



Numero 1 / 2026

Gualtiero MICHELINI

**L'evoluzione della giurisprudenza di legittimità
in materia di codatorialità**

L'evoluzione della giurisprudenza di legittimità in materia di codatorialità¹

Gualtiero MICHELINI

consigliere Corte di cassazione

Abstract

Nel contributo si analizza, mediante l'esame della giurisprudenza della Corte di cassazione, l'emersione e l'evoluzione della nozione di codatorialità, dall'accertamento del fenomeno del fraudolento collegamento economico-funzionale tra imprese rispetto al rapporto di lavoro alla configurazione di situazione di codatorialità, scevra da connotazioni di illegittimità, secondo le regole generali di imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore della prestazione, ovvero agli effettivi utilizzatori promiscui secondo i principi delle obbligazioni solidali. Sul piano processuale e probatorio, ciò significa il superamento della necessità di prova della simulazione del frazionamento datoriale per valorizzare il principio di effettività, in vista della tutela solidale del credito del lavoratore.

This contribution analyses, through an examination of the case law of the Italian Court of Cassation, the emergence and evolution of the notion of joint employment. It traces the development from the identification of fraudulent economic-functional links between companies in relation to employment relationships, to the configuration of joint employer situations free from any connotation of unlawfulness, according to the general rules of attributing the employment relationship to the actual user of the service, or to the actual joint users in accordance with the principles of joint and several obligations. On a procedural and evidentiary level, this means overcoming the need to prove the simulation of employer splitting, in order to give importance to the principle of effectiveness, with a view to ensuring the joint and several protection of the worker's claim.

Introduzione

La tesi che intendo sviluppare in questo contributo, con la consapevolezza della linearità consentita dalle costruzioni teoriche rispetto alla complessità dei casi concreti e ai possibili *stop and go* registrabili negli specifici arresti giurisprudenziali, è la seguente: la giurisprudenza di legittimità in materia di crediti di lavoro nei confronti di gruppi di imprese o imprese collegate o fenomeni simili si è sviluppata con un mutamento di prospettiva di tutela di tali crediti, passando all'accertamento del fenomeno del fraudolento collegamento economico-funzionale tra le imprese interessate e coinvolte, in senso lato, nel rapporto di lavoro alla configurazione di situazione di codatorialità, scevra da connotazioni di illegittimità. Sul piano processuale e probatorio, ciò significa il superamento della necessità di prova della simulazione del

¹ Il presente contributo rappresenta la trascrizione dell'intervento svolto nel corso del seminario "I rimedi nel diritto del lavoro e nel diritto civile. Principi, fattispecie, regole, tutele nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza", sessione "Le obbligazioni solidali e la codatorialità: soggetti, contenuto, azioni", svoltosi a Lucca, Convento di San Cerbone, il 7, 8 e 9 novembre 2025. Le opinioni espresse sono esclusivamente dell'autore.

frazionamento datoriale per valorizzare il principio di effettività, in vista della tutela solidale del credito del lavoratore.

La questione, come sopra schematizzata e semplificata, può presentare e presenta, nella casistica concreta, intersezioni e interferenze con fenomeni e casi di licenziamenti collettivi, trasferimento di azienda o ramo di azienda,

licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, distacco di lavoratori, somministrazione di lavoro, interposizione di manodopera, appalti (genuini o meno), appalti di servizi, cambio appalto, effetti di tutela reale o meno, questioni di *repêchage*, e anche regole UE antitrust. Questioni ovviamente non sviluppabili tutte in questa sede, ma che è opportuno tenere come sfondo di riferimento per le conseguenze di tutela azionabili in concreto.

La nozione di gruppo di imprese

Come affermato da Cass. n. 26346/2016 (conf. Cass. n. 2014/2022, ma cfr. già Cass. n. 11107/2006) 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 e una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche al fine della sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cd. tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta 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. (Nella specie, è stata confermata la sentenza di merito che aveva desunto l'unicità del centro di imputazione di un rapporto di lavoro dall'utilizzo promiscuo dei dipendenti ad opera del titolare di una ditta individuale e di una serie di società riconducibili a lui e alla moglie, aventi tutte la medesima sede).

Nel caso esaminato da Cass. n. 19023/2017, è stata confermata la sentenza che aveva desunto l'unicità del centro di imputazione di un rapporto di lavoro dalla commistione di ruoli di soci e amministratori delle diverse società del gruppo, dall'uso della medesima sede per le attività riferibili a più soggetti, dall'artificioso frazionamento della medesima attività senza autonomia giuridica e gestionale tra le varie società, oltre che dalla circostanza che il lavoratore rendeva la propria prestazione in favore di tutte le società del gruppo.

Appunto Cass. n. 11107/2006 aveva precisato che 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 e 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; e aveva specificato che si tratta di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione.

Cenni diritto societario

L'individuazione di centro di imputazione unitario tra imprese caratterizzate da collegamento economico- funzionale deve tener conto della disciplina dettata dall'art. 2359 c.c., sulle società controllate e collegate, e dall'art. 2497 c.c., in materia di direzione e coordinamento di società. L'introduzione, con il d.l. n. 76/2013, del comma 4-ter nell'art. 30 d. lgs. n. 276/2003, che disciplina il distacco di personale tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, ammette poi espressamente la *“codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete”*.

Evoluzione della giurisprudenza di legittimità

Il passo successivo nella sistemazione dogmatica del tema è consistito nell'ammissione della codatorialità in riferimento a gruppi di imprese genuini.

Si è, infatti, affermato, nella giurisprudenza di merito e quindi di legittimità, che è giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro, secondo lo schema dell'obbligazione soggettivamente complessa, fermo il divieto di dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale, che realizzi un'interposizione illecita di manodopera.

In questo senso, Cass. n. 267/2019, confermato che il collegamento economico- funzionale tra imprese di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società dotate di personalità giuridica distinta e non determina ex se l'estensione degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro con una di esse alle altre dello stesso gruppo, ha esplicitato che la codatorialità nell'impresa di gruppo 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 (in questo caso ai fini dell'applicazione delle disposizioni in tema di licenziamento collettivo, dato che si trattava di decisione di merito, confermata, che, ravvisata una situazione di codatorialità per avere il lavoratore prestato la propria attività indistintamente per più imprese del gruppo, essendo sottoposto ai poteri direttivi della capofila, aveva dichiarato illegittimo il recesso disposto

nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo riferita alla singola realtà aziendale invece che all'impresa di gruppo).

Codatorialità e ricollocamento del lavoratore

Quanto all'onere di *repêchage*, Cass. n. 5592/2016 aveva chiarito che, in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di *repêchage* del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i suddetti oneri.

infatti, gli oneri di allegazione e prova sono a carico della stessa parte, e opera in generale il criterio di prossimità (o vicinanza) alla prova. Pertanto, (Cass. n. 11166/2018), in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, solo la figura della codatorialità ovvero la sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, impone che l'assolvimento dell'obbligo di *repêchage* sia valutato in relazione a tutte le società del gruppo, mentre, ai fini di tale estensione, non è sufficiente la mera deduzione dell'esistenza di un gruppo di imprese.

Codatorialità e contraddittorio

I riflessi della configurazione di codatorialità rispetto al contraddittorio sono stati esaminati in prima battuta da Cass. n. 29179/2018, chiarendo che, ove si sia in presenza di un unico soggetto (solo fittiziamente frammentato in più imprese), l'obbligo di *repêchage* deve essere assolto con riferimento a tutte le suddette imprese; in caso contrario, l'ambito di valutazione è circoscritto all'azienda datrice di lavoro, ancorché facente parte di un gruppo composto da più società.

Secondo Cass. n. 6664/ 2019, nel caso di domanda del lavoratore intesa ad accertare un rapporto plurisoggettivo, cd. di codatorialità, ai sensi dell'art. 102 c.p.c., è necessaria l'estensione del contraddittorio a tutti i soggetti individuati quali contitolari del rapporto di lavoro, agendo il lavoratore per l'accertamento, con efficacia di giudicato, di un unico centro di imputazione dal lato passivo del rapporto, e non per affermarne l'esistenza con l'unico datore di lavoro effettivo, e negarlo con quello apparente, ipotesi diversa in quanto l'accertamento negativo del rapporto fittizio con il datore di lavoro interposto è conosciuta dal giudice in via soltanto incidentale.

Infatti (Cass. n. 1656/2020), nell'ambito dei gruppi societari, se il dipendente licenziato per giustificato motivo oggettivo non chiama in causa tutte le imprese per cui sostiene di aver prestato la propria attività, soltanto l'azienda titolare del rapporto di lavoro è tenuta ad assolvere l'obbligo di *repêchage*.

Casistica

Amplissima e variegata la casistica in materia.

Nella fattispecie esaminata da Cass. n. 3899/2019, di lavoratrice che aveva prestato la sua attività in favore delle società convenute, e che aveva osservato direttive provenienti da soggetti delle diverse società, è stato accertato che con le indicate società, pur non essendo ravvisabile un vero e proprio gruppo aziendale, esisteva una situazione di codatorialità. Ciò in quanto, 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. A prescindere dalla prova dell'esistenza di un vero e proprio gruppo societario, la prestazione lavorativa resa per oltre dieci anni, contestualmente, oltre che in favore della società datrice di lavoro formale, anche in favore delle altre società convenute, al di là della prova dell'esistenza di un vero e proprio gruppo societario, realizza una situazione di codatorialità. 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 c.c.

In ambito lavoristico, il concetto di impresa e di datore di lavoro è infatti individuabile, sulla base di una "concezione realistica", nel soggetto che effettivamente utilizza la prestazione di lavoro ed è titolare dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione stessa è destinata ad inserirsi.

Nel caso oggetto della pronuncia Cass. n. 31519/2019, dall'istruttoria espletata era emersa l'esistenza tra le società convenute di un'organizzazione unitaria, intesa come unico centro decisionale, facente capo a una società capogruppo che risultava esercitare una concreta ingerenza nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti di altra società formale datrice di lavoro, ingerenza eccedente il ruolo di direzione e coordinamento generale che normalmente spetta ad una società capogruppo sul complesso delle attività delle società controllate. In tal caso, è stata giudicata irrilevante, al fine del riferimento del rapporto a entrambe le società, la mancanza di prova dell'intento fraudolento e della natura simulata dei rapporti tra le due società. È stata dichiarata l'illegittimità del licenziamento per non avere le società fornito la prova dell'impossibilità di ricollocare la lavoratrice licenziata per cessazione di attività dalla formale datrice di lavoro, in altro posto di lavoro all'interno della organizzazione produttiva del gruppo, una volta accertato il collegamento funzionale tra le società gestite dal medesimo gruppo, a prescindere dalla simulazione o preordinazione fraudolenta. In presenza di determinate circostanze, la titolarità del rapporto medesimo può essere riferita contemporaneamente a più soggetti che, sebbene formalmente distinti, si pongano, per il collegamento funzionale tra essi esistente, come espressione di un unico centro di interessi e, quindi, di impresa sostanzialmente unitaria.

Dunque, la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente chiarito che, se è dimostrata l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte di più aziende che siano espressione di un unico centro decisionale, si prescinde dalla prova del carattere simulatorio.

L'esigenza di individuare con precisione un unico centro di imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro, al di là degli schemi societari ovvero di una pluralità di strutture organizzative, risponde al dato normativo base dell'art. 2094 c.c.

Ancora, nel caso di cui a Cass. n. 13207/2022, è stato 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. Stante la possibilità di concepire un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini, in condizione di codatorialità, viene, in tale pronuncia, valorizzata la condivisione della prestazione del lavoratore, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali. Questo accertamento assorbe il requisito dell'uso promiscuo dell'attività dei lavoratori da parte delle due società e consente di superare il dato formale rappresentato dal titolo giuridico in base al quale i dipendenti di una società venivano utilizzati da altre società del gruppo.

Principio di effettività

In base al principio di effettività, la sostanziale unitarietà della struttura imprenditoriale determina la configurabilità in concreto di un unico soggetto datoriale ai fini della responsabilità solidale per i crediti del lavoratore.

Nel caso di cui a Cass. n. 16975/2022, è stata confermata la condanna in solido tra loro di 3 società a reintegrare la lavoratrice e a pagare l'indennità risarcitoria, rinvenuto un unico centro di imputazione di interessi, posto che tutte le società avevano il medesimo amministratore unico, e accertato il carattere fittizio del contratto di appalto di servizi (rivelatosi un appalto di mera manodopera) stipulato tra due di esse.

Nel caso cui a Cass. n. 17736/2024, accertata l'esistenza di un unico centro di imputazione di interessi tra 3 società, quantunque sussistesse rapporto di lavoro dall'inizio con un unico datore formale, è stato confermato l'ordine a una delle tre società (quella non fallita e non chiusa) di riassumere il lavoratore, in base all'accertamento dell'effettiva esistenza dell'invocato centro unitario di imputazione rispetto al rapporto di lavoro formalmente intercorso con la sola società fallita, ma da imputare anche ad altra società attiva e a società in liquidazione. L'accertata codatorialità determina l'attribuzione in via solidale a tutte le tre società delle obbligazioni derivanti dal dedotto rapporto di lavoro e l'accoglimento della richiesta di ripristino avanzata nei confronti della società attiva, in forza del vincolo di solidarietà. Si afferma, inoltre, che l'azione per l'invalidità del recesso intimato dall'apparente datore di lavoro non preclude la possibilità di agire in giudizio per l'accertamento della sussistenza di codatorialità, in quanto le vicende relative al rapporto di lavoro formalmente in essere non incidono in via preclusiva sul rapporto di lavoro sostanziale intercorrente con diverso (o plurimo) datore di lavoro.

In tale ipotesi concreta, la società sosteneva che l'esternalizzazione del servizio, con affidamento in appalto dello stesso a terzo cessionario del ramo di azienda, è comunemente effettuata nel settore dei servizi, non rappresenta indice di un unico centro di imputazione, è indicativa di un'organizzazione che porta a differenziare le attività tra soggetti autonomi e distinti. La pronuncia ha, peraltro, affermato che la codatorialità nell'impresa di gruppo 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. Ha evidenziato che l'iniziale approccio della giurisprudenza era incentrato sulle frammentazioni fraudolente fra più società, finalizzate all'elusione di norme imperative (segnatamente con riguardo al limite dimensionale per la tutela reale contro il licenziamento illegittimo). Si è successivamente registrato lo sganciamento dalla necessità di prova dell'abusiva frammentazione societaria, con l'ammissione di codatorialità in riferimento anche a gruppi genuini, anche sulla scia della nozione di "direzione e coordinamento" di società, introdotta nell'art. 2497 c.c., in coerenza col peso attribuito dall'ordinamento europeo alla nozione di gruppo di imprese

Invero, il fenomeno dell'integrazione societaria può evolversi in forme molteplici, non necessariamente di strumentalizzazione della struttura di gruppo. Anche in presenza di gruppi genuini, ma fortemente integrati, può esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone giuridiche, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro. Proprio valorizzando gli indici di integrazione tra società collegate economicamente e funzionalmente, quali tratti caratteristici della fattispecie della direzione e del coordinamento di società, nel momento in cui venga accertata (con specifico riguardo al rapporto di lavoro e dall'angolazione del lavoratore) l'utilizzazione promiscua della forza lavoro da parte delle diverse società del gruppo, queste possono essere considerate co- datrici del medesimo lavoratore, secondo lo schema dell'obbligazione soggettivamente complessa. A tale riguardo, sussiste riserva al giudice di merito dell'accertamento di fatto sugli elementi di collegamento fra le società, essendo possibile concepire un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini, in condizione di codatorialità, in base al principio di effettività.

Nel caso di cui a Cass. n. 22509/2024, è stato ribadito che il collegamento economico-funzionale tra imprese di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società dotate di distinta personalità giuridica e non determina, di per sé, l'estensione degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro con una di esse alle altre imprese del gruppo, mentre la codatorialità, che implica la sussistenza di un unico centro d'imputazione del rapporto, 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, le quali diventano datori di lavoro sostanziali, anche ai fini dell'applicazione delle norme sul rapporto di lavoro del dirigente. È stato poi precisato che, nella definizione di unicità del centro di imputazione del rapporto di lavoro, il riferimento alla simulazione o preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale risente di una preoccupazione per le frammentazioni fraudolente fra più società, finalizzate all'elusione delle norme imperative (con particolare riferimento al requisito occupazionale rilevante per la tutela cd. reale o all'ampiezza dell'obbligo di *repêchage*). Sotto altro profilo, è stata rilevata l'omessa considerazione del fenomeno del gruppo di imprese da parte della legge fallimentare del 1942. In giurisprudenza è stata progressivamente affermata la necessità di valorizzare l'elemento di genuinità e di forte integrazione, superando l'iniziale riferimento agli elementi sintomatici di una frode alla legge, essendo piuttosto divenuti tratti caratteristici della fattispecie la direzione e il coordinamento di società. Richiamato il nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza

(C.C.I.I. - d. lgs. n. 14/2019 e succ. modd.), che regola a livello generale la crisi o l'insolvenza del gruppo, disciplinandone strumenti e procedure (Titolo VI, Capi I - IV: artt. 284 – 292), è stato osservato che il gruppo di imprese resta fenomeno unitario sotto il profilo economico, ma non sotto quello giuridico, per effetto della distinta personalità giuridica. Occorre, pertanto, individuare, nella modulazione delle modalità e della misura di temperato bilanciamento dei collegamenti economici, finanziari e organizzativi tra i soggetti partecipanti con tale principio, il punto di equilibrio fra unità economica e pluralità giuridica.

In questo senso, il tema della modulazione flessibile del fenomeno del gruppo di imprese si pone in riferimento all'imputabilità datoriale dei rapporti di lavoro, da risolvere con accertamento di merito, da condurre volta per volta in stretta aderenza alla realtà strutturale ed organizzativa dell'impresa (unitaria economicamente, ma plurale giuridicamente), fisiologicamente gestita attraverso tale strumento, così che ad essa si conformi coerentemente la tutela giuridica dei rapporti. Se, all'esito di un tale accertamento, la risultanza sarà quella di una condivisione della prestazione del lavoratore, inserito nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale, da parte delle diverse società che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, la qualificazione giuridica dell'imputazione sarà quella di codatorialità. Infatti, al di là della diversa qualificazione giuridica del rapporto di direzione del lavoratore, più formale in un caso ("codatorialità"), più sostanzialistica nell'altro ("unicità di centro di imputazione", depurata da ogni riferimento elusivo o fraudolento), poco cambia tanto per il lavoratore tanto per la parte datoriale complessa, trattandosi comunque di istituzione di una responsabilità solidale della seconda nei confronti del primo (art. 1292 c.c.).

Nei casi di cui a Cass. n. 16839 e n. 16840/2025, accertata la contitolarità tra due società del rapporto di lavoro di un dirigente (codatorialità), è stato affermato che la codatorialità, la quale prescinde dalla natura simulata o fraudolenta del fenomeno del collegamento tra imprese, determina la responsabilità solidale tra i diversi co-datori che utilizzano contemporaneamente la prestazione dei medesimi dipendenti, ma non dà luogo a duplicazione dell'obbligazione lavorativa, né sotto il profilo retributivo né sotto quello della titolarità del rapporto.

In sostanza, può registrarsi in giurisprudenza il superamento della relazione bilaterale tra il lavoratore e un solo datore di lavoro, quale tratto caratterizzante il contratto di lavoro subordinato, per l'emersione della nozione di codatorialità (tipica e atipica) nel rapporto di lavoro, quale elemento di sistemazione dogmatica della materia.

Per la configurazione di codatorialità, sono necessarie le due concorrenti condizioni dell'esercizio contemporaneo dei poteri datoriali da parte di più soggetti, e dello svolgimento della prestazione lavorativa nell'interesse condiviso di soggetti tra di loro formalmente distinti.

L'evoluzione della giurisprudenza in materia di gruppi d'impresa determina un ampliamento della tutela, dalla focalizzazione sulla verifica delle frammentazioni fraudolente fra più società al fine di elusione di norme imperative anche in materia di rapporti di lavoro, alla caratterizzazione dei tratti dell'unitario centro di imputazione, sino all'odierna corrente nozione di codatorialità, per identificare le ipotesi di contitolarità del contratto di lavoro a cui consegue il riconoscimento della responsabilità solidale tra tutti i datori di lavoro.

Lo schema plurisoggettivo, che estende la tutela del lavoratore-creditore nei confronti di tutti i soggetti giuridici coinvolti per parte datoriale-debitrice, in termini di responsabilità solidale (quindi non in termini di sostituzione o cumulo soggettivi), non muta la natura delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ossia, in principalità, il credito-debito retributivo (alla retribuzione unitaria conforme alla qualità e quantità del lavoro prestato, e non a più retribuzioni per quanti siano i datori di lavoro formali) e la protezione da licenziamento illegittimo, ferma l'impugnazione nei confronti dei soggetti identificabili come co-datori, e previo accertamento dell'illegittimità (eventualmente anche per intimazione da parte di soggetto a ciò non legittimato) del recesso.

La codatorialità si fonda sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva del gruppo e sulla condivisione della prestazione tra più società, ciascuna delle quali esercita poteri datoriali in funzione dell'interesse del gruppo stesso

La prova dell'utilizzazione contemporanea della prestazione da parte di più aziende che siano espressione di un unico centro decisionale è, dunque, sufficiente, senza che sia necessaria la prova del carattere simulatorio. Ciò in quanto l'obiettivo è individuare l'effettivo centro di imputazione datoriale, in linea con il principio di all'art. 2094 c.c., che valorizza l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione del datore e la soggezione al suo potere direttivo.

Nel caso di cui a Cass. n. 26170/2025, una lavoratrice, dipendente della società di un gruppo, da questa licenziata nell'ambito di una procedura collettiva e reintegrata in una diversa causa, aveva convenuto in giudizio anche altre società riconducibili allo stesso gruppo, chiedendo l'accertamento dell'illegittima intermediazione di manodopera ovvero, in subordine, della sussistenza di un rapporto di lavoro unico con il gruppo nel suo complesso, prospettando quindi la ricorrenza di una situazione di codatorialità (utile per attivare la responsabilità solidale di tutte le società con riguardo alla disposta reintegrazione). La Cassazione, nell'accogliere il ricorso della lavoratrice avverso la decisione di rigetto delle domande, ha richiamato i principi affermati dalla propria giurisprudenza più recente, osservando che: (i) la codatorialità può sussistere non solo nei casi di frazionamento fraudolento del gruppo, ma anche in presenza di gruppi genuini, quando vi sia effettiva integrazione organizzativa, produttiva ed economico-funzionale e la prestazione lavorativa sia condivisa tra più società del gruppo nell'interesse comune; (ii) l'effetto dell'accertamento è la configurazione di una obbligazione solidale a carico di tutte le società utilizzatrici della prestazione, con riguardo sia al pagamento delle retribuzioni sia alla tutela contro il licenziamento illegittimo; (iii) la Corte d'appello ha nel caso in esame errato nel richiedere la prova di un intento fraudolento e nel non valorizzare, invece, gli elementi di integrazione e di effettiva utilizzazione comune della lavoratrice, incorrendo in un vizio di sussunzione; (iv) spetta al giudice di rinvio verificare, alla luce di tali principi, se nel caso concreto ricorrano i presupposti per riconoscere la codatorialità tra le società del gruppo rispetto al ricorrente.

In sintesi, allo stato può enuclearsi il principio di diritto secondo cui la codatorialità nell'impresa di gruppo 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, secondo le regole generali di imputazione del

rapporto all'effettivo utilizzatore della prestazione, ovvero agli effettivi utilizzatori promiscui secondo i principi delle obbligazioni solidali.

Sistemazioni dottrinali

La dottrina ha sottolineato il superamento della relazione bilaterale tra il lavoratore ed un solo datore di lavoro, quale tratto caratterizzante il contratto di lavoro subordinato,

Si è precisato che, per la configurazione di codatorialità (atipica) nel rapporto di lavoro subordinato, sono necessarie due concorrenti condizioni: l'esercizio contemporaneo ed indistinto di tutti i poteri datoriali da parte di più soggetti e lo svolgimento della prestazione lavorativa nell'interesse condiviso di soggetti tra di loro distinti

E' stato osservato che si tratta di sistemazione dogmatica alla complessità delle attuali dinamiche occupazionali, configurandosi la codatorialità come un fenomeno giuridico che, per il lavoratore, comporta il riconoscimento di una garanzia rafforzata nei confronti del datore di lavoro sostanziale, mediante l'estensione della responsabilità solidale a tutti i soggetti formalmente coinvolti nella posizione datoriale, riferita ai crediti retributivi e agli obblighi risarcitori o reintegratori derivanti dall'illegittimità del recesso.

Lo schema plurisoggettivo, che amplia l'ambito di tutela del lavoratore-creditore, non altera la natura delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro: resta, infatti, unitaria la prestazione retributiva, commisurata alla qualità e quantità del lavoro svolto, indipendentemente dal numero dei co-datori formali, e resta intatta la garanzia contro il licenziamento illegittimo.

In quest'ottica, la codatorialità non costituisce una garanzia autonoma né dà luogo a un'obbligazione fondata su una distinta causa concreta: essa non può, pertanto, essere intesa come una forma di sostituzione soggettiva rispetto alla solidarietà, giacché ciò comporterebbe un'inammissibile duplicazione delle tutele previste dall'ordinamento.

Quanto al licenziamento, le vicende relative al rapporto di lavoro formale non precludono la possibilità di agire in giudizio per l'accertamento della sussistenza di un diverso e più ampio rapporto di lavoro sostanziale con un altro o con più datori di lavoro; pertanto, aver impugnato il licenziamento contro il datore di lavoro formale non impedisce di agire contro il vero datore di lavoro.

Secondo la dottrina, la Cassazione sembra orientarsi verso una distinzione dinamica: non serve la "frode" societaria, ma può bastare l'assetto integrato per qualificare la codatorialità. Ciò sposta il baricentro verso la verifica delle "condotte concrete" piuttosto che della struttura formale.

L'evoluzione della giurisprudenza in materia può, così, essere ricostruita nei seguenti termini:

- la più risalente giurisprudenza in materia di gruppi societari si era concentrata sulla verifica delle frammentazioni fraudolente fra più società, il cui preminente fine era quello della elusione delle norme imperative anche in materia di rapporti di lavoro;
- per potersi realizzare l'estensione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro anche nei confronti di altre società del medesimo gruppo era necessaria, non solo, la verifica circa il

collegamento economico- funzionale tra le società, ma anche la simulazione o la preordinazione in frode alla legge del frazionamento di una sola attività tra una pluralità di soggetti;

- successivamente la giurisprudenza, ampliando il proprio raggio di indagine, aveva delineato i tratti caratterizzanti l'unitario centro di imputazione;
- un ulteriore passo in avanti era stato rappresentato dall'emersione della nozione di codatorialità per identificare le ipotesi di contitolarità del contratto di lavoro, cui consegue il riconoscimento della responsabilità solidale tra tutti i datori di lavoro;
- i primi tre indici sintomatici della frode così come individuati dalla giurisprudenza (l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; la direzione alla realizzazione del comune interesse del gruppo; il coordinamento tecnico e amministrativo finanziario) integrano, in realtà, la nozione di direzione e coordinamento di cui all'art. 2497 c.c.;
- solo l'ultimo elemento (l'utilizzazione contemporanea e promiscua del lavoratore da parte di più società) consente di qualificare le diverse società del gruppo quali co-datrici del medesimo lavoratore.

È stata anche elaborata la nozione di codatorialità tipica, tra reti di imprese, con un contratto plurilaterale di cooperazione interaziendale, in funzione dell'esercizio integrato di imprese per il raggiungimento di un risultato comune. Mentre nei gruppi di imprese vengono valorizzati la direzione e il coordinamento ex art. 2497 c.c., nelle reti di imprese rileva il programma comune di rete (art. 3, comma 4-ter, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 9 aprile 2009, n. 33). In tale ambito, la codatorialità non rappresenta solo uno strumento rimediabile all'impiego dello stesso lavoratore da parte di una pluralità di datori di lavoro, ma anche una facoltà introdotta dal legislatore, nel solo alveo delle reti di imprese.

La raffinazione della nozione di codatorialità porta all'emersione delle nozioni di responsabilità di filiera e di pluri-datorialità, anche con esigenze di tipizzazione.

Sentenze citate

Cass. n. 11107/2006

Cass. n. 5592/2016

Cass. n. 26346/2016

Cass. n. 19023/2017

Cass. n.11166/2018

Cass. n. 29179/2018

Cass. n. 267/2019

Cass. n. 3899/2019

Cass. n. 6664/ 2019

Cass. n. 31519/2019

Cass. n.1656/2020

Cass. n. 2014/2022

Cass. n. 13207/2022

Cass. n. 16975/2022

Cass. n. 17736/2024

Cass. n. 22509/2024

Cass. n. 16839/2025

Cass. n. 16840/2025

Cass. n. 26170/2025