

Il collegamento economico funzionale tra imprese incide sulla titolarità del rapporto di lavoro?

- di Filippo Capurro - © RIPRODUZIONE RISERVATA

Il **numero dei dipendenti** occupati presso il datore di lavoro è importante per diversi fini, come ad esempio il tipo di tutela in caso di licenziamento: quando c'è il rischio che i lavoratori di diverse imprese che lavorano insieme **vengano sommati e considerati nel loro insieme?**

Il collegamento economico funzionale di per sé

La recentissima pronuncia della Suprema Corte (Cass. 7.6.2017 n. 14175) conferma un principio ormai consolidato.

Esso è il seguente: il **collegamento economico-funzionale** tra imprese, quand'anche riconducibili al medesimo gruppo, **non è elemento sufficiente** a far ritenere che il rapporto di lavoro, intercorso con una di esse, possa essere imputato anche alle altre.

Ciò è verissimo ma ha delle eccezioni.

L'unicità di fatto della struttura organizzativa in frode alla legge

Il principio dell'indipendenza delle diverse imprese vale ... a meno che - ci insegna sempre la giurisprudenza - ... non sussista una situazione che consenta di ravvisare vi sia una **simulazione** o una **preordinazione in frode alla legge** del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti:

a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;

b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune;

c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un **unico soggetto direttivo** che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;

d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

[Cass. 20/12/16 26346; Cass. 05/01/17 160]

La codatorialità

In un un contesto invece di legalità è anche possibile avere situazioni di c.d. co-datorialità.

Si tratta di un istituto introdotto nel nostro ordinamento giuridico dal D.L. 76/2013, convertito con L. 99/2013 che ha aggiunto all'art. 31 d.lgs. 276/2003 i commi da 3 bis a 3 quinquies.

In particolare è stato previsto che le **imprese agricole**, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un **contratto di rete**, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole. I co-datori di lavoro **rispondono in solido** delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato nell'ambito della co-datorialità.

Quindi, attenzione quando organizziamo un'attività dove è prevista la **cooperazione di più imprese** nonché il **lavoro sinergico** dei dipendenti delle stesse.

Tutto si può fare ma nel modo giusto!