

Licenziamento in regime di codatorialità

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3899 dell'11 febbraio 2019, ha affermato la illegittimità del licenziamento di una lavoratrice nel c.d. "periodo protetto" pur in presenza della ipotesi legittimante prevista dall'art. 54, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001 (cessazione dell'attività dell'impresa dalla quale era stata assunta) laddove, sia stato rilevato un collegamento economico-funzionale con altre imprese che, in maniera indifferenziata e contemporanea hanno utilizzato le prestazioni lavorative.

La Corte ha ritenuto responsabili delle obbligazioni scaturenti da quel rapporto tutti i fruitori e, di conseguenza, ha annullato il licenziamento, disponendo la reintegra nei loro confronti ed applicando l'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970.

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in commento, ha statuito l'illegittimità del licenziamento intimato nei confronti del lavoratore che ha svolto attività per più aziende dello stesso gruppo societario, pur in presenza della ipotesi legittimante prevista dall'art. 54, co. 3, del D. Lgs. n. 151/2001 (ovvero la cessazione dell'attività dell'impresa che ha provveduto all'assunzione), qualora sia stato rilevato un collegamento economico-funzionale con altre imprese che, in maniera indifferenziata e contemporanea hanno utilizzato le prestazioni lavorative. In questa ipotesi il lavoratore, per effetto della codatorialità, va reintegrato e risarcito.

Il fatto

La causa nasce dalla pronuncia con la quale la corte di appello dichiarava nullo il licenziamento intimato ad una lavoratrice e ordinava alla società datrice di lavoro e ad altri enti, ad essa legati in ragione della detenzione da parte dei suoi soci di partecipazioni in altre imprese, di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro in precedenza occupato condannandole, in solido tra loro, al pagamento di un'indennità risarcitoria parametrata alle retribuzioni globali di fatto tra la data del licenziamento e l'effettiva reintegra con gli interessi legali e la rivalutazione monetaria oltre che al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

In motivazione, il giudice di secondo grado spiegava che il recesso dal rapporto di lavoro, motivato con la cessazione dell'attività dell'azienda formalmente datrice di lavoro della lavoratrice , era illegittimo in quanto assunto in violazione delle norme a tutela della maternità. Alla base della decisione, infatti, il giudice di secondo grado aveva accertato che: la dipendente aveva prestato la sua attività in favore di tutte le società che avevano usufruito delle prestazioni lavorative; che aveva osservato direttive provenienti da soggetti delle diverse società; che era stato prospettato che con le indicate società, pur non essendo ravvisabile un vero e proprio gruppo aziendale, esisteva una situazione di c.d. codatorialità; che la lavoratrice non era tenuta a dimostrare l'esistenza di una struttura

organizzativa e produttiva unica ma, piuttosto, era suo onere provare che aveva prestato la sua attività alle dipendenze di più datori di lavoro con un unico rapporto.

In conclusione, il giudice di appello riteneva che, sebbene il rapporto fosse stato formalmente instaurato con una società, tuttavia in concreto era risultato provato che l'attività lavorativa era stata prestata anche in favore delle altre società le quali erano tutte solidalmente responsabili delle conseguenze delle iniziative assunte dalla datrice di lavoro formale e delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro.

Le società convenute proponevano quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando l'insussistenza dell'affermata obbligazione solidale, in quanto non era stato distinto il concetto di codatorialità da quello di "unicità del centro di imputazione del rapporto di lavoro". Proseguivano i ricorrenti, contestando che solo ove si accerti l'esistenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva, l'integrazione tra le attività esercitate dalle imprese del gruppo, l'esistenza di un interesse comune, il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario, un unico soggetto direttivo che faccia confluire le attività delle singole imprese verso uno scopo comune e dunque la contemporanea ed indifferenziata utilizzazione della prestazione lavorativa da parte di più società sarebbe applicabile la tutela reale richiesta. Sostenevano quindi che nel caso in esame l'esistenza di un gruppo societario ma non era stata neppure allegata e pertanto l'unica tutela conseguibile dal lavoratore che prestato la sua attività in favore di soggetti diversi dal formale datore di lavoro – in mancanza di un provvedimento di distacco, comando o di un rapporto di somministrazione – era solo quella di diritto comune, nella specie mai chiesta, di accertamento fin dall'origine dell'esistenza di un rapporto di lavoro con il soggetto che ha materialmente beneficiato della prestazione.

gli elementi sintomatici, quali: a) il contratto di rete; b) il distacco del lavoratore nell'interesse del beneficiario, un diverso datore di lavoro; c) il contratto di somministrazione.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità affermavano che la corte del merito aveva correttamente accertato che la prestazione lavorativa era stata resa per oltre dieci anni, contestualmente, oltre che in favore della società datrice di lavoro formale, anche in favore delle altre società convenute: nello specifico era stato verificato che le mansioni amministrative, contabili e di segreteria erano svolte dalla lavoratrice sulla base di direttive impartite da alcuni soci oltre che della formale datrice di lavoro anche delle altre società.

Osservava in particolare la Suprema Corte che nella specie, al di là della prova dell'esistenza di un vero e proprio gruppo societario, che come noto e già espresso dalla

giurisprudenza di cassazione sul punto si caratterizza per l'esistenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva, dell'integrazione delle attività esercitate dalle diverse imprese, del coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario e dello svolgimento della prestazione di lavoro in modo indifferenziato, in favore delle diverse imprese del gruppo, si è verificata una situazione di c.d. codatorialità.

Sottolineavano gli ermellini che, come chiarito anche di recente "si ha unicità del rapporto di lavoro 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 cod. civ. che stabilisce una presunzione di solidarietà in caso di obbligazione con pluralità di debitori, ove dalla legge o dal titolo non risulti diversamente".

Nulla consta, proseguiva la Cassazione, l'esistenza di una sinergia tra le varie imprese perciò ove, come nel caso in esame, si accertati che l'attività amministrativo contabile era resa dalla lavoratrice, contemporaneamente ed indifferentemente, in favore di tutte le diverse società convenute e che la prestazione, nell'orario di lavoro definito contrattualmente dalla società che formalmente aveva in carico la dipendente, andava a vantaggio anche delle altre società, si deve ritenere che sussista un unico rapporto alle dipendenze di più datori di lavoro. In sostanza, qualora uno 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 e tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ.

Concludeva quindi la Corte, che una volta accertata la riferibilità del rapporto a tutte le imprese convenute ed incontestata l'avvenuta cessazione dello stesso durante la maternità della lavoratrice, correttamente la corte di appello aveva ritenuto che le convenute fossero solidalmente responsabili delle obbligazioni connesse e conseguenti al rapporto di lavoro ed aveva escluso che trovasse applicazione la deroga alla nullità del licenziamento prevista dall'art. 54 comma 1 n. 3 lett. b) della legge n. 151 del 2001 essendo pacifico tra le parti che la cessazione dell'attività dell'impresa era riferibile solo e soltanto alla formale datrice di lavoro e non anche alle altre società che, per quanto sopra detto, erano risultate parimenti datrici di lavoro della lavoratrice.

Per tutto quanto esposto, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

La Cassazione, con la pronuncia qui in commento, ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato nei confronti del lavoratore che ha svolto attività per più aziende dello stesso gruppo societario, il quale, per effetto della codatorialità, va reintegrato e risarcito.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità hanno chiarito che si ha unicità del rapporto di lavoro 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.

Prima delle considerazioni finali sulla sentenza, vale la pena, per completezza di informazione, ricordare brevemente di cosa si parla quando si accenna all'istituto della "codatorialità".

Tale concetto è stato introdotto dal 2013 nel nostro ordinamento nell'ambito della disciplina del contratto di rete e del distacco, a sostegno dei settori industriali in crisi (art. 30, comma 4 ter del DLgs 276/2003). E' nei fatti sorto per consentire ai gruppi di imprenditori, di accrescere la propria competitività, nonché la capacità produttiva attraverso un impegno a collaborare, scambiarsi informazioni, prestazioni e forza lavoro. Questo contratto indica la denominazione sociale delle imprese aderenti all'impresa, le attività comuni, l'individuazione del programma, le modalità di adesione alla rete, la durata del contratto e le ipotesi di recesso, oltre che ad informazioni relative ai limiti dell'esercizio del potere direttivo, consentendo a tutti i codatori di poter esercitare il potere direttivo, ai limiti del potere organizzativo, ai limiti ed i poteri di partecipazione al potere disciplinare ed alla condivisione del potere formativo ed informativo, nel rispetto della contrattazione di ogni livello. Ancora, uno dei datori di lavoro (distaccante) può porre a disposizione di un altro (distaccatario) uno o più lavoratori, per il soddisfacimento di un interesse della rete. Pertanto, il distaccante rimane titolare del rapporto di lavoro e responsabile sotto il profilo retributivo, contributivo e previdenziale, senza configurare così un nuovo rapporto di lavoro, ma dando luogo semplicemente ad una differente modalità esecutiva.

Più in generale (e questo è l'aspetto che ci interessa in relazione alla sentenza in commento), per quanto riguarda l'assetto delle responsabilità e dei conseguenti obblighi, secondo l'orientamento prevalente la ripartizione deve essere interamente ricondotta entro i confini del contratto di rete e cioè, così come specificato in una circolare del Ministero del lavoro (n. 35/2013) il potere direttivo può essere esercitato da ciascun imprenditore parte del contratto di rete, ma sul piano della responsabilità e della conseguente sanzionabilità, occorre verificare i contenuti del contratto senza far scattare in automatico una solidarietà automatica fra i codatori partecipanti, nell'ipotesi di insorgenza di eventuali obbligazioni.

Da qui l'interessante pronuncia, in relazione alla quale due sono le cose fondamentali da sottolineare: prima di tutto occorre ricordare che in ambito giuslavoristico il concetto di

impresa e di datore di lavoro è da individuare sulla base di una concezione “realistica” e cioè, nei fatti, nel soggetto che effettivamente utilizza la prestazione di lavoro ed è il titolare dell’organizzazione produttiva in cui la prestazione stessa è destinata ad inserirsi. In secondo luogo, è proprio in questa visione realistica dell’impresa che la Corte ha significativamente stabilito un punto fermo sulla responsabilità solidale che scatta automaticamente dopo aver accertato la riferibilità del rapporto a tutti i datori di lavoro coinvolti, indipendentemente dal fatto che siano stati o meno provati gli elementi essenziali per l’esistenza di una codatorialità.

In tale senso, se un lavoratore che presta la propria attività lavorativa contemporaneamente ed in modo indifferenziato verso più datori di lavoro, titolari di imprese diverse, in modo tale da non essere più riconoscibile il principale e formale destinatario o se essa è svolta nell’interesse dell’uno o degli altri, il rapporto di lavoro si configura come “unico” con la conseguenza di una responsabilità in solido di tutti gli attori datoriali per le obbligazioni relative al rapporto di lavoro.