

L'assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a termine nei gruppi di società

di Giovanni Pigliararmi

Tag: #lavoro #termine #società #gruppo

Nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro per conto di società facenti parte di un gruppo, è assai frequente l'ipotesi in cui una di esse si trovi ad assumere un lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato, già precedentemente assunto presso un'altra impresa ad essa collegata per via del rapporto societario *ex art. 2359 cod. civ.* In tale situazione, la società potrebbe porsi il problema se il contratto a termine che stipulerà con il lavoratore costituisce un rinnovo contrattuale oppure un contratto di lavoro *ex novo*. In effetti, la questione non è stata mai chiarita del tutto. Tuttavia, non risulta impossibile poter avanzare una risposta che sia coerente con il quadro normativo di riferimento.

Sul versante amministrativo, nonostante siano state avanzate più volte richieste di chiarimento, pare che il Ministero del Lavoro non si sia mai pronunciato direttamente sulla questione ⁽¹⁾. Infatti, le circolari ministeriali n. 13/2008 e n. 18/2014 non forniscono indicazioni in merito ma si limitano a ribadire che il limite temporale (prima di 36, ora di 24 mesi) e la disciplina della proroga e del rinnovo si applicano nel caso in cui vi sia "identità" tra le parti "prescindendo dai periodi di interruzione intercorsi tra la cessazione del precedente rapporto di lavoro e l'instaurazione di quello successivo. Ciò in quanto la finalità perseguita dal Legislatore è quella di impedire che le interruzioni possano produrre l'effetto di "azzerare" il conteggio dei periodi di attività rilevanti per l'individuazione della durata massima di più rapporti di lavoro a termine" ⁽²⁾. Nel caso sopra ipotizzato, bisogna comprendere, allora, alla luce anche dei recenti orientamenti giurisprudenziali, se il gruppo di società si sostanzia in quell'unica "identità" che influirebbe sul conteggio del limite temporale e sui diversi istituti del contratto a tempo determinato.

Dal costante orientamento giurisprudenziale, sembrerebbe che tutto dipenda dal fatto se il collegamento tra imprese miri o meno a tutelare interessi in frode alla legge (cfr. art. 1344 cod. civ.). In un recente studio ⁽³⁾, infatti, è stato messo in evidenza come la giurisprudenza abbia tracciato dei criteri oggettivi per stabilire quando il gruppo di società si

¹ E. MASSI, *Contratti a termine: la nuova disciplina*, in *DPL*, 2014, n. 32-33.

² Cfr. Circ. Min. Lav. n. 13/2008.

³ S. LAFORGIA, *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2018, p. 140.

dimostri una frode alla legge e, dunque, costituisca un c.d. *centro unico d'imputazione*. I criteri sono così riassumibili: **a)** unicità della struttura organizzativa e produttiva; **b)** integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il relativo interesse comune; **c)** un coordinamento tecnico-amministrativo e 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 di vari imprenditori ⁽⁴⁾. La sussistenza di questi indici deve essere contemporanea e la prova è a carico del lavoratore. Sennonché, di recente, la Corte di Cassazione ha osservato 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”*** ⁽⁵⁾.

In altre parole, se vi è solo un collegamento economico-funzionale tra società di uno stesso gruppo (ad esempio, la società X gestisce la contabilità e l'amministrazione della società Y facente parte del gruppo), ciò non fa venire meno l'autonoma posizione giuridica delle diverse società che compongono il gruppo. Ciò sta a significare che il collegamento economico-funzionale non basta da solo a far ritenere che il “gruppo” rappresenti una sola ed unica entità giuridica, con la rilevante conseguenza che un dipendente assunto con contratto di lavoro a termine nel 2010 dalla società X, potrà essere assunto nel 2018 dalla società Y (in favore della quale la società X presta servizi di contabilità e amministrazione perché appartenenti al medesimo gruppo societario) con un altro contratto a termine, senza che questo possa essere considerato un “rinnovo” rispetto al contratto di lavoro stipulato nel 2010 ma un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato. L'ipotesi prospettata assume particolare rilievo rispetto alle novità introdotte dal decreto legge n. 87/2018 convertito in legge n. 96/2018. Infatti, possiamo notare come il secondo contratto, non risultando un “rinnovo” del precedente contratto ma un contratto di lavoro a tempo determinato *ex novo*, non necessita della causale e potrà essere liberamente prorogato per i primi 12 mesi (cfr. art. 21 del d.lgs. n. 81/2015).

A supporto di questa posizione, una recente sentenza del Tribunale di Pavia ⁽⁶⁾, proprio in merito al ricorso proposto da una lavoratrice che aveva prestato attività di lavoro, attraverso la stipulazione di diversi contratti di lavoro a termine, per due società in collegamento tra loro, ha osservato che *“il collegamento societario, di per sé, non comporta l'insorgere di un autonomo soggetto di diritto o di un centro di imputazione di rapporti diverso dalle singole società collegate – le quali conservano la rispettiva personalità giuridica e sono le datrici di lavoro del personale in servizio presso di esse – sicché non è consentito automaticamente attribuire la titolarità di un rapporto di lavoro ad un soggetto diverso da quello che formalmente assume la qualità di datore di lavoro. La Suprema Corte, infatti, ha ritenuto che il collegamento economico-funzionale fra imprese non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro*

⁴ Così Corte di Cassazione 1° aprile 1999, n. 3136, in *RCDL*, 1999, p. 585 e ss.

⁵ Cfr. Corte di Cassazione 17 agosto 2012, n. 14553. Nel merito, v. *ex multis* Trib. Milano, Sez. Lav., 10 maggio 2013, Giud. Greco, in *LG*, 2013, p. 853; Trib. Velletri, Sez. Lav., 2 agosto 2016, n. 1132.


⁶ Trib. Pavia, Sez. Lav., 24 luglio 2015, n. 123.

subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare (...) un unico centro d'imputazione (...)". Conclude sul punto la sentenza chiarendo che *"il collegamento societario, desumibile dalla legislazione codicistica (cfr. 2359 cod. civ.) e speciale, non assume un valore giuridicamente unificante e non implica ex se che le relative imprese ancorché facenti parte del gruppo, possano considerarsi come entità unica alla quale sia consentito collegare diritti e obblighi in ordine alla costituzione ed al mantenimento dei rapporti di lavoro"* (7). E questo perché vi sono delle situazioni in cui la direzione ed il coordinamento di una società del gruppo sulle altre (in genere, si tratta della holding) si arresta all'individuazione degli obiettivi strategici, senza incidere sulla concreta gestione dei rapporti di lavoro (8).

Resta da chiedersi, allora, quando il collegamento tra società costituenti un gruppo può dar vita ad un soggetto giuridico unitario. Tale fattispecie si configura nel momento in cui il gruppo è stato istituito per eludere l'applicazione di norme imperative di legge, quali ad esempio l'art. 18 St. Lav. ai fini dell'applicazione della tutela reale. È ricorrente l'ipotesi in cui – e il numero elevato di contenziosi sul punto ne è la prova – una sola società di fatto, che impiega gli stessi mezzi, gli stessi uffici, lo stesso personale, il medesimo conto corrente, sia formalmente "parcellizzata" in più società aventi il medesimo oggetto sociale, cosicché ognuna possa avere meno di quindici dipendenti e restare nell'ambito della tutela obbligatoria. È la c.d. ipotesi del *collegamento societario fraudolento*. Infatti, l'orientamento della Corte di Cassazione, nonostante abbia escluso il centro unico d'imputazione nel caso di un mero rapporto economico-funzionale tra le società, è fermo nel ritenere che *"tale collegamento può rilevare, al fine di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro 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"* (9). In questo caso, infatti, dato che ci troviamo davanti ad un gruppo societario costituito in frode alla legge – cioè un gruppo formalmente legittimo ma che ha come finalità quella di eludere (e quindi di ledere) i diritti fondamentali del lavoratore (10) – anche l'assunzione del lavoratore con un contratto di lavoro a termine da parte delle diverse società che compongono il gruppo viene considerata come posta da un unico soggetto, con la conseguenza che un secondo contratto non potrà essere considerato *ex novo* ma un mero rinnovo di quello precedente.

Giovanni Pigliarmini

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 @Gio_Pigliarmini

⁷ Cfr. Corte di Cassazione 24 marzo 2003, n. 4274.

⁸ Sul punto v. Corte di Cassazione 29 novembre 2011, n. 25270, in *RIDL*, 2012, n. 2, p. 375 e ss. con nota di O. RAZZOLINI, *La corte di Cassazione aggiorna i criteri elaborati dalla giurisprudenza per distinguere fra gruppo fraudolento e gruppo genuino*.

⁹ Cfr. Corte di Cassazione 17 agosto 2012, n. 14553.

¹⁰ V. sempre S. LAFORGIA, *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela* etc., op. cit., p. 128.