

AULA 'A'



Oggetto

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

Licenziamento  
per giustificato  
motivo  
oggettivo  
Codatorialità

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA

- Presidente -

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO

- Consigliere -

Dott. GUGLIELMO CINQUE

- Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 16120-2024 proposto da:

RE  
, rappresentata e difesa dall'avvocato  
GIUSEPPE MINIO;

**- ricorrente -**

**contro**

DP  
S.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente rappresentata e  
difesa dagli avvocati GIUSEPPE VASTA, ANNAMARIA  
CASTIGLIONE;

**- controricorrente -**

**nonché contro**

AD  
S  
S.R.L.,  
S.R.L., in persona del legale rappresentante pro  
tempore, rappresentate e difese dall'avvocato IGNAZIO  
VALENZA;

**- controricorrenti -**

R.G.N. 16120/2024

Cron.

Rep.

Ud. 22/10/2025

CC

2025

4371

avverso la sentenza n. 505/2024 della CORTE D'APPELLO di PALERMO, depositata il 19/06/2024 R.G.N. 154/2024; udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 22/10/2025 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO.

### FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 47/2024 il Tribunale di Agrigento, in parziale accoglimento dell'opposizione di RE all'ordinanza resa dal medesimo tribunale nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, aveva provveduto come segue: - aveva accertato "la codatorialità nel rapporto di lavoro subordinato intercorso tra RE e S s.r.l. (datore formale), AD s.r.l. e DP s.r.l."; - aveva accertato "l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto per il licenziamento comunicato a mezzo di lettera raccomandata ricevuta il 26.1.2018 dalla S s.r.l."; - aveva condannato "S s.r.l., AD s.r.l. e DP s.r.l. in solido tra loro a reintegrare RE nel proprio posto di lavoro e a corrispondere un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (dedotte le 4 mensilità già versate) oltre accessori di legge e versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale"; - aveva rigettato "la domanda relativa alla nullità del licenziamento orale"; aveva rigettato "la domanda relativa all'ingiuriosità del licenziamento"; - aveva dichiarato "inammissibile per il resto".

2. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Palermo, riuniti i due procedimenti relativi ai reclami separatamente proposti dalla DP s.r.l. e, con unico atto, dalla AD s.r.l. e dalla S s.r.l., in parziale riforma della suddetta sentenza di primo grado, condannava "le società reclamanti, in solido tra loro, a riassumere RE o, in alternativa a corrisponderle un'indennità risarcitoria in misura pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali", confermando nel resto la sentenza impugnata.

3. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale – dopo aver riferito quanto considerato e deciso dal primo giudice nella sentenza resa in sede d'opposizione e dopo aver riferito i motivi di reclamo formulati, rispettivamente, dalla DP

e, con un unico ricorso, dalle altre due società – all'esito di riesame delle risultanze processuali confermava anzitutto la sussistenza di una situazione di codatorialità delle tre società rispetto alla lavoratrice; tuttavia, giudicava corretto il rigetto della domanda di reintegra rivolta, con il ricorso in opposizione, nei confronti della DP s.r.l. e della AD s.r.l. in ragione della lamentata mancata comunicazione "per iscritto" del licenziamento da parte di queste ultime.

4. La stessa Corte reputava, poi, infondato il motivo di gravame concernente la sostenuta erronea valutazione circa la ricorrenza del dichiarato giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

5. La Corte, invece, riteneva fondato il motivo con il quale "le società reclamanti" censuravano la sentenza di



ultrapetizione, avendo il primo giudice concesso la tutela reintegratoria – valorizzando il requisito dimensionale rappresentato dalla situazione occupazionale riferita al gruppo societario complessivamente considerato – nonostante nel ricorso in opposizione, a differenza di quello introduttivo della fase sommaria, la ricorrente avesse limitato la domanda, nei confronti della S s.r.l., alla sola tutela indennitaria, rivolgendo la domanda di reintegra soltanto nei confronti delle altre società, sulla base del vizio di forma del licenziamento dalle stesse intimato”.

6. Concludeva, allora, la Corte territoriale che le società reclamanti dovessero essere condannate in solido a riassumere la dipendente o, in alternativa, a corrisponderle un’indennità risarcitoria che, valutati i parametri di cui all’art. 8 L. n. 604/1966 (durata del rapporto, circostanze del licenziamento) determinava in misura pari a quattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

7. Avverso tale decisione RE ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi e successiva memoria.

8. Resiste con controricorso e memoria la DP s.r.l. e resistono, altresì, con unico e distinto controricorso le altre due società sopra indicate.

9. La Corte si è riservata di depositare l’ordinanza nel termine di sessanta giorni di cui all’art. 380-bis.1 cpv. c.p.c.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia "vizio di violazione e falsa applicazione dell'art. 18 comma 1 l. n. 300/1970, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. per avere la Corte Territoriale, dopo aver accertato il rapporto di codatorialità tra la Sig.ra R da una parte e le società resistenti dall'altra, ritenuto l'insussistenza di un licenziamento orale". Censura "la sentenza impugnata nella parte in cui la Corte d'Appello, dopo aver riconosciuto la sussistenza di un rapporto di codatorialità, ha ritenuto che il licenziamento comunicato in forma scritta dalla sola datrice di lavoro formale (S s.r.l.) abbia spiegato i suoi effetti anche sui rapporti di lavoro tra la ricorrente (e) le altre due società (A e D), che non hanno comunicato per iscritto il recesso unilaterale, con effetto sanante e, di conseguenza, ha erroneamente rigettato la domanda di reintegrazione ex art. 18 co. 1 l. n. 300/1970 nei confronti delle società A e D".

2. Con un secondo motivo denuncia "vizio di violazione e falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c. e degli artt. 414 c.p.c. e 18 co. 7 e 8 l. n. 300/1970 in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. per avere la Corte territoriale, ritenuto che la ricorrente, nel giudizio di opposizione, non avesse coltivato la domanda di reintegrazione per insussistenza o manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e che, ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui all'art. 18 l. n. 300/1970, il criterio dimensionale non dovesse tenere conto di tutti i dipendenti delle società codatrici. Lamenta che: la "Corte di Appello ha ritenuto che, al di là della lettera delle conclusioni, il ricorso in opposizione non contenga la riproposizione della domanda diretta ad ottenere la reintegrazione, ex art. 18 co. 7 l. n. 300/1970, della ricorrente



nel posto di lavoro. Pertanto ha accolto la domanda relativa al vizio di ultrapetizione della sentenza emessa nel giudizio di opposizione in violazione dell'art. 112 c.p.c. Inoltre la Corte di Appello ha ritenuto in ogni caso che l'alterità delle società codatrici impedisca di valorizzare il dato numerico come somma dei lavoratori impiegati dai diversi datori. Dalla riferita lettura ha desunto come le dimensioni aziendali non avrebbero comunque consentito l'applicabilità della tutela reale. Tuttavia nel decidere non ha tenuto conto del complesso dell'atto, delle istanze istruttorie e delle note autorizzate, né ha tenuto conto del fatto che la ricorrente abbia lavorato contemporaneamente ed indistintamente per tutte e tre le società codatrici, finendo per disconoscere erroneamente il diritto della ricorrente alla reintegrazione ex art. 18 co. 7 l. n. 300/1970".

3. Con un terzo motivo denuncia "vizio di violazione dell'art. 2909 c.c., 18 co. 8 l. n. 300/1970 e 112 c.p.c. in relazione all'art. 360, comma 1, nn. 3 e 4, c.p.c. per aver la Corte Territoriale, accolto anche in favore della S s.r.l. e della AD s.r.l. e con effetti nei loro confronti, il motivo di reclamo avente ad oggetto la violazione dell'art. 112 c.p.c. in ordine al riconoscimento del diritto alla reintegrazione della ricorrente, proposto dalla sola DP s.r.l. nel ricorso in reclamo contro la sentenza emessa nel giudizio di opposizione e non anche dalla S s.r.l. e dalla AD s.r.l. nel ricorso in opposizione che riconosce il diritto alla reintegrazione della ricorrente doveva essere ritenuto, nella sentenza della Corte di Appello, passato in autorità di cosa giudicata, ai sensi dell'art. 2909 c.c.". Deduce che: "Nel decidere la Corte di Appello erroneamente non ha

condannato la S e la A alla reintegrazione della  
Sig.ra R ex art. 18 co. 7 l. n. 300/1970, per effetto del  
passaggio in giudicato nei loro confronti della sentenza n.  
47/2024, emessa dal Tribunale di Agrigento in data 15 gennaio  
2024, non impugnata dalle due aziende datrici in ordine alla  
violazione dell'art. 112 c.p.c.”.

4. Il primo motivo è infondato.

5. Come accennato in narrativa, la Corte distrettuale ha  
confermato il ricorrere nella specie di una situazione di  
codatorialità delle tre società evocate in giudizio dalla  
lavoratrice rispetto a quest'ultima (cfr. § 1 alle pagg. 5-8 della  
sua sentenza); il che già aveva ritenuto il primo giudice. E  
questo aspetto, come tale, non è posto in discussione in questa  
sede di legittimità da nessuna delle parti.

6. Ebbene, la stessa Corte da tale codatorialità ha fatto  
conseguire “la solidarietà passiva delle società reclamanti  
relativamente a tutte le obbligazioni, anche di tipo risarcitorio,  
scaturenti dal rapporto, ma anche la responsabilità solidale delle  
altre società (datori di lavoro sostanziali) rispetto alle iniziative  
assunte dal datore di lavoro formale (cioè la S s.r.l.);  
con l'ulteriore conseguenza che il licenziamento intimato dal  
solo codatore di lavoro formale ha spiegato i suoi effetti  
sull'intero rapporto (incidendo in radice sul sottostante assetto  
di interessi negoziale) senza alcuna necessità (ai fini della sua  
efficacia) che gli altri due codatori di lavoro sostanziali fossero  
tenuti a manifestare – a pena di inefficacia – una identica  
volontà risolutiva (v. sent. n. 408/2021 di questa Corte)”.

6.1. I giudici di secondo grado, quindi, in base a queste  
considerazioni, hanno reputato corretto il rigetto da parte del



primo giudice "della domanda di reintegra rivolta, con il ricorso  
in opposizione, nei confronti della DP s.r.l. e  
della AD s.r.l. in  
ragione della lamentata mancata comunicazione "per iscritto"  
del licenziamento da parte di queste ultime".

7. La decisione *in parte qua* è conforme alla giurisprudenza  
di questa Corte di legittimità.

8. La ricorrente - pur condividendo la parte di motivazione  
in cui la Corte territoriale, nel confermare la "codatorialità", ha  
riscontrato la ricorrenza di un unico rapporto lavorativo  
caratterizzato da plurisoggettività dal lato datoriale (per essere  
la sola S datrice di lavoro formale e le altre due società  
datrici di lavoro sostanziali) - deduce che si sarebbe in presenza  
di più "rapporti di lavoro, sia pure plurisoggettivi".

9. Al contrario, questa Corte di legittimità ha ribadito che  
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,  
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,  
preceduta dalla necessaria impugnazione nei confronti di tutti i  
soggetti identificabili come co-datori, e dall'accertamento  
dell'illegittimità (eventualmente anche per intimazione da parte  
di soggetto a ciò non legittimato) del recesso (quindi non in  
termini di sostituzione o cumulo soggettivi delle tutele, in difetto  
dei suddetti requisiti). Caratteristica delle obbligazioni solidali in



generale è, infatti, la tutela dell'interesse all'esatto adempimento della medesima prestazione principale (cfr. Cass. n. 8874/2021, n. 28356/2019, n. 7704/2018); in presenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro ovvero di codatorialità, tutti i fruitori dell'attività lavorativa devono essere considerati responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, in virtù della presunzione di solidarietà prevista dall'art. 1294 c.c., in caso di obbligazione con pluralità di debitori; ma la codatorialità non si identifica con un'autonoma garanzia o con un'obbligazione riferibile a diversa causa concreta, e dunque non è ammissibile la sostituzione soggettiva in luogo della solidarietà, che si tradurrebbe in una duplicazione di tutele" (così da ultimo nella motivazione Cass., sez. lav., ord. 23.6.2025, nn. 16839 e 16340; le quali, in base a tali principi di diritto, hanno confermato l'infondatezza delle domande dei lavoratori "di accertamento del diritto ad una ulteriore retribuzione"; cui *adde* in termini Cass., sez. lav., sent. 25.9.2025, n. 26170).

9.1. Mette conto precisare che sempre la giurisprudenza più recente di questa Corte, all'esito dell'esame dell'evoluzione dell'ordinamento (essenzialmente, prima, con la riforma del diritto societario del 2003, e, poi, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), ha posto in luce che: "In fondo, 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.)" (così nella motivazione Cass. n. 22509/2024, e in termini, tra le altre, le già cit. Cass. nn. 1639/2025 e 1640/2025).

10. Dunque, non rileva che i giudici del doppio grado di merito abbiano ricondotto la fattispecie concreta ad un'ipotesi di "codatorialità" piuttosto che di "unico centro di imputazione".

11. Tutto ciò considerato, occorre sottolineare che, secondo l'accertamento fattuale operato dagli stessi giudici dei due gradi di merito, l'assenza della forma scritta dell'unico licenziamento per cui è causa da parte della DP s.r.l. e della AD s.r.l. era stata, prima, allegata dalla lavoratrice, e, poi, constatata in causa, non perché dette due società avessero manifestato la volontà di recedere espressamente epperò in forma orale (o, in ipotesi, per fatti concludenti), bensì esclusivamente perché la sola datrice di lavoro formale, ossia, la S. s.r.l., aveva intimato il licenziamento in forma scritta.

12. Tanto pure specificato, la parte datoriale complessa (o plurisoggettiva), costituita dalle tre società codatrici, rispetto all'unico rapporto lavorativo in essere con la R, era tenuta all'obbligo legale di comunicare per iscritto il licenziamento ex art. 2 L. n. 604/1966, a pena d'inefficacia dello stesso licenziamento.

*Ergo*, in perfetta conformità al disposto di cui all'art. 1292 c.c. l'adempimento di detto obbligo da parte della datrice di lavoro formale ha liberato le altre due codatrici sostanziali dal medesimo obbligo.



13. Correttamente, perciò, la Corte distrettuale ha confermato il rigetto della domanda di reintegra nei confronti della DP s.r.l. e della AD

s.r.l. in ragione della lamentata comunicazione "per iscritto" del licenziamento da parte di queste ultime, in base all'invocata tutela reale piena ex art. 18, comma 1, l. n. 300/1970.

14. Il secondo motivo è fondato nei termini che si passa ad illustrare.

15. Giova sottolineare che la Corte territoriale si è pronunciata su un "vizio di ultrapetizione" esclusivamente addebitato alla sentenza di primo grado (v. § 3 alle pagg. 9-11 della sua sentenza).

Vizio che è, poi, stato riscontrato, sulla scia della formulazione della relativa censura (v. la precedente pag. 4 dell'impugnata sentenza, dove per la verità essa veniva attribuita alla DP s.r.l., e non anche alle altre due reclamanti), solamente sul terreno del contenuto del ricorso in opposizione della lavoratrice all'ordinanza resa nella fase sommaria, anche sulla base dell' "interpretazione del complessivo tenore dell'atto".

Va anche rilevato che il giudice dell'opposizione si era motivatamente espresso sullo stesso aspetto, non nutrendo però dubbi, proprio in base al "contenuto complessivo" di quell'atto, sulla volontà della lavoratrice opponente di "reiterazione della domanda" di reintegra ex art. 18, commi 4 e 7, Stat. Lav. nei confronti di tutte le società resistenti (cfr. in

extenso pag. 13 della sentenza n. 47/2024 del Tribunale di Agrigento).

Nota, ancora, il Collegio che la sentenza della Corte territoriale a riguardo si è soffermata, oltre che sulle conclusioni rassegnate nel ricorso in opposizione, su talune altre parti del medesimo atto, concludendo che appariva "difficilmente sostenibile che la stessa (n.d.r., l'allora opponente), una volta riassunte le domande già proposte nel corso del medesimo atto (alle quali avrebbe potuto semplicemente riportarsi integralmente), non abbia voluto, in sede di opposizione, consapevolmente modificarle laddove, invece, precisando di insistere unicamente nella domanda di reintegra in relazione alla dedotta inefficacia del licenziamento orale, ha per il resto riproposto, nei confronti della <sup>S</sup> s.r.l. unicamente la domanda (subordinata) di tutela obbligatoria, ritenendola all'evidenza l'unica possibile in relazione al requisito occupazionale della stessa" (così a pag. 10 della sentenza).

Dunque, la Corte distrettuale ha reputato sussistente l'ultrapetizione perché ha attribuito alla lavoratrice opponente un'intenzione di modificare "consapevolmente" nel senso suddetto le conclusioni prese nel ricorso introduttivo del giudizio della fase sommaria.

16. Rileva, poi, il Collegio che a pag. 11 del ricorso in opposizione si legge: "Di conseguenza alla ricorrente, in subordine rispetto alla domanda di reintegrazione per licenziamento non scritto (art. 18 co. 1 stat. lav.), spetta il diritto alla reintegrazione per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo



(art. 18 co. 7 e 4 stat. lav.), ed in ulteriore subordine al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 8 l. n. 604/1966".

17. Ebbene, fondatamente la ricorrente per cassazione si duole che la Corte d'appello abbia malamente applicato l'art. 112 c.p.c. nel ritenere integrato il dedotto vizio di ultrapetizione.

In particolare, la Corte, chiamata a riscontrare obiettivamente (non solo in base all'atto d'opposizione) la sussistenza di tale vizio, non ha considerato che l'opponente nelle proprie note autorizzate in data 27.12.2023, in vista dell'udienza del 10 gennaio 2024 della fase di opposizione, aveva, per quanto ora interessa, rassegnato la seguente conclusione: "In subordine, ritenere e dichiarare, ai sensi dell'art. 18 co. 7 l. n. 300/1970, la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, conseguentemente, ai sensi dell'art. 18 co. 4 l. n. 300/1970, annullare il licenziamento e condannare la <sup>S</sup> s.r.l., in persona del legale rappresentante, e/o la <sup>DP</sup>

AD s.r.l., in persona del legale rappresentante, e/o la s.r.l., in persona del legale rappresentante, a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro, tenuto conto dell'effettivo inquadramento al primo livello del ccnl commercio-confcommercio, ed al pagamento, in favore della medesima, al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione monetaria e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione,

maggiorati degli interessi nella misura legale” (così a pag. 15 di tale atto).

Nelle stesse note autorizzate (in particolare a pag. 7), inoltre, l'allora opponente dava anche delle spiegazioni sul perché detta domanda subordinata, che si assumeva “reiterata” nel corpo del ricorso in opposizione (richiamando le pagg. 10 e 11 dello stesso), non fosse stata graficamente “riportata nelle conclusioni” (e cioè, “per mera svista”).

18. Per completezza, aggiunge il Collegio – ed in tal senso in precedenza è stato rimarcato che la sentenza di primo grado fosse stata censurata esclusivamente per un vizio di ultrapetizione ex art. 112 c.p.c. – che in sede di reclamo non era stato, invece, sostenuto (da nessuna delle reclamanti) che il giudice dell'opposizione si fosse erroneamente pronunciato su una domanda inammissibilmente “modificata” (magari nelle menzionate note autorizzate) dalla lavoratrice. Si tratterebbe, infatti, di ben diverso *error in procedendo*, che nulla ha a che vedere con un'ultrapetizione in violazione dell'art. 112 c.p.c.

19. Il secondo motivo investe anche una parte ulteriore e conclusiva dell'impugnata sentenza in cui la Corte d'appello ha ritenuto che l'alterità delle società codatrici impedisca di valutare il dato numerico come somma dei lavoratori impiegati nei diversi datori.

20. In tal senso, la Corte ha considerato che nella fattispecie sottoposta al suo esame non si verteva nell'ipotesi considerata nei precedenti di legittimità richiamati, e che, “non essendo stato neppure dedotto che vi sia stata una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra vari datori, l'impossibilità di ravvisare un



unico centro di imputazione del rapporto di lavoro riverbera i propri effetti anche in merito alla valutazione del requisito numerico necessario per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato, che resta, invece, ancorato alle singole e distinte realtà aziendali per le quali è stata svolta la prestazione lavorativa".

21. Queste considerazioni non possono essere condivise.

21.1. Da tempo, infatti, la giurisprudenza di questa Corte ha comunque riconosciuto la configurabilità, a vari fini, di un'impresa unitaria, anche a prescindere dal carattere simulatorio del frazionamento dell'unica attività, "e valorizzando la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici a fronte di un'unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale", ed ha ritenuto, in fattispecie di più imprese formalmente distinte, ma con un'unica organizzazione imprenditoriale, intesa come unico centro decisionale, <che i requisiti dimensionali e quantitativi prescritti dall'art. 24 della legge n. 223 del 1991 ai fini dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi dovessero essere riferiti all'unico complesso aziendale costituito dalle predette imprese. Si è ritenuto possibile concepire un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini, in condizione di codatorialità che "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 del gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni in tema di licenziamento collettivo" (Cass. 09/01/2019, n. 267)>

(così Cass. n. 29212/2021; e in termini, *ex multis*, Cass. n. 3825/2022).

Più di recente, poi, come si è accennato nell'esaminare il primo motivo di ricorso, i precedenti di questa Corte hanno posto in luce che, <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, si è registrato lo sganciamento dalla necessità di prova dell'abusiva frammentazione societaria ai fini dell'ammissione della codatorialità, anche in riferimento a gruppi genuini> (così nella motivazione la già cit. Cass. n. 16840/2025, ed ivi il richiamo ai precedenti in senso conforme, nonché, successivamente, la pure già cit. Cass. n. 26170/2025).

21.2. Come già rilevato più volte, la Corte d'appello ha anzitutto confermato il ricorrere nella specie di una situazione di codatorialità delle tre società evocate in giudizio dalla lavoratrice rispetto a quest'ultima, non assumendo rilievo il dato che non fosse stata prospettata dalla lavoratrice una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività tra le tre datrici di lavoro.

La stessa Corte ha, altresì, ribadito l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo, posto a base del licenziamento (v. § 2. alle pagg. 8-9 della sua sentenza), confermando pure la solidale responsabilità delle tre società datrici per le relative conseguenze, ma in chiave di tutela obbligatoria.

22. Tuttavia, risulta coerente con la già affermata uniforme tutela da riconoscere al lavoratore in caso sia di accertata "codatorialità" (che ricorre nella fattispecie in esame) che di accertata "unicità di centro di imputazione", ritenere che - come



innumerevoli volte affermato da questa Corte di legittimità per i requisiti dimensionali e quantitativi prescritti per i licenziamenti collettivi -, anche in ordine all'analogo requisito dimensionale di cui all'art. 18, comma ottavo, l. n. 300/1970 novellato, richiesto ai fini della tutela cd. reale per il licenziamento individuale disciplinata dalle "disposizioni dei commi dal quarto al settimo" del medesimo articolo, si debba far riferimento al complessivo numero di lavoratori occupati alle proprie dipendenze dalle tre datrici di lavoro. Requisito dimensionale, quest'ultimo, che il giudice dell'opposizione aveva accertato sul piano probatorio (cfr. inizio di pag. 13 della sentenza n. 47/2024 del Tribunale di Agrigento) e che la Corte territoriale non ha smentito in fatto, bensì sul piano giuridico erroneamente reputando non poterlo trarre dall'intera platea dei lavoratori occupati nelle tre codatrici.

22.1. Opinare diversamente, infatti, significherebbe svuotare dall'interno la tutela da riconoscere al lavoratore in caso di accertata "codatorialità" anche e soprattutto quando il licenziamento individuale sia ascrivibile ad una parte datoriale complessa (o plurisoggettiva), come nel caso in esame.

23. L'accoglimento del secondo motivo importa l'assorbimento del terzo motivo.

24. In definitiva, rigettato il primo motivo di ricorso e dichiarato assorbito il terzo, in accoglimento del secondo motivo la sentenza impugnata dev'essere cassata con rinvio alla medesima Corte territoriale, che, in diversa composizione, oltre a regolare le spese processuali, comprese quelle del giudizio di cassazione, dovrà riesaminare il caso in conformità ai principi di diritto in motivazione richiamati.

**P.Q.M.**

La Corte accoglie il secondo motivo nei sensi di cui in motivazione, rigettato il primo motivo e assorbito il terzo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello di Palermo, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 22.10.2025.

Il Presidente

Antonio Manna