

CASSAZIONE, Sez. Lav., Ordinanza 26 maggio 2022, n. 17176 - Pres. DORONZO - Rel. BOGHETICH - EV. CONDIZIONAMENTO srl (Avv. N. CORBO) c. ESH HOTEL srl IN LIQUIDAZIONE (Avv. L. COLEINE) e c. S.V. (Avv. G. DE FRANCESCO).

**Licenziamento per giustificato motivo oggettivo operato da società che occupa meno di quindici dipendenti - Collegamento societario e unicità centro imputazione interessi - Codatorialità - Conseguenze sul regime delle tutele applicabili.**

*Qualora più società abbiano la medesima sede legale, il medesimo oggetto sociale, il medesimo proprietario e un unico centro di coordinamento e direzione, con elementi di collegamento economico-funzionale che travalicano le connotazioni di una mera sinergia per sconfinare in una compenetrazione di mezzi e attività, vi è sostanziale unicità soggettiva della struttura aziendale. Illiceità della frammentazione delle attività tra le diverse società e ap-*

*plicazione del regime della tutela reale ai rapporti di lavoro, dovendo procedersi alla sommatoria di tutti i lavoratori alle dipendenze delle singole società.*

*Manifesta insussistenza della ragione addotta alla base del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo comunicato dal formale datore di lavoro per asserita dismissione della gestione dell'attività, di fatto proseguita nell'ambito delle società collegate.*

*Condanna in solido di tutte le società a reintegrare il lavoratore e a pagare l'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (\*).*

#### *Svolgimento del processo*

1. Con sentenza 3043 pubblicata il 6/8/2019 la Corte di appello di Roma, in sede di reclamo L. n. 92 del 2012 ex art. 1, comma 58, e in parziale riforma della sentenza del giudice di primo grado, ha ritenuto insussistente il giustificato motivo di licenziamento intimato a S.V. il 16.3.2016 dalla società ESH Hotel

*tutele nei licenziamenti individuali, segue il testo della sentenza in epigrafe.*

---

(\*) Il commento di Barbara Rolando, *Unicità del centro di imputazione di interessi e codatorialità. Ricadute sulle*

srl, rinvenendo, altresì, ai fini dell'individuazione del regime di tutela applicabile, la sussistenza di un centro unico di imputazione di interessi tra la ESH Hotel srl, la UNI Hotel srls e la EV Condizionamento srl, con conseguente sommatoria di tutti i lavoratori occupati dalle società nel loro complesso e l'applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, considerata la manifesta insussistenza della ragione addotta a base della riduzione del personale (dismissione della gestione dell'attività alberghiera).

2. Osservava la Corte territoriale che il contratto di appalto per la fornitura di alcuni servizi stipulato tra la ESH Hotel e la Uni Hotel era da ritenere illecito, formando, inoltre - le due società, aventi medesima sede legale e medesimo oggetto sociale, nonché medesimo proprietario, Sq.Gi. - un unico centro di imputazione di interessi, alla luce degli elementi probatori acquisiti che avevano dimostrato che la UNI Hotel non svolgeva attività in favore di altri committenti, non era dotata di una effettiva ed autonoma struttura imprenditoriale né era dotata di strumenti e macchinari, neppure minimi per lo svolgimento di attività di facchinaggio e dello “sgrosso”

delle parti comuni, il contratto di appalto (stipulato per “evitare la tenuta del personale” e con corrispettivo commisurato, in sostanza, al costo orario del personale, con un utile marginale a compenso della sola amministrazione di personale) era stato stipulato in concomitanza con la costituzione della società UNI Hotel, la committente stabiliva il fabbisogno di personale e i turni di lavoro e il Responsabile dell'organizzazione del personale era l'avv. Sq.Co., sorella dell'amministratore unico Sq.Gi., soggetto estraneo all'UNI Hotel (la quale, secondo le difese della stessa società, già si era occupata della gestione del personale della ESH Hotel); la Corte territoriale ha, poi, confermato (al pari del Tribunale) la manifesta insussistenza della ragione addotta a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed ha condannato, in solido tra loro, tutte le società a reintegrare il lavoratore e a pagare l'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avendo rinvenuto un unico centro di imputazione di interessi tra la ESH Hotel, la UNI Hotel e la EV Condizionamento posto che tutte le società avevano come amministratore unico il sig. Sq. e il personale dipendente della EV Con-

dizionamento (le segretarie Si. e L.) si occupava dell'attività di gestione del personale, amministrativa e contabile delle altre società, attività che esulava dall'oggetto sociale della EV Condizionamento (che consisteva nella realizzazione e produzione, messa in opera di apparecchiature eoliche) e che andava ben oltre la mera gestione dell'attività contabile-amministrativa, visto il costante ed obbligatorio referente rappresentato dalla L. per tutto il personale della ESH Hotel e della UNI Hotel quale tramite tra l'unico amministratore e le altre società.

3. Per la cassazione della sentenza propone ricorso la EV Condizionamento srl con sei motivi. Resistono con distinti controricorsi la ESH Hotel srl in liquidazione e S.V. La EV Condizionamento srl e il lavoratore hanno depositato memoria.

#### *Motivi della decisione*

1. Con il primo motivo, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la società lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 2359 c.c. e di ogni altra disposizione in materia di rilevanza della nozione formale di controllo e collegamento societario, nonché degli artt. 2243

c.c. e ss., in specie degli artt. 2325 e 2462 c.c., potendo riferirsi, la nozione di centro unico di imputazione di interessi solamente nelle ipotesi di collegamento e controllo societario previste dall'art. 2359 c.c. (situazione che non ricorreva nel caso di specie), né ricorrendo, nel caso di specie, una ipotesi di codatorialità, avendo il lavoratore prestato attività solo ed esclusivamente in favore della ESH Hotel.

2. Con il secondo motivo, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione di tutte le norme richiamate nel secondo motivo di ricorso nonché dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 115 c.p.c., oltre che “*di ogni altra norma e principio in materia di prova e apprezzamento della stessa nonché di ragionevolezza della motivazione*”, non potendo essere imputato a Sq.Gi. e alla EV Condizionamento alcun comportamento fraudolento, non essendo sufficiente la sola esistenza di rapporti intersocietari. La Corte territoriale, mediante una grave “manipolazione” delle risultanze istruttorie, ha svalutato l'esistenza di un contratto di affidamento di servizi tra ESH Hotel e EV Condizionamento (nonostante le fatture depositate che

recavano causali chiaramente riferite allo svolgimento di attività amministrative e gestione del personale), ha omesso qualunque riferimento alla deposizione della teste L., ha valorizzato tre o quattro documenti riguardanti i turni.

3. Con il terzo motivo di ricorso, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione “*di tutte le norme e principi rubricati nel motivo secondo, nonché di ogni altra disposizione in materia di illecita intermediazione di manodopera*”, avendo la UNI Hotel ricevuto dalla ESH Hotel l'appalto per la gestione, prima, di alcuni soltanto e, poi, di tutti i servizi alberghieri relativi all'Hotel ESH, con esclusione però dei rapporti con i tour operator, con i fornitori, rimasti di appannaggio esclusivo della ESH Hotel, proprietaria dell'azienda; tale attività è stata svolta con personale dipendente solo ed esclusivamente da UNI Hotel che non ha mai interferito con i servizi svolti direttamente da ESH Hotel. Non vi è mai stata alcuna “azienda alberghiera unica” ma una sola azienda alberghiera, che apparteneva alla ESH Hotel, unica titolare del contratto di locazione dell'immobile, delle necessarie autorizzazioni

amministrative, del *know how* di gestione e di tutti i rapporti relazioni necessari per lo svolgimento dell'attività di impresa, con conseguente erroneità della dichiarata illiceità del contratto di appalto stipulato tra ESH ed UNI Hotel: d'altra parte, che ci si trovasse di fronte ad un unico rapporto di lavoro con tre diversi datori di lavoro, è stato da controparte solo enunciato e non ha trovato conferma di sorta, provando - la documentazione acquisita agli atti e l'attività istruttoria espletata - che la ESH si era legata con rapporti contrattuali ad altri soggetti, affidando loro porzioni del suo ciclo produttivo, pur conservando di esso “il cuore”.

4. Con il quarto motivo, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, nonché “*di ogni altra norma il principio in materia di risarcimento in forma specifica*”; premesso che il giudice di primo grado aveva escluso qualunque legittimazione della EV Condizionamento all'impugnazione del capo di pronunzia relativo alla dismissione dell'azienda alberghiera, con conseguente esclusione di qualsiasi decadenza dall'impugnazione del suddetto capo di pronunzia, la Corte

territoriale ha trascurato che la gestione dell'azienda alberghiera era effettivamente cessata l'1.1.2017, circostanza idonea a dimostrare la sussistenza dell'interesse datoriale (chiunque fosse il datore di lavoro) alla risoluzione del rapporto. Inoltre, la Corte territoriale - a fronte della accertata manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento - non si è posta il problema, per l'applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro, della eccessiva onerosità della reintegra (da ritenersi sussistente a fronte del tempo passato dalla data del licenziamento, delle pronunce, di diverso segno, di primo grado, della intervenuta cancellazione dal registro delle imprese della UNI Hotel con conseguente ricaduta delle conseguenze reintegratorie solo sulla EV Condizionamento).

5. Con il quinto motivo di ricorso, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 99 e 112 c.p.c. *“nonché di ogni altra norma e principio in materia di fraudolenta frammentazione della attività sociale o codatorialità nel rapporto di lavoro”* avendo, la Corte territoriale, rilevato che la ESH Hotel aveva segnalato, nella memoria difensiva, l'intimazione

di un successivo licenziamento (in data 5.12.2016) e sottolineato che nessuna domanda era stata formulata in atti e che, inoltre, l'accertata sussistenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro escludeva l'efficacia del successivo atto di recesso, mentre proprio l'accertata codatorialità confermava la validità del secondo licenziamento (a prescindere dalla società che lo aveva intimato).

6. Con il sesto motivo, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c. e *“di ogni altra norma e principio in materia di liquidazione delle spese di lite con particolare riferimento alla ipotesi di riforma in soccombenza della parte originariamente vittoriosa con doppia conforme di merito, sia di riforma in soccombenza a favore di parte che comunque aveva rifiutato la proposta transattiva formulata in sede processuale dal giudicante”* avendo, la Corte territoriale, ignorato che nella fase di impugnazione del licenziamento (quella sommaria) il giudice di merito aveva formulato una proposta di conciliazione che la società aveva accettato ma il lavoratore aveva rifiutato. Inoltre, la sentenza impu-

gnata ha ritenuto di poter applicare il criterio della soccombenza all'intero giudizio, quando proprio la presenza di diversi apprezzamenti dello stesso materiale probatorio avrebbe dovuto indurre a rinvenire un'autentica soccombenza solo nella fase di appello, quantomeno compensando le altre fasi del giudizio.

7. I motivi dal primo al quarto sono inammissibili e, per la parte residua, infondati; in particolare, le argomentazioni sviluppate in ricorso non richiedono, a fronte della sedimentata giurisprudenza in materia di centro unico di imputazione, la trattazione in pubblica udienza (come richiesto in memoria).

7.1. Deve, in primo luogo, rimarcarsi che in tema di ricorso per cessazione, il vizio di violazione di legge consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge e quindi implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; viceversa, l'allegazione di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa è esterna all'esatta interpretazione della norma di legge e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura è

possibile, in sede di legittimità, sotto l'aspetto del vizio di motivazione. Il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi - violazione di legge in senso proprio a causa dell'erronea ricognizione dell'astratta fattispecie normativa, ovvero erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta - è segnato dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la prima, è mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (*ex aliis*: Cass. 16 luglio 2010 n. 16698; Cass. 26 marzo 2010 n. 7394).

7.2. Nella specie è evidente che la ricorrente lamenta la erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta, e dunque, in realtà, non denuncia un'erronea ricognizione della fattispecie astratta recata dalla norma di legge (ossia un problema interpretativo, vizio riconducibile all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) bensì un vizio-motivo, da valutare alla stregua del novellato art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, che - nella versione *ratione temporis* applicabile - lo circoscrive all'omesso esame di un fatto storico decisivo (cfr. sul punto Cass. Sez. U. n. 19881 del 2014), riducendo al

“minimo costituzionale” il sindacato di legittimità sulla motivazione (Cass. Sez. U. n. 8053 del 2014).

7.3. Nessuno di tali vizi ricorre nel caso in esame e la motivazione non è assente o meramente apparente, né gli argomenti addotti a giustificazione dell'apprezzamento fattuale risultano manifestamente illogici o contraddittori.

7.4. La sentenza impugnata ha ampiamente esaminato i fatti controversi ed accertato il carattere fittizio del contratto di appalto di servizi (rivelatosi un appalto di mera manodopera) stipulato tra ESH Hotel srl e UNI Hotel srl nonché la formazione di un unico centro di coordinamento e direzione tra le tre società (ESH Hotel srl, UNI Hotel srl, EV Condizionamento srl), avendo accertato che gli elementi di collegamento fra le società avevano 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. I criteri attraverso i quali la Corte di merito è pervenuta alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura aziendale finalizzata alla gestione dell'attività alberghiera - vale a dire, le seguenti

circostanze: tutte le società avevano come amministratore unico il sig. Sq. e il personale dipendente della EV Condizionamento (le segretarie Si. e L.) si occupava dell'attività di gestione del personale, amministrativa e contabile delle altre società, attività che esulava dall'oggetto sociale della EV Condizionamento (che consisteva nella realizzazione e produzione, messa in opera di apparecchiature eoliche) e che andava ben oltre la mera gestione dell'attività contabile-amministrativa, visto il costante ed obbligatorio referente rappresentato dalla L. per tutto il personale della ESH Hotel e della UNI Hotel quale tramite tra l'unico amministratore e le altre società - sono coerenti con le indicazioni del giudice 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. n. 3482 del 2013; Cass. n. 26346 del 2016; Cass. nn. 13809 e 19023 del 2017; Cass. 12/02/2013, n. 3482; da ultimo, Cass. n. 2014 del 2022).

7.5. 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 sé 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. n. 6707 del 2004), preordinazione che la Corte territoriale ha accertato attraverso l’approfondita disamina di tutto il quadro probatorio.

8. In ordine alla censura, proposta nell’ambito del quarto motivo di ricorso, relativa al mancato accertamento della eccessiva onerosità della reintegrazione nel posto di lavoro, nonostante l’accertata manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, va rammentato che il giudice delle leggi ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione dell’art. 3 Cost., la L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 7, secondo periodo, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, lett. b), nella parte in cui prevedeva che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, *“può altresì applicare”* - invece che *“aplica altresì”* - la disciplina di cui al medesimo art. 18, comma 4 (Corte Cost. n. 59 del 2021). Le sentenze



della Corte costituzionale producono l'annullamento delle norme di legge dichiarate incostituzionali, con effetti *erga omnes*, non solo *ex nunc*, ma anche *ex tunc*, con il solo limite dei cc.dd. rapporti esauriti, evenienza non ricorrente nel caso di specie, ove, pertanto, deve ritenersi correttamente applicata la sanzione reintegratoria (in base al combinato disposto della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 7 e 4) a fronte dell'accertata manifesta insussistenza della ragione addotta per il licenziamento (ossia la dismissione della gestione dell'attività alberghiera).

9. Il quinto motivo è inammissibile: qualora la pronuncia impugnata sia sorretta da una pluralità di ragioni, distinte ed autonome, ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisione adottata, il rigetto delle doglianze relative ad una di tali ragioni rende inammissibile, per difetto di interesse, l'esame relativo alle altre, pure se tutte tempestivamente sollevate, in quanto il ricorrente non ha più ragione di avanzare censure che investono una ulteriore *ratio decidendi*, giacché, ancorché esse fossero fondate, non potrebbero produrre in nessun caso l'annullamento della decisione anzidetta (cfr., *ex*

*plurimis*, Cass. n. 13956 del 2005; Cass. n. 12355 del 2010; Cass. n. 9752 del 2017; da ultimo Cass. n. 27094 del 2021). Nel caso di specie, la Corte territoriale ha rilevato che nessuna domanda o eccezione era stata proposta con riguardo al secondo, successivo, licenziamento intimato al lavoratore, con conseguente irrilevanza di tale circostanza di fatto ai fini dell'esito del giudizio relativo al primo, precedente, licenziamento, e tale argomentazione non è stata censurata dal ricorrente.

10. Il sesto motivo è inammissibile, posto che il criterio della soccombenza, al fine di attribuire l'onere delle spese processuali, non si fraziona a seconda dell'esito delle varie fasi del giudizio, ma va riferito unitariamente all'esito finale della lite, senza che rilevi che in qualche grado o fase del giudizio la parte poi definitivamente soccombente abbia conseguito un esito ad essa favorevole (cfr. Cass. n. 13356 del 2021).

11. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite sono liquidate secondo il criterio della soccombenza a favore esclusivo del controricorrente S., avendo, il controricorrente ESH Hotel proposto controricorso adesivo alle conclusioni chieste in ricorso.

12. Il ricorso è stato notificato il 2.9.2014, dunque in data successiva a quella (31/1/2013) di entrata in vigore della legge di stabilità del 2013 (L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17), che ha integrato il D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, aggiungendovi il comma 1 *quater* del seguente tenore: “*Quando l’impugnazione, anche incidentale è respinta integralmente o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l’ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione, principale o incidentale, a norma art. 1 bis. Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente e l’obbligo di pagamento sorge al momento del deposito dello stesso*”. Essendo il ricorso in questione (avente natura chiaramente impugnatoria) integralmente da respingersi, deve provvedersi in conformità.

*P.Q.M.*

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente alla rifusione delle spese di lite a favore del controricorrente S., liquidate in Euro

200,00 per esborsi ed Euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre il 15% per spese generali ed accessori di legge; compensa integralmente le spese di lite tra le due società. Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1-*quater*, nel testo introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della società ricorrente, dell’ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-*bis*, se dovuto.

### *Conclusiones*

Così deciso in Roma, nell’A-dunanza camerale della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, il 4 maggio 2022.

Depositato in Cancelleria il 26 maggio 2022.

**UNICITÀ DEL CENTRO DI IMPUTAZIONE  
DI INTERESSI E CODATORIALITÀ.  
RICADUTE SULLE TUTELE NEI LICENZIAMENTI  
INDIVIDUALI**

**Barbara Rolando**

La sentenza della Corte d'Appello di Roma, oggetto di ricorso per Cassazione, aveva riguardato la domanda di una lavoratrice, che, nell'impugnare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, aveva chiesto l'accertamento del collegamento societario del suo datore di lavoro con altre due società e, quindi, l'esistenza di un unico datore di lavoro, nonché la declaratoria dell'illegittimità del licenziamento con l'applicazione delle tutele di cui all'art. 18 L. n. 300/1970. In particolare nelle sue difese la lavoratrice aveva dedotto che le tre società convenute in giudizio, e cioè la società esercente l'attività alberghiera e suo formale datore di lavoro (ESH Hotel srl), la società fornitrice di alcuni servizi alberghieri a favore della prima in forza di contratto d'appalto (UNI Hotel srls), e la società di amministrazione e gestione dell'albergo (EV Condizionamento srl), costituivano un'unica struttura societaria che faceva capo ad un unico proprietario che era anche il medesimo legale rappresentante, avevano il medesimo oggetto sociale, sede legale e di rappresentanza e un'identica attività produttiva organizzata e gestita dalla EV Condizionamento srl. Sulla base di tale presupposto la lavoratrice aveva sostenuto che la motivazione del licenziamento, fondata sulla asserita dismissione dell'attività alberghiera da parte del suo formale datore di lavoro, era in realtà inesistente trattandosi di un'azienda alberghiera unica che aveva regolarmente proseguito la propria attività e che, dovendo essere estesa la platea dei lavoratori a tutto il complesso societario, al suo rapporto di lavoro doveva applicarsi la tutela reale anziché quella obbligatoria (nel cui alveo avrebbe dovuto ricondursi occupando il

suo formale datore di lavoro meno di 15 dipendenti), con conseguente condanna di tutte le società convenute alla reintegrazione e al risarcimento del danno.

La Corte d'Appello di Roma, in parziale riforma della sentenza di primo grado accoglieva la domanda della lavoratrice ritenendo insussistente il giustificato motivo di licenziamento e rinvenendo, altresì, ai fini dell'individuazione del regime di tutela applicabile, la sussistenza di un unico centro di imputazione di interessi tra le tre società, con conseguente sommatoria di tutti i lavoratori occupati alle dipendenze delle stesse nel loro complesso e l'applicazione della tutela reale con il regime sanzionatorio di cui al comma quarto dell'art. 18 L. n. 300/1970.

In particolare, la Corte romana giungeva a tale conclusione ritenendo innanzitutto illecito il contratto d'appalto stipulato tra ESH Hotel e la UNI Hotel, in concomitanza con la costituzione di tale società, in quanto:

- l'oggetto dell'appalto era meramente finalizzato alla fornitura della manodopera richiesta dalla ESH Hotel per lo svolgimento di alcuni servizi;
- la UNI Hotel non disponeva di strumenti e macchinari per l'espletamento dei servizi e non operava per altri committenti;
- i servizi erano commisurati al costo orario del personale con un utile marginale a compenso della sola amministrazione del personale;
- la ESH Hotel stabiliva il fabbisogno di personale e i turni di lavoro;
- il responsabile dell'organizzazione del personale era la sorella dell'amministratore unico totalmente estranea alla UNI Hotel e che già si era occupata dell'amministrazione del personale.

In secondo luogo la Corte d'Appello ravvisava l'illecita frammentazione dell'attività dell'albergo tra le due società, in quanto non accompagnata dall'effettiva esternalizzazione dei servizi, così da evidenziare il carattere fittizio dell'operazione attraverso la costituzione

di una società (UNI Hotel) alla quale conferire una parte del personale e ridurre il personale della ESH Hotel al di sotto della soglia prevista dall'art. 18 L. n. 300/1970.

Sulla base di tali presupposti riteneva pertanto applicabile al caso di specie la tutela reale in quanto il computo complessivo dei lavoratori formalmente dipendenti delle due società rientrava nel requisito dimensionale previsto per l'applicabilità della tutela reale.

Per altro verso la Corte d'Appello di Roma rilevava l'assenza di un nesso causale fra il recesso datoriale e il motivo posto a base del licenziamento non riscontrando, alla luce delle risultanze istruttorie, l'intervenuta cessazione dell'attività imprenditoriale in quanto di fatto regolarmente proseguita nell'ambito delle società collegate.

Al riguardo evidenziava come l'interazione delle attività tra le società, interamente gestite dalla EV Condizionamento, che faceva riferimento al proprietario unico e amministratore delle tre società, integrava una realtà unitaria al di fuori e al di sopra delle singole entità societarie e costituiva un unico centro di gestione dell'attività alberghiera, facendo venir meno i presupposti di legittimità del recesso, con conseguente condanna in via solidale di tutte le società alla reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Orbene la Suprema Corte, chiamata a pronunciarsi sul ricorso avverso la sentenza emessa dalla Corte d'Appello di Roma, nel sottolineare che la stessa ha ampiamente esaminato i fatti oggetto di causa, ha respinto il ricorso promosso dalla EV Condizionamento sottolineando che le conclusioni contenute in detta decisione sono state del tutto aderenti ai principi stabiliti dall'orientamento giurisprudenziale dominante.

In particolare la Suprema Corte ha rilevato che **l'accertamento del carattere fittizio del contratto d'appalto di servizi, rivelatosi un appalto di mera manodopera tra ESH Hotel e UNI Hotel, nonché l'accertamento della formazione di un unico centro di coordina-**

**mento e direzione tra le tre società, hanno costituito quegli elementi di collegamento fra le società stesse che hanno travalicato, per caratteristiche e finalità, le connotazioni di una mera sinergia fra consociate per sconfinare in una compenetrazione di mezzi e attività sintomatica della sostanziale unicità soggettiva.**

Ed ha quindi rilevato come i giudici di secondo grado sono correttamente pervenuti alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura aziendale finalizzata alla gestione dell'attività alberghiera sulla base di circostanze di fatto (quali la presenza di un amministratore unico identico per tutte le società, la gestione del personale nonché amministrativa e contabile di tutte le società affidata al personale dipendente della EV Condizionamento, attività peraltro neppure rientrante nell'oggetto sociale di quest'ultima, la presenza di un referente unico per tutto il personale delle tre società rappresentato dall'impiegata personale dell'amministratore unico in forza presso la EV Condizionamento), che la stessa giurisprudenza di legittimità (1) individua come indici rilevatori dell'esistenza di un unico centro di imputazione di interessi, e che qui di seguito si riportano:

- 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 contemporaneo in favore

---

(1) Cass. Civ. Sez. Lav. 12/2/2013 n. 3482; Cass. Civ. Sez. Lav. 20/12/2016 n. 26348; Cass. Civ. Sez. Lav. 31/5/2017 n. 13809; Cass. Civ. Sez. Lav. 31/7/2017 n. 19023; Cass. Civ. Sez. Lav. 24/1/2022 n. 2014 (tutte in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer).

dei vari imprenditori.

Sul punto la Suprema Corte ha altresì 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 sé 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 estendono 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. n. 6707 del 2004)”**.

Sulla base dei principi richiamati dalla giurisprudenza la Suprema Corte ha quindi puntualizzato che tale preordinazione è stata accertata dalla Corte territoriale attraverso l’approfondita disamina di tutto il quadro probatorio, che ha consentito l’accertamento del carattere simulatorio del frazionamento dell’unica attività ritenendo meramente apparente la pluralità di soggetti giuridici a fronte di un’unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale.

Conseguentemente, considerata la manifesta insussistenza della ragione addotta a base del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, i giudici di legittimità hanno ritenuto corretta l’applicazione al caso di specie del regime sanzionatorio previsto per la tutela reale e contenuto nella disposizione di cui all’art. 18, quarto comma, L. n. 300/1970,

così come statuito dai giudici di secondo grado.

Appare interessante sottolineare che la Suprema Corte ha confermato la legittimità della sanzione reintegratoria applicata dalla sentenza impugnata richiamando in proposito anche il recente intervento della Corte Costituzionale (2), che - si ricorda - ha dichiarato costituzionalmente illegittimo per violazione dell'art. 3 Cost. il comma settimo, seconda parte, dell'art. 18 L. n. 300/1970 (così come modificato dalla L. n. 92/2012), laddove, in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, aveva rimesso al giudice la facoltà di applicare detta sanzione senza configurarla, invece, come una conseguenza obbligatoria.

La lettura della sentenza in commento consente dunque di affermare il principio che allorché il fenomeno della “codatorialità” evidenzia una sostanziale compenetrazione tra diverse strutture aziendali, tanto da comportare una visione unitaria dell'impresa riconducibile ad un unico datore di lavoro, le conseguenze incidono sull'applicazione della tutela reale, in relazione al requisito occupazionale, nonché sull'estensione dell'obbligo di *repêchage*.

Pertanto in presenza di un'impresa unica sottostante ad un gruppo di società, come nel caso in esame, la tutela reale si applica anche ad un rapporto di lavoro sorto con un datore di lavoro che formalmente oc-

---

(2) La Corte Costituzionale con sentenza 24/2/-1/4/2021 n. 59, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo periodo del comma 7 dell'art. 18 L. n. 300/1970 (come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b9, della L. 28/6/2012 n. 92), nella parte in cui prevedeva che il giudice quando accerta la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo “*può altresì applicare*” - invece che “*applica altresì*” - la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 18.

Successivamente la stessa Corte Costituzionale, con sentenza 7/4-19/5/2022 n. 125 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo periodo del comma 7, limitatamente alla parola “*manifesta*” (cfr. entrambe in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer).



cupa meno di 15 dipendenti, per il quale sarebbe invece applicabile la tutela obbligatoria, in quanto nel computo dei lavoratori devono essere inclusi tutti i dipendenti in forza presso le diverse società collegate. E così anche il ripescaggio deve essere assicurato in relazione al datore di lavoro nel suo complesso, comprensivo di tutte le diverse articolazioni giuridiche che lo compongono (3).

L'impossibilità di ricollocare il lavoratore licenziato in mansioni diverse da quelle la cui soppressione costituisce la ragione tecnica, organizzativa o produttiva che giustifica il licenziamento stesso deve essere, quindi, provata nell'ambito dell'intero complesso societario. D'altra parte secondo un convincimento condiviso dalla gran parte della dottrina, e fatto proprio dalla più recente giurisprudenza, l'obbligo di *repêchage* non deve considerarsi un onere aggiuntivo ma un elemento della struttura della giustificazione con la conseguenza che esso rientra in quel fatto la cui manifesta insussistenza comporta l'applicazione della tutela reintegratoria (4).

In conclusione dall'esame della sentenza in commento e alla luce della giurisprudenza ivi richiamata si può stabilire il principio che il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società di un medesimo gruppo non comporta sempre 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

---

(3) In tal senso: Trib. Ravenna Sez. Lav. 20/5/2022 n. 105; Corte Appello Roma Sez. Lav. 7/7/2022 n. 2638; Corte Appello Roma Sez. Lav. 11/3/2022 n. 1108; Cass. Civ. Sez. Lav. 9/5/2018 n. 11166; Cass. Civ. Sez. Lav. 31/5/2017 n. 13809 (tutte in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer).

(4) In Dottrina: cfr. per tutti M. MIRACOLINI, *Il licenziamento per g.m.o. nella giurisprudenza della Corte d'Appello di Palermo*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza* n. 6/2022, pag. 580 e ss.; in *Giurisprudenza*: Cass. Civ. Sez. Lav. 13/3/2019 n. 7167; Cass. Civ. Sez. Lav. 1/2/2019 n. 3129; Cass. Civ. Sez. Lav. 8/1/2019 n. 181; Cass. Civ. Sez. Lav. 2/5/2018 n. 10435 (tutte in Banche Dati On line, One Legale, Wolters Kluwer).

servizio presso le distinte e rispettive imprese.

Tale collegamento, infatti, non è 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 alle altre dello stesso gruppo.

Il collegamento economico-funzionale tale da coinvolgere tutte le imprese del gruppo si verifica certamente nel caso in cui sia ravvisabile un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro 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 di merito.

Caso che ha riguardato la sentenza qui commentata che sul punto si è uniformata a un orientamento giurisprudenziale già da tempo affermatosi (5).

Ma, a prescindere da ogni indagine sull'esistenza di accordi fraudolenti, l'esistenza di un collegamento economico-funzionale tale da coinvolgere tutte le società collegate si può verificare anche nei casi di codatorialità in riferimento a gruppi genuini ma fortemente integrati nei quali la direzione e il coordinamento che competono alla società capogruppo si estrinsecano in un'ingerenza talmente pervasiva da annullare l'autonomia organizzativa delle singole società operative. Così che è giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, senza comportare il superamento dello schermo della persona giuridica o

---

(5) Cfr. Cass. Civ. Sez. Lav. 6/4/2004 n. 6707, in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer, che ha ribadito come il centro unico di imputazione di interessi va individuato in presenza dei seguenti requisiti: unicità della struttura organizzativa e produttiva; integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese e nel correlativo interesse comune; coordinamento tecnico-amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo; svolgimento della prestazione lavorativa in favore dei vari imprenditori.

la negazione della pluralità di quei soggetti, ma nella quale è configurabile un rapporto di lavoro che vede nella posizione di lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone/ soggetti giuridici che ne utilizzano le prestazioni lavorative rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro (6).

---

(6) Cass. Civ. Sez. Lav. 29/11/2011 n. 25270; Cass. Civ. Sez. I, 16/2/2022 n. 5126.