


Variazioni nei percorsi verso la codatorialità

- a cura di *Filippo Capurro* - Maggio 2022 -


Segnalo la pronuncia **Cass. 27/04/2022 n. 13207** 

Il passo significativo è il seguente: *“L'accertamento fattuale che sorregge la decisione impugnata, in merito alla **compenetrazione tra le strutture aziendali formalmente facenti capo a distinte società**, implica la **riferibilità della prestazione di lavoro ad un soggetto sostanzialmente unitario**; questo accertamento assorbe il requisito dell'uso promiscuo dell'attività dei lavoratori da parte delle due società.”*




STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

Quindi nessun uso promiscuo di lavoro ma solo una sostanziale **unitarietà** delle diverse imprese in riferimento alla posizione di datore di lavoro.

Qualche anno fa aveva attirato la mia attenzione **Cass. 11/02/2019, n. 3896**  che precisava come non sia necessaria l'esistenza di un collegamento societario preordinato in frode alla legge perché il rapporto di lavoro, formalmente intestato ad una sola società, possa essere ricondotto a svariati soggetti di impresa che, **seppur indipendenti** tra loro, hanno **contemporaneamente utilizzato** le prestazioni del lavoratore.

Secondo questa pronuncia si ha unicità del rapporto di lavoro anche qualora uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera sia tale

che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell'**art. 1294 c.c.** che stabilisce una **presunzione di solidarietà** in caso di obbligazione con pluralità di debitori, ove dalla legge o dal titolo non risulti diversamente.

Rinvio al mio "*«Arlecchino al servizio di due padroni»: la corretta imputazione del rapporto di lavoro*"  .

Ecco quindi due situazioni, ma anche due prospettive diverse, per arrivare al medesimo punto di arrivo: la codatorialità. E ciò andando nettamente oltre agli schemi sia dell'uso promiscuo della prestazione, sia del collegamento societario preordinato in frode alla legge, sia infine del modello tipizzato di cui all'art. 31, commi da 3 bis a 3 quinquies, d.lgs. 276/2003.

Ora pensiamo ad alcune **implicazioni**:

- procedura di licenziamento collettivo: estensione della platea, criteri di scelta;
- *repechage* nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- responsabilità solidale;
- valutazione della consistenza occupazionale del datore di lavoro;
- organizzazioni a matrice;
- diritti sindacali.