

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. L, Ordinanza 8 novembre 2021, n. 32474 - Pres. DORONZO - Rel. PAGGETTA - (OMISSIS) c. (OMISSIS).

- ricorrenti -

contro

**Licenziamento collettivo - Ambito di applicazione - Unico centro di applicazione dei rapporti di lavoro.**

(OMISSIS), domiciliato in ROMA, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dagli avvocati (OMISSIS).

*Ove sia raffigurabile un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro nella gestione del personale dipendente, i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare nell'ambito di una procedura di riduzione del personale devono essere applicati a tutti i lavoratori delle aziende coinvolte e non circoscritti all'ambito dell'unica impresa formalmente datrice di lavoro (\*).*

- controricorrenti -

nonché contro

- intimata -

#### Ordinanza

Sul ricorso 34000-2019 proposto da (OMISSIS), in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro tempore*, elettivamente domiciliate in ROMA, presso lo studio degli avvocati (OMISSIS) che le rappresentano e difendono;

avverso la sentenza n. 982/2019 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 05/06/2019 R.G.N. 282/2019; udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio dell'08/07/2021 dal Consigliere Dott. Antonella Pagetta; il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Rita Sanlorenzo visto l'art. 23, comma 8 *bis* del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, convertito con modificazioni nella legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha depositato conclusioni scritte.

---

(\*) Il commento di Gabriele Moro, *La Cassazione e l'imputazione dei rapporti di lavoro tra unico centro e co-*

*datorialità*, segue il testo della sentenza in epigrafe.

*Rilevato che*

1. il giudice di primo grado, accertata la sussistenza di un unico complesso aziendale fra - OMISSIS - (poi divenuta OMISSIS) e (poi divenuta OMISSIS), ha dichiarato la illegittimità del licenziamento intimato a (OMISSIS) il 28/6/2016 all'esito di procedura di licenziamento collettivo attivata da (OMISSIS), formale datrice di lavoro della ricorrente, e condannato le dette società, in solido, alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro, al pagamento di una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori, detratto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

2. la Corte di appello di Milano, in parziale riforma della sentenza di primo grado nel resto confermata, ha respinto le domande di (OMISSIS) nei confronti della società (OMISSIS) e dichiarato che nulla andava detratto dalla indennità risarcitoria liquidata art. 18 L. n. 300/1970 a titolo di *aliunde perceptum* e *percipiendum*;

3. per quel che ancora rileva, la Corte di merito ha confermato la

valutazione di prime cure circa la configurabilità di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro tra (OMISSIS) ed osservato che tanto comportava la necessità che la verifica degli esuberi in relazione alla procedura collettiva attivata da (OMISSIS) dovesse essere effettuata tenendo conto della complessiva platea e quindi anche dei lavoratori in forze alla (allora) società (OMISSIS) e non solo di quelli della società formale datrice di lavoro dello (OMISSIS) come in concreto avvenuto; in assenza di allegazione e deduzione probatorie in prime cure da parte delle società convenute circa i presupposti della invocata delimitazione della platea dei lavoratori da licenziare ai soli dipendenti da (OMISSIS) il coinvolgimento nella procedura collettiva del solo organico di (OMISSIS) quale affermato, autonomo, ramo aziendale distinto rispetto a (OMISSIS) non era giustificata; tale difetto di allegazioni si riscontrava nella comunicazione di cui all'art. 3, comma 9, L. n. 223/1991 di avvio della procedura collettiva che concerneva unicamente i dipendenti di (OMISSIS) senza che fossero esplicitate le ragioni del mancato coinvolgimento dell'organico di (OMISSIS); la detraibilità dall'in-

dennità risarcitoria dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum*, disposta dal giudice di primo grado in termini del tutto generici ed in assenza di accertamento in ordine ai proventi effettivamente percepiti dal lavoratore dopo il licenziamento, era preclusa dalla carenza di specifica deduzione fattuale sviluppata a riguardo nella memoria di costituzione di primo grado delle società convenute; né poteva attribuirsi rilevanza all'impiego a termine offerto alla lavoratrice dalla (allora) società (OMISSIS), impiego che per la sua ridotta durata a fronte del periodo di estromissione dal lavoro seguito al licenziamento oggetto di causa risultava inidoneo ad intaccare il limite massimo di dodici mensilità posto dalla legge all'indennità risarcitoria, commisurata alle retribuzioni maturate dal recesso all'effettiva reintegrazione;

4. per la cassazione della decisione hanno proposto ricorso con unico atto (OMISSIS) e (OMISSIS) (già OMISSIS) sulla base di cinque motivi; la parte intimata ha resistito con controricorso;

5. il Procuratore Generale ha depositato requisitoria scritta con la quale ha concluso per il rigetto del ricorso;

6. OMISSIS (già OMISSIS) OMISSIS e OMISSIS (già OMISSIS) in liquidazione hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 380 *bis* 1 cod. proc. civ.;

### *Considerato che*

1. con il primo motivo di ricorso le società ricorrenti deducono violazione e falsa applicazione dell'art. 2094 cod. civ. e degli artt. 24, 4, e 5 L. n. 223/1991, nonché dell'art. 115 cod. proc. civ., censurando la sentenza impugnata per avere ritenuto illegittimo il licenziamento in controversia sul presupposto che a fondare la contitolarità del rapporto di lavoro bastasse la integrazione fra le attività della controllante e le attività della controllata; ciò a prescindere dall'esame della posizione individuale del singolo lavoratore in rapporto al suo inserimento nella complessiva struttura aziendale e dal concreto accertamento dell'uso promiscuo della sua prestazione;

2. con il secondo motivo deducono violazione e/o falsa applicazione dell'art. 5 L. n. 223/1991 nonché dell'art. 115 cod. proc. civ., censurando la sentenza impugnata in base alla considerazione che, anche a voler considerare unitariamente la

struttura delle società (OMISSIS) e (OMISSIS), l'individuazione dei lavoratori in esubero non poteva che avvenire in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive manifestatesi nel perimetro aziendale della prima società; ciò tanto più in considerazione del fatto che la lavoratrice non aveva neppure allegato e provato l'utilizzo promiscuo della sua prestazione lavorativa da parte delle due società; in ogni caso, anche a voler considerare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in questione nell'ambito dell'intero gruppo (OMISSIS), la scelta dei dipendenti da licenziare non poteva che avvenire all'interno del solo personale navigante di (OMISSIS); le due società, infatti, avevano mantenuto strutture autonome, dotate di propri beni, risorse, licenze di esercizio ecc. e la struttura in crisi che aveva generato gli esuberanti sin dal 2011 era quella facente capo a (OMISSIS); al fine della configurabilità di un unico centro di imputazione non poteva prescindere, oltre che dai parametri rappresentati dalla unicità della struttura organizzativa e produttiva, dalla stretta connessione funzionale tra imprese, dal coordinamento tecnico-amministrativo e finanziario tale da individuare un

unico soggetto direttivo che faceva confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune, anche dall'ulteriore parametro rappresentato dall'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari di distinte imprese; nel caso in esame era mancato l'accertamento (e ancor prima l'allegazione) e prova della circostanza che la prestazione lavorativa dello (OMISSIS) fosse stata svolta in favore di entrambe le aziende;

3. con il terzo motivo di ricorso deducono violazione degli artt. 2359, 2947 e segg. cod. civ., degli artt. 776 e 779 cod. nav. nonché del Regolamento europeo n. 859/2008 (capo C) OPS 1.185 punto 5 e Appendice 2 dell'OPS 1.175 punti a) e b), del Regolamento europeo n. 1008/2008, art. 2 (nn. 1, 8 e 25), art. 3 (n. 2), art. 4 punto e), del Regolamento Europeo n. 965 del 2012 - Allegato 3 Capo CC Sezione 1 ORO. CC. 125; il giudice di appello aveva trascurato di considerare che nel settore aeronautico, governato da pregnanti e minuziose disposizioni normative contenute, tra l'altro, nei suddetti Regolamenti, era impossibile, sia di fatto che di diritto, che il servizio di trasporto aereo fosse svolto da

due società attraverso una struttura aziendale unitaria con uso promiscuo dei naviganti e dei responsabili delle varie attività; neppure poteva essere valorizzato nel senso dell'unitarietà della struttura la utilizzazione dell'aeromobile mediante contratti di *wet lease* circostanza che non implicava alcuna confusione tra le separate strutture organizzative facenti capo alle società;

4. con il quarto motivo di ricorso deducono violazione degli artt. 2697 e 1321 cod. civ., dell'art. 115 cod. proc. civ. e dell'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003, censurando la sentenza impugnata sul rilievo che l'utilizzo dell'istituto del distacco e l'utilizzo del *job posting*, quest'ultimo caratterizzato dalla risoluzione consensuale del contratto di lavoro con (la allora) (OMISSIS) e dalla successiva assunzione alle dipendenze di (OMISSIS), mai impugnate dai lavoratori, escludevano l'uso promiscuo della forza lavoro; nella sentenza impugnata era mancata una attenta disamina sull'utilizzo comune e promiscuo delle risorse lavorative, elemento imprescindibile per pervenire alla configurazione di un unico centro di imputazione del rapporto; era inoltre da escludere che con il distacco si realizzasse, in contrasto con la

previsione dell'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003, un'ipotesi di uso comune e promiscuo del dipendente;

5. con il quinto motivo di ricorso deducono violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 4, L. n. 300 del 1970 per avere il giudice di appello escluso la detraibilità dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum* dall'indennità risarcitoria; tale esclusione era frutto dell'errata interpretazione dell'art. 18, comma 4 L. n. 300/1970 nel testo novellato dalla L. n. 92/2012, con il quale il legislatore aveva inteso, in applicazione del principio civilistico della *compensatio lucri cum damno*, evitare un ingiusto arricchimento del soggetto leso e sterilizzare gli effetti di una durata anomala del processo; alla luce del mutato contesto normativo l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum* non si configurano come oggetto di eccezione della quale è onerata la parte datrice ma quali fattori indispensabili per la quantificazione della indennità dovuta, elemento imprescindibile per la stessa affermazione della sussistenza di un danno risarcibile; la Corte di merito aveva inoltre errato, in contrasto con il dato letterale e la *ratio* ispiratrice della norma, nel ritenere che compensi percepiti per periodi di

ridotta durata non potessero intaccare il limite risarcitorio massimo delle dodici mensilità con la conseguenza di avere, in tal modo, determinato in concreto la trasformazione di tale limite massimo in un limite minimo irriducibile;

6. i primi quattro motivi di ricorso, trattati congiuntamente per la reciproca connessione, sono infondati;

6.1. occorre premettere che la sentenza impugnata, con accertamento di fatto riservato al giudice di merito ed in questa sede neppure astrattamente incrinabile dalla deduzione di omesso esame di fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti, deduzione in concreto preclusa ai sensi dell'art. 348 *ter*, ultimo comma cod. proc. civ. dalla esistenza di “doppia conforme”, ha ritenuto che gli elementi di collegamento fra le società avessero travalicato, per caratteristiche e finalità, le connotazioni di una mera sinergia fra consociate per sconfinare in una compenetrazione di mezzi e di attività, sintomatica della sostanziale unicità soggettiva ai fini per cui è causa (sentenza pag. 8, quart'ultimo capoverso);

6.2. i criteri attraverso i quali la Corte di merito, anche sulla base del richiamo agli elementi a tal fine

valorizzati dal primo giudice, è pervenuta alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura aziendale, vale a dire, tra gli altri, l'assegnazione di quasi tutta la operatività di volo da (OMISSIS) ad (OMISSIS), che la aveva gestita mediante anomali contratti cd. di *wet lease* su tratte e bande orarie della prima sostenendo direttamente i costi necessari, l'utilizzo di (OMISSIS) di *slot* facenti capo a (OMISSIS), la stipula di un contratto tra (OMISSIS) e (OMISSIS) con il quale la prima si impegnava a prestare a (OMISSIS) i servizi di gestione amministrativa e finanziaria inclusi gli adempimenti civilistici e fiscali, il controllo di gestione compresa la pianificazione economica, finanziaria e patrimoniale, l'analisi preventiva e consuntiva per gli investimenti, la gestione del personale e delle relazioni industriali, l'utilizzazione da parte di (OMISSIS) di personale proveniente da (OMISSIS), attraverso l'istituto del distacco e mediante *job posting* cioè l'assunzione *ex novo* previa risoluzione del contratto con (OMISSIS) l'utilizzo da parte di (OMISSIS) di equipaggi misti, la dichiarata finalizzazione di tutta la operazione alla riduzione del costo del lavoro, sono coerenti con le indicazioni del giu-

dice di legittimità secondo il quale è configurabile l'esistenza di un unico centro di imputazione in presenza di: 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 (v. Cass. 31/07/2017, n. 19023; Cass. 31/05/2017, n. 13809, Cass. 20/12/2016, n. 26346; Cass. 12/02/2013, n. 3482); in particolare è stato chiarito che *“il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società dotate di personalità giuridica distinta, alle quali continuano a fare capo i rapporti di lavoro del personale in servizio presso le distinte e rispettive imprese; tale collegamento, pertanto, non è di per*

*sè solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso tra un lavoratore e una di tali società, si estendano ad altre dello stesso gruppo, salva, peraltro, la possibilità di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro - anche ai fini della sussistenza o meno del requisito numerico necessario per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra vari soggetti e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle singole imprese, da parte del giudice del merito”* (Cass. 06/04/2004, n. 6707); 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 - anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavora-

tore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che 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 accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: 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 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. Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione (Cass. 31/07/2017, n. 19023,

n. 26346/2016, cit., n. 3482/2016) e che *“Ove il collegamento economico-funzionale tra le imprese sia tale da comportare l'utilizzazione contemporanea e indistinta della prestazione lavorativa da parte delle diverse società si è in presenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro; ne consegue che tutti i fruitori dell'attività devono essere considerati responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, in virtù della presunzione di solidarietà prevista dall'art. 1294 c.c., in caso di obbligazione con pluralità di debitori, qualora dalla legge o dal titolo non risulti diversamente”* (Cass. 23/03/2018, n. 7704 e quindi anche Cass. 09/01/2019 n. 267). Infine, anche recentemente su un unico centro, Cass. n. 25/01/2021 n. 1507 ha ribadito che *“La Corte di merito, in ordine alla individuazione degli elementi per ravvisare, tra due soggetti, un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, ha correttamente richiamato, attendendosi ad essa, la giurisprudenza di legittimità (tra le altre, Cass. n. 19023 del 2017; Cass. n. 26346 del 2016) secondo cui tale situazione ricorre ogni volta che 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) univocità 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. In adesione ai principi sopra richiamati e con una valutazione di merito a lei riservata, attraverso un esame completo ed approfondito del materiale probatorio (e quindi insindacabile in questa sede) la Corte territoriale ha constatato che la distinzione tra i due formali datori di lavoro, lungi dall'essere questi soggetti autonomi e distinti, era soltanto nominale, perché di fatto il datore di lavoro era stato unico”;*

6.3. va peraltro ricordato che la giurisprudenza ha comunque ricono-

sciuto la configurabilità, a vari fini, di un'impresa unitaria, a prescindere dal carattere simulatorio del frazionamento dell'unica attività, e valorizzando la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici a fronte di un'unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale (v. Cass. 28/03/2018, n. 7704; Cass. 29/11/2011, n. 25270; Cass. 14/03/2006, n. 5496; Cass. 24/03/2003 n. 4274; Cass. 28/08/2000, n. 11275). Nella sentenza n. 4274 del 2003, questa S.C., in una fattispecie di più imprese formalmente distinte, ma con un'unica organizzazione imprenditoriale, intesa anche come unico centro decisionale (le tre società convenute gestivano un'unica azienda costituita da un unico complesso aziendale, avevano in comune gli organi direttivi e una serie di servizi, si scambiavano i dipendenti, utilizzati indifferentemente per i vari servizi e spostati di anno in anno da una società all'altra) ha ritenuto che i requisiti dimensionali e quantitativi prescritti dall'art. 24 della legge n. 223 del 1991 ai fini dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi dovessero essere riferiti all'unico complesso aziendale costituito dalle predette imprese.

Si è ritenuto possibile concepire un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini, in condizione di codatorialità che *“presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni in tema di licenziamento collettivo”* (Cass. 09/01/2019, n. 267);

6.4. alla luce dei su esposti principi e della ricostruzione fattuale operata dalla Corte di merito e nell'ottica della accertata unicità del centro di imputazione sostanziale dei rapporti di lavoro risulta priva di pregio la tesi delle società ricorrenti, che costituisce lo sfondo concettuale alla base di larga parte delle censure articolate con i motivi in esame, secondo la quale occorre la dimostrazione da parte dell'originaria ricorrente di un uso promiscuo della propria attività da parte delle due società;

6.5. la rilevata compenetrazione tra le strutture aziendali formalmente facenti capo a soggetti distinti im-

plica la riferibilità della prestazione di lavoro ad un soggetto sostanzialmente unitario e rende non decisiva la vicenda personale del singolo lavoratore; l'accertamento della sostanziale unitarietà della struttura imprenditoriale costituita da (OMISSIS) esclude che possa assumere rilevanza decisiva la verifica circa la concreta, effettiva, utilizzazione da parte di entrambe le società delle prestazioni rese dallo (OMISSIS) la cui attività deve comunque ritenersi prestata nell'interesse - indifferenziato - delle due società solo formalmente distinte; il dato fondamentale è infatti rappresentato dalla totale integrazione fra le attività di (OMISSIS) e (OMISSIS) che non consente di distinguere nell'ambito dell'attività prestata dal lavoratore quanto riferibile all'una o all'altra società; la prestazione deve ritenersi effettuata infatti in favore dell'unico soggetto datoriale risultante dalla integrazione della struttura organizzativa ed amministrativa;

6.6. l'accertamento fattuale che sorregge la decisione impugnata consente di superare, ai fini che qui rilevano, il dato formale, sul quale insistono in particolare le società ricorrenti nel quarto motivo di ricorso, rappresentato dal titolo giu-

ridico in base al quale i dipendenti di (OMISSIS) venivano utilizzati da (OMISSIS), vale a dire il distacco ed il ricorso al *job posting*, implicante la previa risoluzione del rapporto di lavoro con la prima società e la costituzione di un rapporto *ex novo* con la seconda; la Corte distrettuale ha accertato che l'attività si è svolta nei confronti di questo unico centro di imputazione: non viene in rilievo pertanto un problema di qualificazione giuridica del rapporto ma un accertamento fattuale della modalità di svolgimento del rapporto, prestato nei confronti di un unico soggetto;

6.7. al riguardo, è sufficiente richiamare il principio di effettività, che permea il diritto del lavoro e che trova espressione in numerose disposizioni normative (v., ad esempio, gli artt. 27, 29 e 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003 e succ. modif.; art. 8 della legge n. 223 del 1991), a cominciare dall'art. 2094 cod. civ. Si è precisato che la stessa *“esigenza di individuare con precisione un unico centro di imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro, al di là degli schermi societari ovvero di una pluralità di strutture organizzative non aventi una chiara distinzione di ruoli, risponde al dato normativo base dell'art. 2094*

*cod. civ. che impone di individuare l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del “datore di lavoro”, e cioè di chi, di fatto detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente”* (Cass. n. 4274 del 2003 cit.);

6.8. in forza di tale principio deve ritenersi che l'esistenza di titoli giuridici formalmente legittimanti l'utilizzazione da parte di una società dei dipendenti di altra società oppure lo spostamento dei lavoratori da uno all'altro datore di lavoro, non costituisca elemento di per sé ostativo alla configurazione di un'impresa unitaria ove ricorrano indici significativi della unicità della struttura organizzativa e produttiva, dell'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo in vista di un interesse comune, dell'esistenza di unico centro decisionale che coinvolga anche la gestione del personale o di parti di esso, oppure di una condizione di codatorialità tra gruppi genuini.

6.9. sotto il profilo processuale la ricostruzione qui condivisa esclude in radice la configurabilità di un onere a carico del lavoratore, di allegazione e prova di un utilizzo

promiscuo della prestazione da parte di entrambe le società;

6.10. è ancora da considerare che le società ricorrenti non si confrontano specificamente con l'affermazione del giudice di merito circa la protratta e costante composizione mista degli equipaggi dei voli operati da (OMISSIS), accertamento che la Corte ritiene di dover porre a fondamento di una valutazione della situazione aziendale operata nel complesso;

6.11. le osservazioni che precedono rendono priva di pregio la deduzione di violazione e falsa applicazione dell'art. 115 cod. proc. civ., formulata con il primo motivo di ricorso, fondata sull'aver la Corte di merito posto a base della decisione circostanze di fatto (utilizzo promiscua della prestazione del singolo lavoratore) non allegate né provate;

6.12. conseguenza ineludibile della configurabilità in concreto di un unico soggetto datoriale è la necessità che la procedura collettiva attivata da (OMISSIS) coinvolgesse i lavoratori in organico non solo alla detta società ma anche a (OMISSIS), cioè tutti i lavoratori dell'unico complesso aziendale scaturito dalla integrazione delle due società, come

viceversa non è avvenuto; la legittimità della limitazione della platea dei licenziandi ai soli dipendenti di (OMISSIS) non può essere recuperata, come viceversa sembrano prospettare le società ricorrenti, sulla base della considerazione che le esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale per l'individuazione dei lavoratori da licenziare *ex art. 5 L. n. 223/1991* erano in tal senso conducenti in quanto solo nella struttura di (OMISSIS), configurata come autonomo ramo di azienda, si erano registrate le condizioni per il ricorso alla procedura collettiva;

6.13. la censura sul punto, per come in concreto formulata dalle società ricorrenti, è inammissibile posto che essa non si confronta specificamente con l'affermazione della Corte distrettuale, configurante autonoma *ratio decidendi*, secondo la quale le società, sulle quali gravava il relativo onere, non avevano in prime cure svolto deduzioni probatorie in ordine ai presupposti dell'invocata delimitazione della platea dei lavoratori da licenziare al solo organico di (OMISSIS) quale, affermato, ramo aziendale distinto da (OMISSIS); le ricorrenti non dimostrano, infatti, mediante trascrizione o esposizione

per riassunto degli atti di riferimento ed in particolare delle rispettive memorie di costituzione in primo grado che, al contrario di quanto affermato dalla Corte territoriale, vi era stata specifica allegazione e richiesta di prova delle circostanze che avrebbero, in tesi, giustificato, la limitazione della platea dei licenziamenti al solo organico in forze a (OMISSIS); la considerazione che precede assume rilievo dirimente anche rispetto all'ulteriore profilo sottolineato dalla Corte distrettuale e non validamente censurato con il ricorso per cassazione, rappresentato dalla mancata esplicitazione, nella comunicazione ex art. 4, comma 3 L. n. 223/1991, delle ragioni che avrebbero giustificato la delimitazione del perimetro dei licenziandi ai soli dipendenti formalmente in forze a (OMISSIS);

6.14. è coerente con tale accertamento preliminare la verifica della corretta applicazione dei criteri di cui all'art. 5 L. n. 223/1991, che è stata condotta dalla Corte di appello in applicazione del consolidato principio secondo il quale, di regola, in tema di licenziamento collettivo, la scelta dei lavoratori da licenziare in applicazione dei criteri di legge deve essere fatta nell'ambito dell'intero

complesso aziendale, a meno che la riduzione riguardi un reparto determinato, dotato di specifica autonomia e formato da particolari professionalità, non fungibili rispetto a quelle di altri reparti (con onere della prova a carico della parte datoriale delle situazioni che rendono impraticabile la comparazione v., tra le altre, Cass. 01/08/2017, n. 19105; Cass. 16/09/2016, n. 18190; Cass. 12/01/2015 n. 203; Cass. 03/05/2011 n. 9711; Cass. 26/06/2006, n. 14612);

6.15. la ricostruzione fattuale alla base del *decisum* di secondo grado e le conseguenze giuridiche che ne sono state tratte in termini di necessità di estensione della platea dei lavoratori anche ai formali dipendenti di (OMISSIS) non sono incrinata dalle deduzioni formulate con il terzo motivo di ricorso intese a denunciare la violazione di normativa specifica di fonte europea e del codice della navigazione;

6.16. la sentenza non contiene alcuna affermazione in contrasto con le norme richiamate ma si limita a dare atto della concreta esistenza di una forte integrazione e penetrazione tra le strutture aziendali facenti capo a due soggetti formalmente autonomi; tanto tuttavia non

incide sulle prescrizioni relative alle condizioni per il rilascio delle licenze di esercizio, di specifiche certificazioni ecc. di cui alle disposizioni richiamate, le quali operano sul piano, affatto diverso, inerente in definitiva ai presupposti di sicurezza della navigazione aerea; in questa prospettiva le certificazioni ed i titoli abilitativi di cui alle norme menzionate devono necessariamente essere riferiti a soggetti formalmente autonomi ma tanto non esclude che, da un punto di vista fattuale, a tale formale autonomia corrisponda una integrazione delle strutture aziendali che sotto lo specifico profilo che qui viene in rilievo giustifica la estensione della platea dei licenziandi all'intero complesso risultante dalla richiamata integrazione;

6.17. la censura che contesta la valorizzazione dei contratti di *wet lease* come rivelatrice della ritenuta unitarietà aziendale è inammissibile in quanto l'accertamento della esistenza di un soggetto unitario non è fondata solo sulla valorizzazione di tale dato ma su un complesso di plurimi elementi ritenuti, con valutazione congrua e priva di vizi logici ed in quanto tale sottratta al sindacato di legittimità, dimostrativi della intensità del collegamento tra

le società e in definitiva della relativa compenetrazione delle strutture aziendali;

6.18. per ragioni sostanzialmente analoghe deve essere respinto il quarto motivo di ricorso; in primo luogo esso muove dal presupposto, infondato alla stregua di quanto osservato nei paragrafi precedenti, della necessità di prova dell'utilizzo indifferenziato della prestazione dello (OMISSIS) da parte di entrambe le società; in secondo luogo al di là della formale indicazione in rubrica del vizio denunziato come violazione e falsa applicazione di norme di diritto, le censure articolate non sono incentrate sul significato e sulla portata applicativa delle norme richiamate, come richiesto dallo specifico vizio denunziato (Cass. Sez. Un. 28/10/2020, n. 23745; Cass. 21/08/2020, n. 17570; Cass. 26/06/2013, n. 16038; Cass. 28/02/2012, n. 3010; Cass. 28/11/2007, n. 24756; Cass. 31/05/2006, n. 12984), ma intese a contestare il significato probatorio degli elementi utilizzati dal giudice di merito nel pervenire all'accertamento della sostanziale unicità del soggetto datoriale e, quindi, la concreta ricognizione della fattispecie sulla base delle risultanze di causa,

sollecitando un sindacato precluso al giudice di legittimità;

7. il quinto motivo di ricorso presenta profili di inammissibilità; non è infatti specificamente censurata la affermazione del giudice di appello, configurante nell'economia della motivazione autonoma *ratio decidendi* alla base della statuizione che esclude la detraibilità dell'*aliunde perceptum* e *percipiendum*, rappresentata dalla rilevata carenza di specifica deduzione fattuale a riguardo nella memoria difensiva di primo grado delle odierne ricorrenti; né la rilevata carenza allegatoria può essere superata, come sembrano prospettare le società ricorrenti, dalla necessità di verifica di ufficio dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum*, imposta dal testo novellato dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, in quanto da esso si desume solo che tale verifica non è condizionata da una specifica eccezione in tal senso della parte datoriale ma non anche che questa sia esonerata dall'onere di allegazione delle circostanze fattuali che consentano di ritenere la percezione *medio tempore* di redditi da lavoro da parte del dipendente; parimenti inammissibili sono le deduzioni relative alle richieste istruttorie a

riguardo formulate nella memoria di costituzione ai sensi dell'art. 210 cod. proc. civ. in quanto parte ricorrente non chiarisce se ed in che termini tali richieste sono state coltivate in secondo grado; analogo difetto di autosufficienza si rileva in relazione alla deduzione relativa all'offerta lavorativa formulata allo (OMISSIS) posto che parte ricorrente omette la esposizione della vicenda processuale destinata a chiarire se ed in che termini la circostanza era stata allegata e provata nelle fasi del giudizio di merito e le deduzioni difensive a riguardo articolate dalle parti;

8. in base alle considerazioni che precedono il ricorso deve essere respinto;

9. le spese sono liquidate secondo soccombenza;

10. ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del D.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte delle società ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis* dello stesso articolo 13;

*P.Q.M.*

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 5.000,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre spese forfetarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte delle società ricorrenti dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis* dello stesso art. 13, se dovuto.

Il Presidente  
Adriana Doronzo

## LA CASSAZIONE E L'IMPUTAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO TRA UNICO CENTRO E CODATORIALITÀ

Gabriele Moro

### 1. *Premessa.*

Con l'ordinanza in esame la Cassazione interviene nuovamente sul tema della configurabilità di un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici delle società facenti capo ad un gruppo. La questione era stata sollevata in giudizio da un lavoratore che aveva impugnato il proprio licenziamento, intimato all'esito della procedura di licenziamento collettivo attivata dalla società formale datrice di lavoro.

In primo grado, accertata la sussistenza di un unico complesso aziendale, le due società erano state condannate in solido alla reintegrazione del lavoratore, al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori, detratto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*.

La Corte di appello di Milano, nel dichiarare che nulla andava detratto dall'indennità risarcitoria liquidata *ex art.* 18 L. 300/70 a titolo di *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum*, ha confermato la statuizione del giudice di primo grado circa la configurabilità di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro tra le due società.

La pronuncia in commento offre l'occasione di procedere ad una riflessione intorno al tema della frammentazione della figura del datore di lavoro e alla conseguente necessità di individuare il soggetto cui imputare i rapporti di lavoro.

### 2. *Il quadro di riferimento, la codatorialità ed il contratto di rete.*

Nonostante la presenza, già a partire dagli anni Ottanta, di vivaci dibattiti dottrinali e giurisprudenziali, il legislatore per lungo tempo

non ha consentito deroghe alla sostanziale bilateralità dei rapporti di lavoro. Paradigma di tale impostazione veniva individuato dapprima nel divieto di interposizione di cui all'art. 1, L. 23 ottobre 1960 n. 1369, e in seguito, dopo l'abrogazione di tale disposizione, nell'art. 2094 c.c., ai sensi del quale “è *prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”.

Si tratta, in effetti, di ipotesi osservate con sospetto ed infatti sovente preordinate, come la giurisprudenza insegna, all'elusione delle norme in materia di rapporti di lavoro, in particolare laddove il datore di lavoro tenti di frazionare l'unitaria attività di impresa in più entità formalmente distinte, allo scopo di ridurre 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 (1).

L'evoluzione dei fenomeni produttivi e sociali e la sostanziale collaborazione tra imprese nell'ottica del passaggio da un modello accentrato a un modello reticolare hanno peraltro portato, col tempo, all'introduzione di nuove regole volte a consentire una scissione tra il soggetto formalmente titolare del contratto e quello che utilizza concretamente il lavoro. In un clima di sempre maggiore attenzione al tema in commento, nel 2013 veniva introdotta per la prima volta la nozione di codatorialità nel contesto del contratto di rete, in linea peraltro con quanto già previsto in ambito civilistico e societario, ordinamenti nei quali erano disciplinate specifiche forme di aggregazione imprenditoriale. Con il D.L. 28 giugno 2013, n. 76 (convertito con

---

(1) Ma anche per 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 collettivo, v. Cass. 9 gennaio 2019, n. 267.

modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99), infatti, il legislatore, attribuendo nuova rilevanza alle questioni lavoristiche derivanti dalla stipulazione di un contratto di rete, ha consentito alle imprese di realizzare *“una gestione flessibile ed eventualmente condivisa della prestazione dei lavoratori impiegati nella rete”* (2). In particolare, con l’art. 7, comma II, lett. 0a), è stato inserito nell’art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, il comma IV *ter*, secondo cui *“qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l’interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell’operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall’articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”*.

La disposizione consente quindi alle imprese di un contratto di rete di costituire rapporti di lavoro con più di un datore di lavoro. In particolare, il riferimento contenuto nell’ultima parte della disposizione rende esplicito il fatto che la codatorialità non è consentita ad altre forme di integrazione imprenditoriale diverse dal contratto di rete. La volontà legislativa è chiara nel consentire alle imprese che si aggregano di condividere le proprie risorse umane, favorendo, dal lato delle imprese, una crescita degli assetti imprenditoriali mentre, dal lato dei lavoratori, maggiore tutela occupazionale e/o retributiva (3).

---

(2) DI SALVATORE, *Codatorialità e responsabilità del datore di lavoro nelle reti di imprese*, RIDL, 3, 2020, I, p. 453.

(3) In ogni caso, per codatorialità si intende un *“funzionale collegamento fra un contratto commerciale (qual è il contratto di rete) e un contratto di lavoro (quale è quello che vincola i dipendenti delle singole imprese retiste al rispettivo datore di lavoro) finalizzato a consentire il legittimo impiego da parte dei codatori delle prestazioni lavorative rese dai dipendenti di ciascuna delle altre imprese in rete”*,

La volontarietà della codatorialità dimostra, inoltre, come il legislatore abbia colto l'avvertimento di autorevole dottrina che auspicava che *“la sperimentazione di forme di codatorialità [avvenisse] su base volontaria, possibilmente sostenuta dagli attori sociali”* poiché *“le relazioni paritarie caratteristiche dei rapporti di rete richiedono soluzioni che non irrigidiscano la disciplina e la gestione dei rapporti compresi quelli del lavoro”* (4). Sulla disciplina è intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, da un lato chiarendo che il potere direttivo può essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete, dall'altro che sul piano della responsabilità civile penale e amministrativa è necessario considerare i contenuti del contratto di rete, essendo invece preclusa una automatica solidarietà tra i partecipanti alla rete.

Tuttavia, la giurisprudenza di merito ha poi avuto modo di precisare come *“qualora lo stesso dipendente presti 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. Da tale unicità *“consegue che tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative i sensi dell'art. 1294 c.c.”* (5).

---

RAUSEI, *Somministrazione di lavoro, appalto, distacco, codatorialità e trasferimento d'azienda*, Milano, 2019, p. 475.

(4) TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato concorrenza regole*, 2012, pag. 21.

(5) App. Roma, 22 maggio 2017, n. 2809.

### 3. *I recenti arresti della giurisprudenza interna in materia di unicità del centro di imputazione del rapporto di lavoro.*

Connesso ma distinto rispetto al tema della codatorialità appare la questione dell'imputazione di un rapporto di lavoro ad un unico soggetto più ampio rispetto al suo individuale contraente. Il centro unico di imputazione del rapporto di lavoro è una fattispecie di matrice giurisprudenziale che si configura allorquando più imprese, formalmente distinte, esercitano di fatto l'attività con una compenetrazione ed una promiscuità tali da far ravvisare sostanzialmente un'unica impresa. A questo riguardo l'iniziale approccio della giurisprudenza negava il valore unificante dei gruppi di società sostenendosi che *“l'attività imprenditoriale di gruppo non assurge a valore giuridicamente unificante, sì da far considerare le imprese stesse come un'entità unica alla quale, indipendentemente dalle distinte posizioni soggettive, possano esser collegati diritti ed obblighi specifici con riguardo alla costituzione ed al mantenimento del rapporto di lavoro”* (6). Peraltro si riteneva che *“il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società dotate di personalità giuridica distinta, alle quali continuano a far capo i rapporti di lavoro del personale in servizio presso le distinte e rispettive imprese; ne deriva che non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato, intercorso fra un lavoratore e una di tali società, si estendano ad altre dello stesso gruppo, salva, peraltro, la possibilità di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro - anche ai fini della sussistenza o meno del requisito numerico necessario per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento*

---

(6) Cass. 5 aprile 1990, n. 2831.

*di un'unica attività fra vari soggetti e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame dell'attività delle singole imprese, da parte del giudice del merito" (7).*

In altre parole, il collegamento tra società non risultava di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato si dovessero estendere anche all'altra società a meno che non fosse ravvisabile un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza ha elaborato una serie di indici, presi in considerazione anche dall'ordinanza in esame, in base ai quali sarebbe possibile affermare l'esistenza di un unico centro di imputazione di rapporti giuridici: *"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 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" (8).*

La Corte di Cassazione (9), per vero, ha ritenuto che laddove il datore di lavoro non abbia alcuna autonomia decisionale ed organizzativa non occorre, ai fini della integrazione della fattispecie, lo svolgimento di prestazioni lavorative anche in favore di società diverse da quella formalmente datrice di lavoro, determinando quindi la svalutazione di uno degli elementi tradizionali, di talché se ne potrebbe trarre la conclusione che non sia assolutamente necessario il concorrere di

---

(7) Cfr., *ex multis*, Cass, 12 marzo 1996, n. 2008, Cass. 1° aprile 1999, n. 3136.

(8) Cfr. Cass. 15 maggio 2006 n. 1110720, Cass. 20 dicembre 2016 n. 26346, Cass. 31 luglio 2017, n. 19023.

(9) Cass. 10 maggio 2019, n. 12527.

tutti i quattro criteri di cui sopra (10). Di diverso avviso il Tribunale di Milano, 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: se due soggetti 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 beneficia delle relative prestazioni. Il requisito dirimente ai fini della configurazione di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro è costituito quindi dall’utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle diverse imprese 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 giurisprudenziale rappresenta lavoratori che, seppur formalmente inquadrati presso distinti datori di lavoro, di fatto lavorano nella stessa sede operativa, utilizzando i medesimi attrezzi (11), attenendosi alle direttive impartite da un unico soggetto (12), ovvero ancora casi in cui 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 un’altra (13).

In presenza degli indici di cui sopra, variamente combinati, la giurisprudenza ha ritenuto possibile, tra gli altri, anche l’accertamento

---

(10) CASALINO, *Centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro: elementi sintomatici e questioni processuali*, in *La Nuova Procedura Civile*, 2020, 8.

(11) Trib. Pavia, 21 febbraio 2019.

(12) Cass. 3 dicembre 2019, n. 31519.

(13) Cass. 21 marzo 2017, n. 7171.

dei requisiti per l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, oggetto dell'ordinanza in esame.

#### 4. *L'ordinanza della Cassazione.*

In tale contesto giurisprudenziale, la recente ordinanza della Cassazione n. 32474 dell'8 novembre 2021 ha rigettato il ricorso proposto dalle società ricorrenti che censuravano la sentenza impugnata per aver ritenuto illegittimo il recesso intimato all'esito della procedura di licenziamento collettivo che aveva limitato la verifica degli esuberi ai lavoratori di una sola delle due società.

In particolare, le società sostenevano come non fosse sufficiente a fondare la contitolarità del rapporto di lavoro la “*integrazione fra le attività della controllante e le attività della controllata ... a prescindere dall'esame della posizione individuale del singolo lavoratore*”, che “*la scelta dei lavoratori da licenziare [avrebbe dovuto] avvenire all'interno del solo personale navigante [poiché] le due società ... avevano mantenuto strutture autonome, dotate di propri beni, risorse, licenze di esercizio ... e la struttura in crisi che aveva generato gli esuberi*” era quella facente capo a una sola delle due società, che la particolarità del settore aeronautico non consentiva lo svolgimento del servizio di trasporto aereo con una “*struttura aziendale unitaria*” e, infine, che “*l'utilizzo dell'istituto del distacco e l'utilizzo del job posting ... escludevano l'uso promiscuo della forza lavoro*”.

La Cassazione ha anzitutto sottolineato come la sentenza impugnata avesse ritenuto “*che gli elementi di collegamento fra le società avessero travalicato, per caratteristiche e finalità, le connotazioni di una mera sinergia fra consociate per sconfinare in una compenetrazione di mezzi e di attività, sintomatica di una sostanziale unicità soggettiva*”. Ha quindi reputato che i criteri utilizzati dalla Corte di merito, fra i quali “*l'assegnazione di quasi tutta la operatività di volo*

da [una delle due società all'altra], che la aveva gestita mediante anomali contratti cd. di wet lease su tratte e bande orarie della prima sostenendo direttamente i costi necessari, l'utilizzo di [una delle due società] di slot facenti capo [all'altra], la stipula di un contratto tra [le due società] con il quale la prima si impegnava a prestare [all'altra] i servizi di gestione amministrativa e finanziaria inclusi gli adempimenti civilistici e fiscali, il controllo di gestione compresa la pianificazione economica, finanziaria e patrimoniale, l'analisi preventiva e consuntiva per gli investimenti, la gestione del personale e delle relazioni industriali, l'utilizzazione da parte di [una delle due società] di personale proveniente [dall'altra società], attraverso l'istituto del distacco e mediante job posting cioè l'assunzione ex novo previa risoluzione del contratto con [l'altra società], l'utilizzo da parte di [una delle due società] di equipaggi misti, la dichiarata finalizzazione di tutta la operazione alla riduzione del costo del lavoro” fossero coerenti con le indicazioni del giudice di legittimità.

In particolare, secondo il giudice di legittimità, il giudice di merito aveva correttamente applicato l'orientamento della Cassazione secondo cui è configurabile un unico centro di imputazione nelle ipotesi già sopra rilevate. Secondo la Cassazione “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 anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che 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”.

Nel caso di specie, secondo gli Ermellini, la Corte territoriale aveva correttamente constatato che la distinzione tra i due formali datori di lavoro era soltanto nominale perché, di fatto, il datore di lavoro era stato unico: la compenetrazione tra le due società era tale da escludere la rilevanza della dimostrazione dell'uso promiscuo dell'attività del lavoratore, poiché sostanzialmente unica era la struttura imprenditoriale, e quindi l'attività del lavoratore avrebbe dovuto ritenersi comunque prestata indifferentemente a favore dell'unico soggetto datoriale.

Parimenti irrilevante è stato valutato l'utilizzo degli strumenti del distacco e del *job posting*: in forza del principio di effettività, infatti, *“l'esistenza di titoli giuridici formalmente legittimanti l'utilizzazione da parte di una società dei dipendenti di altra società oppure lo spostamento dei lavoratori da uno all'altro datore di lavoro, non costituisca elemento di per sé ostativo alla configurazione di un'impresa unitaria ove ricorrano indici significativi della unicità della struttura organizzativa e produttiva, dell'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo in vista di un interesse comune, dell'esistenza di unico centro decisionale che coinvolga anche la gestione del personale o di parti di esso, oppure di una condizione di codatorialità tra gruppi genuini”*.

Dopo aver rilevato la presenza di un unico soggetto datoriale, la Cassazione si è quindi concentrata sulle conseguenze di tale configurazione in materia di licenziamenti collettivi. In particolare, in applicazione dell'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui *“la scelta dei lavoratori da licenziare in applicazione dei criteri di legge deve essere fatta nell'ambito dell'intero complesso aziendale, a meno che la riduzione riguardi un reparto determinato, dotato di specifica autonomia e formato da particolari professionalità, non fungibili rispetto a quelle di altri reparti”* (14), la procedura collettiva avrebbe

---

(14) Cfr., *ex multis*, Cass. 1° agosto 2017, n. 19105; Cass. 16 settembre 2016, n. 18190.

dovuto coinvolgere non solo i lavoratori di una delle due società ma l'intero e unico complesso aziendale.

### 5. *Considerazioni conclusive - Centro unico di imputazione e codatorialità.*

In conclusione, anche nella sentenza commentata accanto alla nozione di centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro si rinvencono riferimenti alla nozione di “codatorialità”. Come già sottolineato, mentre la fattispecie del centro unico di imputazione del rapporto di lavoro si configura allorché due soggetti giuridici, formalmente distinti, agiscono sostanzialmente come un unico soggetto, per contro, la fattispecie della codatorialità si configura nel caso in cui i due soggetti giuridici, 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. La prima ipotesi, tuttavia, si rivela fattispecie ontologicamente patologica, in quanto preordinata ad eludere le norme a tutela dei lavoratori mediante la realizzazione di un assetto formale che non corrisponde alla sostanza dei rapporti giuridici, mentre la seconda non integra una fattispecie anomala, “*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*” (15). La codatorialità rappresenterebbe quindi il risultato di una integrazione orizzontale tra le imprese, tramite un collegamento funzionale volontario basato su un contratto finalizzato al soddisfacimento di un interesse comune alle imprese partecipanti (16).

---

(15) Cass. 8 settembre 2019, n. 17775.

(16) RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di impresa*, in M. AIMO e D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, 2002,

In altre parole, se il nostro ordinamento tollera, per così dire, che un lavoratore presti la propria attività per due datori di lavoro, la giurisprudenza intende scongiurare il ricorso ad ipotesi fraudolente tramite la figura del centro unico di imputazione, disvelando l'effettivo datore di lavoro che tenta, tramite uno schermo societario meramente formale, di sottrarsi agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro di cui beneficia.

---

678 ss., e V. SPEZIALE, *Gruppi di impresa e codatorialità: introduzione a un dibattito*, *ivi*, 1, 3 ss.