenza la tendenza a considerare talvolta l'istituto del distacco del lavoratore o la stipulazione tra le società di un contratto di fornitura di servizi come fattispecie che ex se escluderebbero una preordinazione nel frazionamento delle società³⁷.

Di contro, altra giurisprudenza non si limita al dato formale. Ad esempio, **la Corte di Appello di Milano**, nella fattispecie di cui alla sentenza del **7**

²⁸ Cass. n. 13809 del 31.5.2017; Cass. n. 11166 del 9.5.2018.

²⁹ Gionata Cavallini – *“«Chi comanda sono sempre io»: un unico centro di imputazione e la sua percezione agli occhi del personale dipendente”*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.2, 2016, pag. 270.

³⁰ Cass. n. 622 del 12.1.2017; Cass. 25270 del 29.11.2011.

³¹ Cass. n. 267 del 9.1.2019.

³² Cass. n. 12527 del 10.5.2019.

³³ Cass. n. 19023 del 31.7.2017.

³⁴ Cass. n. 31519 del 3.12.2019.

³⁵ Corte appello sez. lav. - Roma, 05/02/2020, n. 3916.

³⁶ La Corte ha ritenuto che dietro il formale inquadramento come dirigente si celasse un rapporto di lavoro subordinato.

³⁷ Tribunale sez. lav. - Milano, 12/02/2020, n. 356.

novembre 2019 ha ritenuto che malgrado la regolarità formale dei singoli strumenti negoziali sotto gli aspetti civilistici, societari e contabili, quali in particolare l'acquisizione di un'azienda, la stipulazione con quest'ultima di un contratto di fornitura di servizi, ed il distacco dei lavoratori dell'acquirente presso la società acquisita, in realtà era stata realizzata una complessiva operazione che non era finalizzata ad una collaborazione sinergica tra consociate, quanto piuttosto ad abbassare il costo del personale in virtù delle più vantaggiose condizioni di impiego praticate dall'azienda acquisita nei confronti del personale. Si era verificata in questo modo una protratta e costante composizione mista degli equipaggi, nonché una vera e propria compenetrazione di mezzi e attività, talmente penetrante e articolata da essere sintomatica di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Interessante anche la sentenza del **Tribunale di Salerno n. 39 del 10 gennaio 2018**, che con specifico riferimento all'istituto del distacco, quale fattispecie dietro cui potrebbe celarsi un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, ha osservato come *"Il tema del distacco costituisce dunque terreno sintomatico sul quale misurare la tenuta giuslavoristica della distinzione tra le diverse persone giuridiche appartenenti al gruppo, le relative sfere di responsabilità, di imputazione dei rapporti di lavoro così come di rispetto del quadro complessivo delle discipline di tutela"*. Nello specifico, ricostruita la giurisprudenza che ai fini della legittimità del distacco richiede l'interesse del datore di lavoro a porre temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività, interesse che va verificato rigorosamente con riferimento alla distaccante anche nel caso in cui si unisca a quello di altre società collegate e dia forma ad un interesse comune al gruppo, ha ritenuto che nel caso sottoposto al suo esame il distacco fosse illegittimo in quanto protrattosi per circa venti anni, e dovesse altresì ritenersi indice di un'integrazione tra le imprese del gruppo tale da far ravvisare un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro.

Per ragioni di completezza espositiva, occorre tuttavia precisare che recentemente l'art. 7, comma 2, d.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. in l. 9 agosto 2013, n. 99, ha inserito un comma (4-ter) all' art. 30 d.lgs. n. 276 del 2003 prevedendo che, qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (ex art. 3, comma 4-ter d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, conv. in l. 9 aprile 2009, n. 33) l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, che è un contratto con cui più imprenditori, perseguendo scopi comuni in termini di innovazione e di competitività, stabiliscono rapporti di collaborazione nell'esercizio dell'impresa. Pertanto, *"in tale evenienza l'interesse della parte distaccante è presunto iuris et de iure, fermo restando per il lavoratore la garanzia del rispetto dell'art. 2103 c.c. quanto alla necessaria corrispondenza tra mansioni e qualifica"*³⁸.

5. Centro unico di imputazione e codatorialità

Da un esame delle pronunce che si susseguono sul tema oggetto del presente lavoro, non sfugge come accanto alla nozione di centro unico di imputazione

³⁸ Cass. n.1168 del 22.1.2015.

dei rapporti di lavoro si rinvenivano riferimenti, a parere di chi scrive in maniera indiscriminata³⁹, anche alla nozione di "codatorialità". Ed infatti, in alcune pronunce, sia di merito che di legittimità, è possibile rinvenire talvolta l'utilizzo delle due fattispecie come fossero sinonimi⁴⁰, in altre occasioni un tentativo di differenziarle⁴¹.

Premessa questa confusione lessicale, è necessario operare alcuni chiarimenti. Innanzitutto, sembra potersi affermare che, mentre la fattispecie del centro unico di imputazione del rapporto di lavoro si configura allorché due soggetti giuridici, il soggetto A ed il soggetto B, formalmente distinti, agiscono sostanzialmente come un unico soggetto AB (o magari l'unico soggetto effettivo è A), per contro, la fattispecie della codatorialità si configura nel caso in cui i due soggetti giuridici A e B, oltre ad essere distinti su un piano formale, rimangono distinti anche nel sostanziale svolgimento delle loro attività, pur beneficiando entrambi delle prestazioni lavorative svolte da un medesimo lavoratore.

Sia nella prima che nella seconda ipotesi, tutti i soggetti che avranno beneficiato delle prestazioni rese dal lavoratore saranno solidalmente responsabili nei suoi confronti per tutte le obbligazioni derivanti dal rapporto.

Per meglio comprendere la fattispecie della codatorialità, sembra utile richiamare una risalente ma efficace sentenza con cui la Corte di Cassazione⁴² confermava la decisione del Tribunale di Salerno, il quale aveva ritenuto ammissibile e valido un unico rapporto di lavoro con duplicità di datori di lavoro, titolari di due imprese attigue ma distinte sia sul piano formale che sostanziale, i quali beneficiavano in maniera indifferenziata delle prestazioni del medesimo lavoratore. In particolare, i due datori, "per alleggerire le rispettive spese", si erano accordati affinché il lavoratore, il quale già svolgeva la sua attività di guardiano presso il cantiere di una delle due imprese, si occupasse contemporaneamente anche della guardiania del cantiere vicino, di proprietà della seconda e diversa impresa, all'uopo prevedendo un cancello di comunicazione, che gli consentisse di svolgere il lavoro per l'uno e per l'altro datore contemporaneamente. Quindi in unico rapporto di lavoro legava il vigilante a due datori di lavoro, solidalmente responsabili nei suoi confronti.

Sempre nella prospettiva di distinguere il centro unico di imputazione del rapporto di lavoro dalla codatorialità occorre considerare che mentre la prima è una fattispecie ontologicamente patologica, in quanto mira ad eludere le norme a tutela dei lavoratori, mediante la realizzazione di un assetto formale che non

³⁹ Tribunale di Tivoli, sent. n. 31 del 14.1.2020: "Nel contesto, poi, della "codatorialità" ovvero della sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, l'assolvimento dell'obbligo di repêchage va valutato in relazione a tutte le società ad esso facenti capo".

⁴⁰ Tribunale di Roma sent. del 11.2.2020: "Non è stato allegato né un trasferimento di azienda per rendere operativo l'art. 2112 c.c. né una codatorialità, che consisterebbe nell'individuare un unico centro di imputazione del rapporto";
Cass. n. 3339 del 12.2.2020: "Un rapporto plurisoggettivo c.d. di codatorialità richiede l'estensione del contraddittorio a tutti i soggetti contitolari del rapporto di lavoro, agendo il lavoratore per l'accertamento, con efficacia di giudicato, di un unico centro d'imputazione dal lato passivo del rapporto".

⁴¹ Cass. n. 17775 del 8.9.2016; Corte di Appello di Milano sent. n. 900 del 30.4.2019: "Ciò vale anche nelle ipotesi di rivendicata contitolarietà del rapporto di lavoro in capo a più soggetti e/o di dedotta unitarietà del soggetto imprenditoriale costituito da più imprese appartenenti al medesimo gruppo".

⁴² Cass. n. 3844 del 10.6.1986.

corrisponde alla sostanza dei rapporti giuridici, la seconda non necessariamente integra una fattispecie patologica, *"ben potendo esistere un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro"*⁴³.

In altre parole, che un lavoratore preli la propria attività per due datori di lavoro è un'ipotesi contemplata e tutelata nel nostro ordinamento, ciò che invece la giurisprudenza vuole scongiurare allorché elabora la figura del centro unico di imputazione è che l'effettivo datore di lavoro approfitti di uno schermo societario meramente formale per sottrarsi agli obblighi derivanti in capo a lui dal rapporto di lavoro di cui pure ha beneficiato.

Anche di recente la Cassazione⁴⁴ ha distinto l'ipotesi del gruppo di imprese che si sostanzia in un centro unico di imputazione dalla diversa ipotesi della codatorialità. Nel caso esaminato, i giudici hanno infatti ritenuto che, pur non ricorrendo nella specie un gruppo di imprese, avendo la lavoratrice svolto, in modo indifferenziato, la propria attività a vantaggio di plurime ma distinte imprese datrici di lavoro, dovesse ravvisarsi la fattispecie della codatorialità, e dunque una responsabilità solidale tra le datrici: *"Qualora uno stesso dipendente preli servizio contemporaneamente a favore di **diversi datori di lavoro, titolari di distinte imprese**, e l'attività sia svolta in modo indifferenziato, così che in essa non possa distinguersi quale parte sia stata svolta nell'interesse di un datore e quale nell'interesse degli altri è configurabile l'unicità del rapporto di lavoro e tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ."*

L'ipotesi in cui un lavoratore instauri un unico rapporto di lavoro con due distinti datori di lavoro è stata recepita dal legislatore che, con il citato art. 7 comma 2 D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013 ha introdotto all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 il comma 4 - ter, con cui ha messo nero su bianco la possibilità per le reti di impresa⁴⁵ di avvalersi dell'istituto della codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete. In questo caso quindi, il lavoratore stipulerà un unico contratto di lavoro in cui, dal lato datoriale, ci saranno due o più imprese retiste, le quali: *"Rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con tale modalità di «codatorialità»"*⁴⁶.

⁴³ Cass. n. 17775 del 8.9.2016; negli stessi termini Cass. 25270/2011.

⁴⁴ Cass. n. 3899 del 11.2.2019.

⁴⁵ G.A. Recchia, *"Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro: titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità"* in *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.1, 1 marzo 2019, pag. 165; G.S. Passarelli, *"Trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro"* in *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.2, 1 giugno 2019, pag. 417; F. Lunardon, *"Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy"* su *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro* n. 2/2018, Cedam; Marco Biasi, *"Reti di impresa e diritto del lavoro - codatorialità e assunzione congiunta nelle reti di imprese"*, *Giur. It.*, 2017, 6, 1466; Franco Carinci, *"La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla subordinazione alle subordinazioni?"* - *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2018, 4-5, 961; M. Mocella, *"Reti di imprese, crediti lavorativi e responsabilità solidale dei datori e codatori di lavoro"*, in *RIDL*, 2018, III.

⁴⁶ Cass. n. 1168 del 22.1.2015.

6. Sulla non necessarietà della prova dell'intento fraudolento

Descritti sin qui i chiari elementi sintomatici del centro unico di imputazione del rapporto di lavoro, vale la pena ricostruire le pronunce con cui la Cassazione, a Sezioni Unite, ha chiaramente ritenuto che, ai fini dell'accertamento dell'effettivo datore di lavoro, non è necessaria la prova di un accordo né di un intento fraudolento.

In particolare, ha affermato la Corte di Cassazione⁴⁷: *"Il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l'altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull'esistenza di accordi fraudolenti"*.

In questa stessa occasione i giudici di legittimità hanno richiamato una precedente sentenza con cui le Sezioni Unite⁴⁸, pronunciandosi in ordine al divieto ex art. 1 L. n. 1369 del 1960, avevano già chiarito come quest'ultimo: *"Volto ad evitare che la dissociazione fra l'autore dell'assunzione e l'effettivo beneficiario delle prestazioni lavorative si risolva in un ostacolo al diritto del lavoratore di pretendere il più vantaggioso trattamento che gli sarebbe spettato se assunto direttamente da tale beneficiario – opera oggettivamente prescindendo da un intento fraudolento o simulatorio"*.

La Corte di Cassazione, più di recente⁴⁹, ha ribadito: *"L'esistenza di accordi fraudolenti tra interponente e interposto non incide sulla prova dell'accertamento sulla sussistenza di un unico centro di imputazione e/o di titolarità effettiva del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro"*. Nel caso di specie, la Cassazione confermava la sentenza della Corte territoriale, la quale aveva accertato la sussistenza di un centro unico di imputazione del rapporto di lavoro sulla base di taluni elementi sintomatici, e prescindendo dalla prova di un accordo fraudolento o simulatorio.

Dello stesso tenore anche talune pronunce di merito, le più volte citate sentenze del Tribunale di Pavia e del Tribunale di Monza⁵⁰, le quali hanno ugualmente accertato la sussistenza di un centro unico di imputazione del rapporto di lavoro indipendentemente dalla prova di un accordo fraudolento.

Nello stesso senso anche il Tribunale di Busto Arsizio⁵¹: *"Ciò che rileva è il concreto atteggiarsi dell'attività di impresa, senza che occorra fornire la prova del carattere fraudolento o simulatorio della pluralità di soggetti giuridici"*.

In altre parole, la giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, ritiene che gli indici sintomatici del centro unico di imputazione del rapporto di lavoro operino oggettivamente, a prescindere dalla sussistenza (e dalla difficile prova) di accordi fraudolenti o simulatori, coerentemente del resto con la riconosciuta operatività oggettiva del divieto di interposizione⁵².

Pertanto, allorché ricorrano i requisiti del centro unico di imputazione, non è necessario, né sarebbe possibile esigere, che il lavoratore dimostri altresì la sussistenza di un accordo fraudolento, in quanto il solo fatto che ricorrano detti requisiti denota uno scopo illecito. Per intenderci, già il solo utilizzo promiscuo

⁴⁷ Cass. S.U. n. 22910/2006; negli stessi termini Cass. n. 25270/2011.

⁴⁸ Cass. S.U. n. 2517/1997.

⁴⁹ Cass. n. 7171 del 21.3.2017.

⁵⁰ Tribunale di Pavia, sent. del 21.2.2019; Tribunale di Monza sent. n. 611 del 26.11.2015.

⁵¹ Tribunale di Busto Arsizio sent. n.164 del 11.6.2018.

⁵² Cass., S.U n. 22910/2006.

della prestazione lavorativa è, in sé considerato, chiaro indice dello scopo illecito di poter beneficiare delle prestazioni del ricorrente.

7. Le conseguenze dell'accertamento

Ove venga accertata la sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, o la diversa fattispecie della codatorialità, la prima conseguenza giuridica è che i soggetti che abbiano beneficiato delle prestazioni rese dal lavoratore saranno solidalmente responsabili in ordine a tutte le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Ed infatti, per i giudici di legittimità⁵³: *“Entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ. che stabilisce una presunzione di solidarietà in caso di obbligazione con pluralità di debitori, ove dalla legge o dal titolo non risulti diversamente (...) lo stesso dicasi qualora tra più società vi sia un collegamento economico-funzionale (da non confondersi con quello di cui all'art. 2359 cod. civ.), tale da far ravvisare un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti quando si accerti l'utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle varie società titolari delle distinte imprese”*.

Sul punto è stato osservato in dottrina⁵⁴ come la responsabilità solidale non è una sanzione, ma una tecnica di condivisione delle responsabilità datoriali applicabile nei casi in cui più soggetti traggano utilità, diretta o indiretta, dalle prestazioni dei dipendenti altrui. In altri termini, se più soggetti giuridici assumono la veste datoriale nella misura in cui beneficiano delle prestazioni svolte dal lavoratore, su di loro ricadranno anche gli obblighi tipicamente datoriali, né certamente potranno accordarsi circa una distribuzione di tali obblighi tra di loro, né il lavoratore potrà rinunciarvi.

Senza dubbio quindi tale solidarietà è uno strumento di tutela del lavoratore che si trovi nella condizione di prestare l'attività lavorativa per più soggetti formalmente distinti.

Si consideri poi l'importanza di un simile accertamento nei casi di licenziamenti per riduzione di personale. La giurisprudenza, infatti, accertata l'imputabilità del rapporto di lavoro a più datori, ritiene possibile condurre su base complessiva l'accertamento dei requisiti dimensionali per l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, verificare il corretto esercizio del ripescaggio in ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, valutando la possibilità di impiego del lavoratore in altre società del gruppo.

8. Alcune questioni processuali

A conclusione del presente tentativo di ricostruzione della giurisprudenza in tema di centro unico di imputazione del rapporto di lavoro, vale la pena esaminare alcune questioni processuali che rilevano in particolare nella fase di

⁵³ Cass. 7704/2018; Cass. 13646/2015.

⁵⁴ Ester Villa, *“Codatorialità e (in)certezza del diritto”*, in «Variazioni su temi di diritto del lavoro», 2019, 4, pp. 1201 - 1218.

instaurazione del giudizio con cui si voglia conseguire l'accertamento della predetta fattispecie.

8.1 Preliminarmente si pone un problema di applicabilità del termine di decadenza per l'impugnativa del licenziamento ex **art. 32 comma 4 lett. d. della legge n. 183 del 2010**.

La lettera della norma prevede che il termine di decadenza debba trovare applicazione: *"In ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto"*.

A questo proposito, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13179 del 2017 ha ritenuto che: *"La fattispecie contemplata dal comma 4, lett. d può quindi riferirsi, oltre che alla somministrazione irregolare espressamente richiamata dalla norma, agli appalti illegittimi o ancora alla violazione delle norme sul distacco e comunque a tutte quelle altre tipologie in senso lato interpositorie che possono realizzarsi ad esempio nell'ambito di gruppi societari che nascondono un'unicità d'impresa, come anche in ipotesi di più imprese in cui viene rivendicata una contitolarità del rapporto di lavoro"*.

Quindi i giudici di legittimità hanno espressamente affermato l'applicabilità del termine di decadenza di cui all'art. 32 comma 4 lett. d. della legge n. 183 del 2010 anche al caso in cui si intenda agire in giudizio per accertare una fattispecie di unicità di impresa oppure di contitolarità del rapporto di lavoro, dando prova la Corte di distinguere, ancora una volta, l'ipotesi in cui un gruppo di imprese nascondano in realtà un unitario centro di imputazione, dall'ipotesi in cui più imprese siano contitolari di un medesimo rapporto di lavoro.

In una recente sentenza, il Tribunale di Perugia⁵⁵, pronunciandosi sulla medesima questione, ha osservato come la predetta disposizione sia una norma di chiusura avente una logica omnicomprensiva, volta cioè ad includere ogni altra ipotesi non espressamente contemplata nei commi precedenti in cui il lavoratore voglia conseguire giudizialmente l'accertamento del rapporto di lavoro alle dipendenze di un soggetto diverso rispetto al datore di lavoro formale.

Occorre tuttavia considerare che, come ha avuto modo di precisare la Corte di Appello di Milano⁵⁶, l'onere di impugnazione entro il termine di cui all'art. 32 deve ritenersi operante non solo nei confronti del datore formale, ma anche nei confronti del soggetto diverso per cui si assume di aver lavorato. Diversamente, risulterebbe tradita la *ratio* della norma, la quale persegue un obiettivo di certezza dei rapporti giuridici e di spedita definizione delle situazioni contenziose, in quanto il soggetto diverso dal datore di lavoro formale si troverebbe esposto per un tempo indefinito al rischio di azioni giudiziarie. Ciò vale, ribadisce la Corte, sia nelle ipotesi di rivendicata contitolarità del rapporto di lavoro in capo a più soggetti, sia nelle ipotesi di dedotta unitarietà del soggetto imprenditoriale costituito da più imprese appartenenti al medesimo gruppo.

Premessa quindi l'applicabilità del predetto termine, occorre individuarne il momento di decorrenza.

⁵⁵ Tribunale di Perugia, sent. n. 19 del 2.2.2020.

⁵⁶ Corte di Appello di Milano, sent. n. 900 del 30.4.2019.

Sul punto, la più recente giurisprudenza di merito⁵⁷ ha ritenuto di poter ancorare la decorrenza del termine di decadenza *“dal momento della cessazione dell'utilizzazione della prestazione di lavoro da parte del datore di lavoro assunto come effettivo o, in via di mera ipotesi, dalla data del licenziamento e/o della cessazione del rapporto di lavoro con l'eventuale diverso datore di lavoro formale se successiva e laddove vi sia alcun elemento di promiscuità che renda complessa, nel corso del rapporto di lavoro, l'individuazione dell'effettivo utilizzatore della prestazione di lavoro”*.

Quindi il termine decorre dal momento in cui il lavoratore ha cessato di rendere le proprie prestazioni al datore di lavoro effettivo, ove però sia stato successivamente licenziato dal datore di lavoro formale, decorre da quest'ultimo momento purché nel corso del rapporto vi fosse una promiscuità che rendesse complessa l'individuazione del datore di lavoro.

Detta interpretazione sembra⁵⁸ coerente con l'art. 39 d.lgs. n. 81/2015 che, seppur con espresso riferimento alle ipotesi di somministrazione, stabilisce che il *dies a quo* per l'impugnativa stragiudiziale sia quello della cessazione dell'attività presso l'utilizzatore.

Ed infatti la giurisprudenza di merito⁵⁹ ha precisato che quest'ultima norma *“deve ritenersi di portata generale e riguardare tutte le fattispecie in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto”*.

8.2 Venendo ora al momento dell'instaurazione del giudizio, ci si è chiesti se sia configurabile un **litisconsorzio necessario** tra il datore di lavoro formale ed il datore di lavoro effettivo. La Cassazione nel 2019 con la sentenza n. 6664 si è espressa sul punto, innanzitutto osservando che, in mancanza di una nozione teorica, generale e astratta di litisconsorzio necessario, è opportuno attenersi ad un criterio di libertà, che rimette, per quanto possibile alla parte, e non all'intervento autoritativo del giudice, la determinazione dell'estensione oggettiva e soggettiva del provvedimento richiesto. Fatta questa premessa, la Corte ha poi ritenuto di dover distinguere due fattispecie.

La prima è quella in cui il lavoratore agisca in giudizio per affermare l'instaurazione del rapporto di lavoro con un determinato datore effettivo e negarlo con altro datore formale, come accade ad esempio nelle ipotesi di interposizione illecita di manodopera. In questo caso la giurisprudenza aveva già ritenuto⁶⁰, e la presente sentenza lo ribadisce, che il petitum cioè l'utilità che il ricorrente intende perseguire è l'instaurazione del rapporto di lavoro nei confronti di un solo soggetto, vale a dire il datore di lavoro effettivo. Rispetto a questo tipo di azione, l'accertamento negativo del rapporto fittizio con il datore formale costituisce una questione pregiudiziale conosciuta dal giudice solo in via incidentale, e senza vincolare il terzo attraverso la cosa giudicata e senza lesione del suo diritto di difesa. Pertanto, in questa prima ipotesi, non c'è litisconsorzio necessario.

Diverso è il caso in cui il lavoratore agisca in giudizio per accertare una situazione di codatorialità o di unicità di impresa, nel qual caso la pretesa

⁵⁷ Tribunale di Perugia, sent. n. 19 del 2.2.2020.

⁵⁸ Tribunale di Tivoli sent. n. 223 del 5.5.2020.

⁵⁹ Tribunale Roma n. 7317/2018.

⁶⁰ Cass. n. 22910 del 26.10.2006; Cass. S.U. n. 14897 del 22.10.2002.

consiste nell'instaurazione del rapporto con un soggetto ulteriore rispetto al datore formale, o perché si tratta di un rapporto con pluralità di datori o perché ci si trova dinanzi a più soggetti formalmente distinti ma che in realtà costituiscono un unico centro di imputazione. In questo secondo caso quindi, vi è litisconsorzio necessario tra tutti i soggetti che hanno rivestito il ruolo datoriale nei confronti del ricorrente.

8.3 Ulteriore questione di ordine procedurale attiene alla **compatibilità del cd. "rito Fornero"** alla domanda volta all'accertamento del centro unico di imputazione o della codatorialità.

Il punto controverso è costituito dal comma 47 dell'art. 1 della l. n. 92/2012, il quale individua l'ambito di applicazione del rito speciale con riferimento "*alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro*".

Occorre quindi capire se l'ipotesi in cui il lavoratore agisca in giudizio chiedendo l'accertamento del rapporto di lavoro svolto nei confronti di un centro unico di imputazione o di plurimi datori distinti, possa essere ricondotta nel novero delle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. Preliminarmente, vale la pena richiamare quanto affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 12094 del 2016, lì dove ha chiarito, in primo luogo, che l'individuazione del rito deve avvenire in forza del principio di prospettazione, e quindi in base alla domanda del ricorrente, indipendentemente dalla veridicità dei fatti allegati a fondamento della tutela invocata, fermo pur sempre il limite di prospettazioni artificiali, teso a scongiurare condotte processuali finalizzate a percorrere la corsia preferenziale del rito speciale.

In secondo luogo, la Corte ha ritenuto necessario ai fini dell'applicabilità del rito Fornero che, dedotta l'esistenza di un rapporto di lavoro qualificabile come subordinato a tempo indeterminato e di un licenziamento che lo risolva in modo illegittimo, si invochi la tutela prevista dall'art. 18 dello Statuto.

Premesso quindi che la scelta del rito dipende dalla prospettazione offerta dal ricorrente, e che ai fini del rito Fornero è necessario e sufficiente postulare l'applicabilità delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, con altra sentenza, la n. 17775 del 2016⁶¹, la Cassazione, chiamata a pronunciarsi circa la compatibilità di questo rito con l'ipotesi di accertamento del centro unico di imputazione o della codatorialità, ha ritenuto che il comma 47 dell'art. 1 l. n. 92/2012 non impedisce l'accesso al rito speciale laddove si individui il datore di lavoro effettivo in un soggetto diverso dal datore di lavoro formale.

Piuttosto, i giudici di legittimità hanno argomentato che l'inciso "*anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro*" risponda alla volontà del legislatore di non precludere l'utilizzo del rito a causa di barriere solamente formali. In definitiva, ha chiarito la Corte di Cassazione: "*Così come pacificamente un lavoratore che alleggi la qualificazione solo formale di un rapporto come autonomo, deducendo la*

⁶¹ Con nota di A. De Giudici, "Codatorialità e licenziamento: riflessioni a margine di alcune recenti sentenze" in

ADL – Argomenti di Diritto del Lavoro, 6/2016.

subordinazione, può impugnare il recesso invocando la tutela dell'art. 18 con il ricorso ex lege n. 92 del 2012, altrettanto può fare il lavoratore che invochi la stessa tutela in un rapporto di lavoro non formalizzato ovvero nei confronti di un soggetto diverso da quello che risulti essere il formale datore di lavoro".

Alla luce di tale orientamento, desta perplessità una recente pronuncia di merito⁶², la quale su questo stesso tema ha ritenuto che "Poiché tale disposizione parla di "questioni" e non di domande, deve ritenersi che non sia consentito proporre in via principale con il ricorso ex art. 1 comma 48 le domande di accertamento della titolarità del rapporto in capo ad un datore di lavoro diverso da quello formalmente risultante, stante la diversità ontologica tra il concetto di qualificazione del rapporto e di titolarità del medesimo", e che pertanto parte ricorrente avesse correttamente introdotto il giudizio con ricorso ex art. 414 c.p.c.

Conclusioni

Da quanto fin qui esposto sembra potersi dedurre innanzitutto un frequente contenzioso in tema di centro unico di imputazione del rapporto di lavoro, con la conseguenza che il lavoratore che non voglia vedere la propria tutela pregiudicata da un preordinato frazionamento della parte datoriale in una pluralità di imprese è spesso chiamato ad offrire una specifica prova tale da scalfire il dato dell'apparenza formale delle imprese quali distinti soggetti giuridici ed arrivare a dimostrare una diversa realtà sostanziale. Dalla lettura di talune sentenze emergono poi fattispecie puramente patologiche, in cui la commistione tra i soggetti giudici è tale che né il lavoratore è in grado di comprendere che vi sono plurime imprese, né il centro unico di imputazione è in grado di distinguere quali lavoratori siano formalmente inquadrati presso ciascuna delle predette imprese.

⁶² Tribunale di Busto Arsizio sent. n. 164 del 11.6.2018; nello stesso senso già il Tribunale di Roma, sent. del 9.12.2013, con nota di F. Rotondi su il Lavoro nella giurisprudenza 2/2014, 191.

COORDINATORE Redazionale: Giulio SPINA

Comitato REDAZIONALE INTERNAZIONALE:

Giovanni Alessi, **New York City** (United States of America)
Daria Filippelli, **London** (United Kingdom)
Wylia Parente, **Amsterdam** (Nederland)

Comitato REDAZIONALE NAZIONALE:

Jacopo Maria Abruzzo (**Cosenza**), Danilo Aloe (**Cosenza**), Arcangelo Giuseppe Annunziata (**Bari**), Valentino Aventaggiato (**Lecce**), Paolo Baiocchetti (**L'Aquila**), Elena Bassoli (**Genova**), Eleonora Benin (**Bolzano**), Miriana Bosco (**Bari**), Massimo Brunialti (**Bari**), Elena Bruno (**Napoli**), Triestina Bruno (**Cosenza**), Emma Cappuccio (**Napoli**), Flavio Cassandro (**Roma**), Alessandra Carafa (**L'Aquila**), Silvia Cardarelli (**Avezzano**), Carmen Carlucci (**Taranto**), Laura Carosio (**Genova**), Giovanni M. Casamento (**Roma**), Gianluca Cascella (**Napoli**), Giovanni Cicchitelli (**Cosenza**), Giulia Civiero (**Treviso**), Francesca Colelli (**Roma**), Valeria Conti (**Bergamo**), Cristina Contuzzi (**Matera**), Raffaella Corona (**Roma**), Mariantonietta Crocitto (**Bari**), Paolo F. Cuzzola (**Reggio Calabria**), Giovanni D'Ambrosio (**Napoli**), Ines De Caria (**Vibo Valentia**), Francesco De Leo (**Lecce**), Maria De Pasquale (**Catanzaro**), Anna Del Giudice (**Roma**), Fabrizio Giuseppe Del Rosso (**Bari**), Domenico De Rito (**Roma**), Giovanni De Sanctis (**L'Aquila**), Silvia Di Iorio (**Pescara**), Iaria Di Punzio (**Viterbo**), Anna Di Stefano (**Reggio Calabria**), Pietro Elia (**Lecce**), Eremita Anna Rosa (**Lecce**), Chiara Fabiani (**Milano**), Addy Ferro (**Roma**), Bruno Fiammella (**Reggio Calabria**), Anna Fittante (**Roma**), Silvia Foiadelli (**Bergamo**), Michele Filippelli (**Cosenza**), Elisa Ghizzi (**Verona**), Tiziana Giudice (**Catania**), Valentina Guzzabocca (**Monza**), Maria Elena Iafolla (**Genova**), Daphne Iannelli (**Vibo Valentia**), Daniele Imbò (**Lecce**), Francesca Imposimato (**Bologna**), Corinne Isoni (**Olbia**), Domenica Leone (**Taranto**), Giuseppe Lisella (**Benevento**), Francesca Locatelli (**Bergamo**), Gianluca Ludovici (**Rieti**), Salvatore Magra (**Catania**), Chiara Medinelli (**Genova**), Paolo M. Storani (**Macerata**), Maximilian Mairov (**Milano**), Damiano Marinelli (**Perugia**), Giuseppe Marino (**Milano**), Rossella Marzullo (**Cosenza**), Stefano Mazzotta (**Roma**), Marco Mecacci (**Firenze**), Alessandra Mei (**Roma**), Giuseppe Donato Nuzzo (**Lecce**), Emanuela Palamà (**Lecce**), Andrea Panzera (**Lecce**), Michele Papalia (**Reggio Calabria**), Enrico Paratore (**Palmi**), Filippo Pistone (**Milano**), Giorgio G. Poli (**Bari**), Andrea Pontecorvo (**Roma**), Giovanni Porcelli (**Bologna**), Carmen Posillipo (**Caserta**), Manuela Rinaldi (**Avezzano**), Antonio Romano (**Matera**), Paolo Russo (**Firenze**), Elena Salemi (**Siracusa**), Diana Salonia (**Siracusa**), Rosangela Santosuosso (**Alessandria**), Jacopo Savi (**Milano**), Pierpaolo Schiattone (**Lecce**), Marco Scialdone (**Roma**), Camilla Serraiotto (**Trieste**), Valentina Siclari (**Reggio Calabria**), Annalisa Spedicato (**Lecce**), Rocchina Staiano (**Salerno**), Emanuele Taddeolini Marangoni (**Brescia**), Luca Tantalò (**Roma**), Marco Tavernese (**Roma**), Ida Tentorio (**Bergamo**), Fabrizio Testa (**Saluzzo**), Paola Todini (**Roma**), Fabrizio Tommasi (**Lecce**), Mauro Tosoni (**Lecco**), Salvatore Trigilia (**Roma**), Annunziata Maria Tropeano (**Vibo Valentia**), Elisabetta Vitone (**Campobasso**), Nicolò Vittoria (**Milano**), Luisa Maria Vivacqua (**Milano**), Alessandro Volpe (**Roma**), Luca Volpe (**Roma**), Giulio Zanardi (**Pavia**).

SEGRETERIA del Comitato Scientifico: Valeria VASAPOLLO



Distribuzione commerciale: **Edizioni DuePuntoZero**

