

LA NUOVA GIURISPRUDENZA CIVILE COMMENTATA

Estratto:

MAURIZIO FALSONE

*In tema di metodo di interpretazione
degli atti negoziali e di titolarità dei rapporti di lavoro
nell'ambito di un gruppo societario*

CEDAM

- CASS. CIV., sez. lav., 29.11.2011, n. 25270
Conferma App. Torino, 11.7.2007

CONTRATTO - INTERPRETAZIONE - CRITERI LEGALI DI INTERPRETAZIONE - PRIORITÀ DEL CRITERIO LETTERALE - SUSSISTENZA (cod. civ., artt. 1362-1371) (a)

LAVORO (RAPPORTO) - GRUPPO DI SOCIETÀ - ASSUNZIONE FORMALE IN SOCIETÀ CONTROLLATA - GESTIONE CONCRETA DEL RAPPORTO IN CAPO ALLA SOCIETÀ CAPOGRUPPO - FATTISPECIE INTERPOSITORIA - SUSSISTENZA - CONSEGUENZE - IMPUTAZIONE DEL RAPPORTO ALLA SOCIETÀ CAPOGRUPPO (cod. civ., art. 2094) (b)

(a) Poiché i canoni legali di ermeneutica contrattuale sono governati da un principio di gerarchia, il criterio fondato sul significato letterale delle parole (art. 1362, comma 1°, cod. civ.) prevale non solo su quelli cc.dd. interpretativi-integrativi (artt. 1366-1371 cod. civ.) ma anche sugli altri canoni strettamente interpretativi (artt. 1362-1365 cod. civ.). Pertanto, quando il criterio letterale è sufficiente, l'operazione ermeneutica deve ritenersi conclusa, mentre in caso contrario il giudice può ricorrere gradatamente e in via sussidiaria agli altri canoni interpretativi (tale principio impedisce di ritenere transatta ogni pretesa connessa all'intero svolgimento del rapporto di lavoro nel caso in cui l'accordo transattivo intercorso fra lavoratore e datore di lavoro effettivo abbia ad oggetto «l'intercorso rapporto di lavoro a contenuto dirigenziale»).

(massima non ufficiale)

(b) Una società capogruppo che gestisce concretamente il rapporto di lavoro di un dipendente formalmente assunto da una società controllata riguardo ad aspetti decisivi quali la determinazione della retribuzione, la posizione previdenziale, gli obiettivi, i risultati della prestazione e l'inserimento di quest'ultimo in un'organizzazione produttiva diversa da quella della società che lo aveva assunto, assume la qualità di datore di lavoro in quan-

to effettiva utilizzatrice della prestazione. (massima non ufficiale)

[MASSIMA UFFICIALE: In presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale alla stessa spettante sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell'organizzazione produttiva nella quale l'attività lavorativa si è inserita con carattere di subordinazione.]

dal testo:

Il fatto. Con sentenza in data 7.6/11.7.2007 la Corte di appello di Torino, in riforma della decisione di primo grado, dichiarava sussistere fra B.R., la Fiat Group Automobiles spa (già Fiat Auto spa) e la Fiat partecipazioni spa un rapporto di lavoro subordinato con riferimento al periodo 1.8.1982/31.3.1987.

Osservava in sintesi la Corte territoriale che, in tale periodo, la Fiat Auto aveva in concreto gestito l'attività lavorativa del B., sia sotto l'aspetto organizzativo, che gerarchico ed economico, ed aveva usufruito delle relative prestazioni, assumendo nei confronti dello stesso la veste di effettivo datore di lavoro, in luogo della società controllata estera (la Fiat of Australia Pty Limited) che lo aveva formalmente assunto. Per la cassazione della sentenza propongono ricorso la Fiat Group Automobiles spa (già Fiat Auto spa) e la Fiat partecipazioni spa con due motivi. Resiste con controricorso B.R. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

I motivi. 1. Con il primo motivo, svolto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, le società ricorrenti lamentano violazione degli artt. 1362 e 1363 c.c., osservando che fra le parti era intervenuto un accordo transattivo ("al fine di prevenire l'insorgere di ... controversie connesse

all'intercorso rapporto di lavoro a contenuto dirigenziale...”) e che una corretta lettura di tale testo contrattuale avrebbe dovuto indurre la Corte a considerare che con lo stesso le parti avevano inteso definire ogni pretesa retributiva e risarcitoria connessa all'intera carriera professionale del dipendente, e non solo al periodo in cui lo stesso aveva svolto funzioni dirigenziali.

Con il secondo motivo, prospettando violazione di legge (art. 360 c.p.c., n. 3, in relazione agli artt. 2697 e 2094 c.c., e alla L. n. 1369 del 1960, art. 1) e vizio di motivazione, osservano che la corte territoriale aveva ritenuto come sintomatici della sussistenza della fattispecie interpositoria elementi che, in realtà, nulla provavano in merito all'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo e gerarchico della Fiat Auto, dal momento che i documenti presi in considerazione attestavano solo l'interesse dell'azienda alla prestazione del lavoratore; interesse connaturale al ruolo di coordinamento e di direzione strategica svolto dalla Fiat Auto nell'ambito della struttura di gruppo e tale da rendere del tutto fisiologica “l'ingerenza” della stessa nella vita delle società consociate.

2. Il primo motivo è procedibile, avendo le società ricorrenti provveduto a trascrivere il testo dell'atto transattivo contestato e a indicarlo nella sua esatta collocazione nell'ambito dei fascicoli di causa, così soddisfacendo l'onere imposto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6, novellato dal D.L. n. 40 del 2006, che, oltre a richiedere l'indicazione degli atti, dei documenti e dei contratti o accordi collettivi posti a fondamento del ricorso (e, quindi, la descrizione specifica di tali atti secondo il canone dell'autosufficienza del ricorso per cassazione: cfr. ad es. Cass. n. 18854/2010), esige, altresì, che sia specificato in quale sede processuale il documento risulti prodotto; tale prescrizione va correlata all'ulteriore requisito di procedibilità di cui all'art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4, per cui deve ritenersi, in particolare, soddisfatta, qualora il documento sia stato prodotto, nella fase di merito, dallo stesso ricorrente e si trovi nel fascicolo dello stesso, mediante la produzione del fascicolo, purché nel ricorso si specifichi che il fascicolo è stato prodotto e la sede in cui il documento è rinvenibile; ovvero, qualora il documento sia stato prodotto dalla contropar-

te, mediante indicazione che il documento è prodotto nel fascicolo del giudizio di merito di tale parte (cfr. SU (ord.) n. 7161/2010).

E risulta, altresì, ammissibile, con riferimento al tema di indagine relativo al rispetto dei canoni di ermeneutica legale, tenuto conto del contenuto stesso della sentenza impugnata, che, al fine di escludere la rilevanza dell'atto transattivo, ha dato ingresso ad un profilo diverso da quello preso in considerazione dai giudici di primo grado, che le società ricorrenti hanno in conseguenza censurato.

3. Nel merito, tuttavia, il motivo è infondato.

Giova, al riguardo, premettere, in conformità al consolidato indirizzo della giurisprudenza di legittimità, che l'interpretazione degli atti negoziali implica un accertamento di fatto riservato al giudice di merito, che, come tale, può essere denunciato, in sede di legittimità, solo per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (art. 1362 ss. c.c. in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3) ovvero per vizio di motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5), fermo l'onere del ricorrente di indicare specificamente il modo in cui l'interpretazione si discosti dai canoni di ermeneutica o la motivazione relativa risulti obiettivamente carente o logicamente contraddittoria, non potendosi, invece, limitare a contrapporre interpretazioni o argomentazioni alternative o, comunque, diverse rispetto a quelle proposte dal giudice di merito, non potendo il controllo di logicità del giudizio di fatto risolversi in una revisione del ragionamento decisivo, ossia dell'opzione che ha condotto il giudice di merito ad una determinata soluzione della questione esaminata.

In tal contesto, poi, i canoni legali di ermeneutica contrattuale sono governati da un principio di gerarchia, in forza del quale i canoni strettamente interpretativi (artt. 1362 e 1365 c.c.) prevalgono su quelli interpretativi - integrativi (artt. 1366 e 1371 c.c.) e ne escludono la concreta operatività, quando l'applicazione degli stretti canoni interpretativi risulti, da sola, sufficiente per rendere palese la comune intenzione delle parti stipulanti.

Nell'ambito, poi, dei canoni strettamente interpretativi, risulta prioritario il canone fondato sul significato letterale delle parole (art. 1362 c.c., comma 1), con la conseguenza che,

quando quest'ultimo risulti sufficiente, l'operazione ermeneutica deve ritenersi utilmente conclusa, mentre, in caso contrario, il giudice può, in via sussidiaria e gradatamente, ricorrere agli altri, al fine di identificare, nel caso concreto, la comune intenzione delle parti contraenti (v. *ex plurimis* ad es. Cass. n. 23273/2007; Cass. n. 20660/2005; Cass. n. 7548/2003).

Di tali principi la sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione, avendo individuato nel testuale e ripetuto riferimento all'“intercorso rapporto di lavoro a contenuto dirigenziale”, quale oggetto dell'accordo transattivo, l'impossibilità di ritenere transatta ogni pretesa connessa all'intero svolgimento del rapporto di lavoro. L'interpretazione cui è pervenuta la corte territoriale, sulla base del significato letterale delle parole del testo negoziale, sono contestate dalle ricorrenti (allegando che la corte di merito avrebbe “trascurato totalmente” nella motivazione il riferimento all'“intercorso” per focalizzare l'attenzione sulla parte successiva della frase che richiama il “contenuto dirigenziale”) sul presupposto che, in realtà, il riferimento sarebbe al “vissuto lavorativo” complessivo del dipendente (“... comprensivo pertanto del periodo anteriore al 1995 in cui ... ha lavorato in categorie sub dirigenziali”), ma senza specificare sotto quale aspetto l'utilizzazione del prioritario criterio dell'interpretazione letterale risulti illogica o contraddittoria o incompatibile con i canoni legali che presiedono all'interpretazione dei contratti. Con la conseguenza che il ricorso, in quanto volto solo a prefigurare una diversa opzione interpretativa, senza sminuire, tuttavia, la adeguatezza logica e normativa di quella adottata dai giudici di merito, non risulta, pertanto, idoneo a contrastare l'accertamento da questi ultimi operato.

4. Anche il secondo motivo (sebbene ammissibile, per denunciare le società ricorrenti l'adeguatezza degli elementi sintomatici presi in considerazione, e puntualmente descritti, dai giudici di merito ai fini della ricostruzione della fattispecie interpositiva, e non precluso da alcuna autonoma statuizione, rimasta priva di impugnazione) è, nel merito, infondato.

5. Ravvisato lo snodo decisivo della causa nella individuazione del soggetto destinatario delle prestazioni, la corte di merito ha accerta-

to, in punto di fatto, che la Fiat Auto, conferita al B. la posizione di direttore generale del Sud Est Asia, aveva richiesto alla Fiat of Australia di “emettere una lettera” (funzionale al conseguimento del suo permesso di soggiorno a Singapore), in cui si attestava che sarebbe stato iscritto nei libri paga della Fiat of Australia e che gli sarebbe stato corrisposto da quest'ultima il salario mensile, con successivo addebito all'ufficio di Sidney della Fiat Auto; che era stata la Fiat Auto a determinare il trattamento economico del B. e a provvedere ai relativi adeguamenti (al pari di quanto avveniva per i dipendenti della Fiat Auto distaccati all'estero e che operavano nella stessa area del B.); che era stata la Fiat Auto a determinare gli “obiettivi fondamentali della posizione” del dipendente, individuato, in una nota a firma del “valutatore Italo Matteucci”, con “la posizione e la qualifica di Area manager - Singapore”, “appartenente all'Ente Direzione vendite Area Extra Europa”; che la Fiat Auto si era fatta carico pure della sua posizione contributiva, provvedendo al pagamento annuale di 5.000,00 dollari, “da attingere dai fondi di funzionamento”; ed ancora che la Fiat of Australia si occupava di trattori e macchine agricole, laddove il B. (per come risultava dal documento con il quale la Fiat Auto fissava gli obiettivi per il 1986) era stato incaricato di “promuovere tutte quelle attività che consentano una ripresa delle nostre attività in Thailandia, Indonesia, Malesia, Singapore e Hong Kong sulla linea Fiat che Lancia”, e, quindi, di promuovere una tipologia merceologica affatto distinta da quella dell'impresa che lo aveva formalmente assunto.

Dal complesso di tali dati di fatto, correttamente valutati dai giudici di merito, e, pertanto, insindacabili in questa sede di legittimità, la corte piemontese ha dedotto che, in tale periodo, la Fiat Auto aveva in concreto gestito l'attività lavorativa del B., sia sotto l'aspetto organizzativo, che gerarchico ed economico, ed aveva usufruito delle relative prestazioni, assumendo nei confronti dello stesso la veste di effettivo datore di lavoro, in luogo della società controllata estera che lo aveva formalmente assunto.

Le contrarie valutazioni delle società ricorrenti, fondate essenzialmente sulla considerazione che “l'interessamento e l'ingerenza della

Fiat Auto nella vita delle società collegate e consociate” dovevano considerarsi del tutto “fisiologiche”, oltre che coerenti “col ruolo di direzione strategica unitaria rivestito dalla Fiat Auto nell’ambito dell’assetto strutturale del gruppo” e non risultavano, pertanto, idonee ad evidenziare la sussistenza della fattispecie interpositoria, non inficiano la correttezza logica e giuridica del ragionamento della corte territoriale.

Ed, al riguardo, merita di essere, innanzi tutto, ricordato come anche di recente la giurisprudenza di questa Suprema Corte abbia ribadito come costituisca regola generale dell’ordinamento lavoristico il principio secondo cui il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative, anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l’altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull’esistenza di accordi fraudolenti (fra interponente ed interposto) (così SU n. 22910/2006). Regola – giova aggiungere – che si è correttamente ritenuto non abbia perduto consistenza nemmeno a seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. n. 267 del 2003, dal momento che le forme di dissociazione fra titolarità del rapporto e destinazione effettiva della prestazione ivi previste debbono considerarsi come tipologie negoziali eccezionali, in deroga al principio che parte datoriale è solo colui su cui in concreto fa carico il rischio economico dell’impresa nonché l’organizzazione produttiva nella quale è di fatto inserito con carattere di subordinazione il lavoratore, e l’interesse soddisfatto in concreto dalle prestazioni di quest’ultimo, con la conseguenza che chi utilizza tali prestazioni deve adempiere tutte le obbligazioni a qualsiasi titolo derivanti dal rapporto di lavoro medesimo (giur. Cit.; v. anche, con riferimento alla disciplina comunitaria dei licenziamenti, Corte Giust. 10.9.2009, causa C-44/08 per l’affermazione che per la realizzazione dell’“effetto utile” dei diritti collettivi di tipo procedimentale, il gruppo non rileva al fine di escludere la responsabilità del “diretto” datore di lavoro).

Se, pertanto, la giurisprudenza conferma la rilevanza che, in ambito lavoristico, assume il concetto di impresa e di datore di lavoro, individuabile, sulla base di una “concezione reali-

stica”, nel soggetto che effettivamente utilizza la prestazione di lavoro ed è titolare dell’organizzazione produttiva in cui la prestazione stessa è destinata ad inserirsi, non vi è dubbio che tale direttiva, con riferimento al fenomeno dei gruppi di società, impone una attenta valutazione degli indici utilizzabili al fine di distinguere fra la fisiologia e la patologia del fenomeno delle imprese a struttura complessa.

Ed, infatti, la direzione ed il coordinamento che compete alla società capogruppo, e che qualifica, ora anche in sede normativa (art. 2497 ss. c.c.), il fenomeno dell’integrazione societaria, può evolversi in forme molteplici, che possono riflettere una ingerenza talmente pervasiva da annullare l’autonomia organizzativa delle singole società operative (accreditando un uso puramente strumentale o, in altri termini, puramente “opportunistico” della struttura di gruppo), ovvero un rilevante, ma fisiologico, livello di integrazione (che può costituire il presupposto per una valutazione differenziata che la rilevanza dell’“interesse unitario di gruppo” manifesta rispetto all’adempimento delle obbligazioni che risultano funzionali alla realizzazione di tale interesse).

In questo contesto, e con specifico riferimento alle problematiche lavoristiche, del tutto decisivo appare il riferimento alle forme di utilizzazione del personale dipendente, potendo l’ingerenza della società dominante nella gestione del rapporto di lavoro spingersi sino al punto di determinare una utilizzazione del tutto indistinta e promiscua della forza lavoro all’interno del gruppo (accreditando una situazione di “confusione contrattuale”, tale da far constatare, in realtà, l’esistenza di una impresa unitaria, solo apparentemente organizzata in forma di gruppo: v. per tutte Cass. n. 6707/2004); ovvero, in presenza di gruppi genuini, ma fortemente integrati, determinare la destinazione della prestazione di lavoro al complesso delle società operative, secondo le note forme della prestazione cumulativa o alternativa; oppure riguardare solo la determinazione generale degli obiettivi strategici delle singole società operative, anche per ciò che riguarda le politiche del personale, ma senza alcuna incidenza sulla concreta gestione del personale e sulla destinazione della prestazione alla società che assume la veste di datore di lavoro. Con ri-

ferimento a tali molteplici fattispecie, ha avuto modo la giurisprudenza di legittimità di precisare (per citare solo alcune esempi, indicativi delle situazioni evidenziate), da un lato, come “il collegamento economico funzionale tra imprese appartenenti ad un medesimo gruppo societario non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso fra una di esse ed il lavoratore, debbano estendersi anche all'altra, e che, tuttavia, in presenza di una società capogruppo, formalmente estranea al rapporto di lavoro, che si comporti come effettivo *dominus*, decidendo il distacco del lavoratore presso altra società del gruppo e la data del suo licenziamento anche per ragioni organizzative, va ravvisato un fenomeno di illecita interposizione di manodopera con la conseguente imputazione del rapporto di lavoro alla capogruppo” (cfr. Cass. n. 19931/2010); ma anche, che “è giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, il che non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica, né di negare la pluralità di quei soggetti, 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” (così Cass. n. 4274/2003). Nel caso in esame, sulla base degli accertamenti svolti dalla corte di merito, deve ritenersi che l'interesse della Fiat Auto “alla destinazione e al risultato dell'attività lavorativa del B.” (così nel ricorso) non fosse solo riflesso del ruolo di coordinamento e di direzione strategica unitaria dalla stessa rivestito nell'ambito dell'assetto strutturale del gruppo, ma determinasse una concreta incidenza nella gestione del rapporto di lavoro del dipendente (per aspetti decisivi e qualificanti, quali la determinazione della retribuzione, la previsione degli obiettivi e la valutazione dei risultati della prestazione, la sopportazione dei costi relativi alla posizione previdenziale) e l'inserimento di quest'ultimo (ben evidenziato anche dalla tipologia dell'attività produttiva della società controllata, a fronte dei ben diversi compiti assegnati al lavoratore) nell'organizzazione produttiva di una impresa diversa da quella che lo aveva formalmente as-

sunto, al pari di altri dipendenti della Fiat Auto distaccati all'estero e che operavano nella stessa area del B. Così convertendosi l'interesse della Fiat Auto al “risultato dell'attività lavorativa del B.” in un interesse, non di mero fatto, ma giuridicamente qualificato e tale da determinare l'imputazione del rapporto di lavoro al soggetto che era stato effettivo destinatario ed utilizzatore della prestazione.

6. Il ricorso va, pertanto, rigettato e va, al riguardo, formulato il seguente principio di diritto:

In presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale alla stessa spettante sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell'organizzazione produttiva nella quale l'attività lavorativa si è inserita con carattere di subordinazione. (*Omissis*)

[ROSELLI *Presidente* – MELIADÒ *Estensore* – FINOCCHI GHERSI *P.M.* (concl. parz. diff.). – Fiat Partecipazioni s.p.a. (avv. De Luca Tamajo) – B.R. (avv. Cossu)]

Nota di commento: «*In tema di metodo di interpretazione degli atti negoziali e di titolarità dei rapporti di lavoro nell'ambito di un gruppo societario*» [★]

I. Il caso

La Corte di Cassazione ha affrontato nuovamente il caso di un lavoratore, formalmente assunto da una società controllata, il cui rapporto di lavoro è stato gestito in concreto dalla società capogruppo che ha anche usufruito delle relative prestazioni.

Dopo la promozione ad incarichi dirigenziali, il lavoratore ha concluso con la società controllante un accordo transattivo «al fine di prevenire l'insorgere di controversie connesse all'*intercorso* rapporto di lavoro a contenuto dirigenziale».

Il lavoratore ha successivamente adito il giudice competente per sentire dichiarare la sussistenza di

[★] **Contributo pubblicato in base a referee.**

un rapporto di lavoro subordinato con la società capogruppo, relativamente al periodo in cui ha prestato lavoro con qualifiche sub dirigenziali. La domanda è stata rigettata dal Giudice di primo grado e successivamente accolta in sede di gravame. Con la sentenza che si annota, la Corte di Cassazione ha confermato la decisione dei Giudici di secondo grado.

I Giudici di legittimità hanno affrontato due temi interessanti, confermando gli orientamenti prevalenti della giurisprudenza: 1. *le modalità di interpretazione degli atti negoziali alla luce dei canoni legali di ermeneutica contrattuale*, per precisare preliminarmente il significato da attribuire all'accordo transattivo stipulato dal lavoratore con la società capogruppo; 2. *le condizioni e gli indici di sussistenza della fattispecie interpositiva nell'ambito dei gruppi societari*, per individuare, nel caso di specie, la titolarità effettiva del rapporto di lavoro.

II. Le questioni

1. L'INTERPRETAZIONE DEGLI ATTI NEGOZIALI.

Prima di affrontare lo snodo sostanziale della causa, i Giudici della Corte hanno risolto una questione ermeneutica relativa all'accordo transattivo intervenuto fra il lavoratore e la società capogruppo. Parte datoriale, infatti, enfatizzando il riferimento testuale alla parola «intercorso» attribuita al rapporto di lavoro, sosteneva che una lettura corretta del testo contrattuale avrebbe dovuto indurre a considerare definita ogni pretesa retributiva e risarcitoria connessa all'intera carriera professionale del dipendente, mentre i Giudici d'appello, sottolineando la necessità di dare senso e significato all'espressione successiva «a contenuto dirigenziale», avevano ascritto la transazione solo al periodo in cui il lavoratore aveva svolto funzioni dirigenziali.

La Corte di Cassazione ha affrontato e risolto la questione ribadendo che nell'ordinamento italiano vige un principio gerarchico che governa l'impiego dei criteri di ermeneutica contrattuale previsti dal codice civile vigente. Di conseguenza, i criteri «strettamente interpretativi», cioè quello letterale e quelli relativi al testo contrattuale e alle intenzioni espresse dalle parti (artt. 1362-1365 cod. civ.), prevalgono sui canoni «interpretativi-integrativi» (artt. 1366-1371 cod. civ.) e nell'ambito dei criteri strettamente interpretativi, il canone letterale prevale sugli altri. Il ragionamento, pacificamente accolto da dottrina e giurisprudenza, si conclude precisando gli effetti di tale struttura gerarchica: quando il canone gerarchicamente superiore «risulta sufficiente, l'operazione ermeneutica deve ritenersi conclusa». Si tratta di una massima enunciata in numerosi altri

precedenti, relativi anche all'interpretazione dei contratti collettivi (v. *infra*, sub 2).

A tal proposito, può essere necessario precisare il sistema di impiego dei canoni legali di ermeneutica contrattuale, perché la formula riportata, ormai trattatizia, ha il pregio di valere come principio ispiratore generale, ma, in certi casi, potrebbe indurre a qualche eccesso di rigore e di formalismo.

Come è noto, l'art. 1362, comma 1°, cod. civ. non sancisce l'applicazione del criterio letterale *tout court*, piuttosto impone che *nell'interpretazione del contratto non ci si limiti al senso letterale delle parole* ma si indaghi la comune intenzione delle parti. Dal criterio letterale si può dunque sempre prescindere, non solo quando il testo negoziale sia oscuro o ambiguo ma anche quando ulteriori elementi, testuali o extra-testuali, documentano meglio l'assetto contrattuale effettivamente instaurato dalle parti, sovrastando i dati testuali oggetto di contesa, ancorché questi ultimi risultino formalmente chiari e lineari.

La formula espressa dalla Corte va letta, dunque, precisando il significato da attribuire al criterio – forse sfuggente – della «sufficienza», richiamato dalla Corte di Cassazione come condizione di perfezionamento della procedura di interpretazione, in presenza della quale non è ammesso un legittimo utilizzo di ulteriori criteri ermeneutici.

Alla luce del significato specifico attribuito all'art. 1362, comma 1°, cod. civ., possiamo allora precisare che l'applicazione del canone letterale «è sufficiente» non tanto quando il testo è chiaro e lineare, come potrebbe sembrare *prima facie*, ma quando il giudice di merito che lo ha impiegato risolve la questione interpretativa controversa con un'analisi completa del rapporto contrattuale complessivo e una motivazione esauriente (v. Cass., 5.6.2009, n. 13083, *infra*, sez. III).

Ovviamente, però, la parte che chiede la cassazione di una sentenza su tale punto non deve limitarsi a dimostrare che esistono diverse legittime opzioni interpretative che il giudice non ha voluto applicare, ma deve provare la violazione dei criteri legali di interpretazione e del loro ordine gerarchico oppure indicare un vizio di motivazione, poiché l'interpretazione degli atti negoziali implica un accertamento di fatto riservato ai giudici del merito.

Pare invece che alla Corte di Cassazione non sia stata fornita in sede di ricorso alcuna fondata motivazione di censura per cassare la sentenza impugnata. Nel caso di specie, infatti, nulla lascia supporre che l'esito dell'interpretazione letterale del Giudice d'appello non corrisponda all'effettiva volontà delle parti, tanto che le parti questionano soltanto sul valore da attribuire alle singole parole del testo, senza fare alcun riferimento ad ulteriori dati, anche non

testuali, che possano dimostrare una volontà diversa dei contraenti.

2. L'INTERPOSIZIONE DI LAVORO E I GRUPPI SOCIETARI. Sulla questione relativa alla effettiva titolarità del rapporto di lavoro oggetto della causa, i Giudici della Corte di Cassazione hanno avuto gioco facile a riconoscere la fattispecie interpositoria e individuare nella capogruppo la vera società titolare del rapporto, grazie ad una serie di dati fattuali elencati nella sentenza impugnata e difficilmente controvertibili: i Giudici di appello avevano constatato infatti che *a*) in sede di assunzione del lavoratore, la società capogruppo e la società estera controllata si erano impegnati, la prima a rimborsare i costi anche previdenziali del rapporto instaurato, la seconda ad emettere una lettera che attestava l'iscrizione al proprio libro paga al solo fine di permettere al lavoratore assunto di chiedere e ottenere un regolare permesso di soggiorno, *b*) la retribuzione, gli obiettivi, i risultati e i premi di produzione erano gestiti dalla società capogruppo, *c*) il lavoratore era risultato effettivamente inserito nell'organizzazione produttiva di una impresa terza diversa da quella che lo aveva formalmente assunto, *d*) la società controllata formalmente titolare del rapporto svolgeva una tipologia di attività produttiva del tutto incompatibile con i compiti assegnati al lavoratore.

In uno scenario del genere non ha avuto fortuna la tesi di parte datoriale secondo cui l'ingerenza della società capogruppo poteva considerarsi fisiologica e coerente col ruolo di direzione strategica da questa assunto. Secondo questa impostazione tale ingerenza non incideva sul rapporto di lavoro, attraverso l'esercizio diretto del potere direttivo e di gestione, ma sulla società consociata e attestava esclusivamente il legittimo interesse per la prestazione di lavoro nel contesto del gruppo. La decisione della Corte non va comunque interpretata come una stigmatizzazione – che sarebbe oramai *démodé* – del gruppo societario come sistema organizzativo dell'impresa. La questione è più complessa, perché si innesta nell'ambito di un confronto serrato e ancora aperto: quello fra il sistema economico-produttivo frutto della c.d. globalizzazione e l'ordinamento giuridico che tenta di coglierne le novità per metabolizzarle e disciplinarle.

Come è noto, la fattispecie del «gruppo» è declinabile in numerose sottospecie, nessuna delle quali risulta sistematicamente disciplinata dal diritto positivo. Da ciò, ha osservato la Corte nella sentenza che si commenta, discendono diverse possibili soluzioni finalizzate a reagire ad una illegittima elusione della disciplina lavoristica. L'imputazione del rapporto può infatti spettare alla sola società capogruppo, come accade più spesso, oppure può competere a due

o più società di un gruppo, rendendo così solidali le obbligazioni del datore di lavoro, perché nulla impedisce che parte datoriale sia rappresentata da più soggetti di diritto (RAZZOLINI, 263, *infra*, sez. IV). Se le circostanze di fatto lo permettono, inoltre, sembra possibile accertare in capo ad un solo lavoratore, la sussistenza di più rapporti contrattuali instaurati con più società del gruppo, ad esempio riconoscendo la concomitanza di due contemporanei rapporti di lavoro a tempo parziale (in quest'ultimo senso LOZITO, 447, *infra*, sez. IV).

In dottrina e in giurisprudenza è tradizionalmente escluso che il gruppo societario possa rilevare come unità giuridica, sia relativamente alla titolarità del rapporto di lavoro, sia rispetto al computo dei lavoratori funzionale all'applicazione di alcune discipline lavoristiche, e *in primis* della tutela reale. Tale conclusione non è scalfita dai nuovi espliciti ma frammentari riferimenti al gruppo societario fatti dal legislatore, ad esempio, con l'art. 2847 cod. civ. nella versione recentemente riformata.

Tuttavia negli ultimi tempi è ravvisabile un'evoluzione della giurisprudenza rispetto al riconoscimento del fenomeno del gruppo societario. Si tratta di una apertura destinata, forse, ad affermarsi nel tempo.

In precedenza il gruppo veniva giuridicamente riconosciuto come soggetto di diritto, solo nel caso in cui si fosse trattato di uno *pseudo-gruppo* o *gruppo apparente*; di un gruppo, cioè, le cui società affiliate agiscono in stato di «confusione» patrimoniale e/o contrattuale e con il proposito di mascherare l'impresa unica per ragioni elusive e di frode alla legge. Ovviamente tale riconoscimento avveniva difficilmente perché implicava un onere probatorio difficilmente sostenibile. Più recentemente, invece, la rilevanza giuridica del gruppo societario come soggetto unico è riconosciuta anche solo in presenza di una serie di indici creati dalla giurisprudenza, a prescindere da una indagine sulla sua natura patologica; tali indici infatti si addicono anche a gruppi societari «genuini».

I sintomi individuati sono *a*) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva, *b*) l'integrazione fra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e l'interesse comune, *c*) il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario di un soggetto unico che orienta le singole imprese verso uno scopo comune, *d*) l'utilizzazione contemporanea – nei diversi modi possibili – della prestazione lavorativa da parte di diverse società del gruppo (v. in questi termini CASS., 15.5.2006, n. 11107, *infra*, sez. III).

Tuttavia quando tali indici sussistono e provano l'esistenza di una impresa unica, le conseguenze giuridiche possono essere solo quelle ipotizzate sopra, in virtù del divieto di interposizione nei rapporti di

lavoro che, come è noto, vige ancora nel nostro ordinamento, nonostante l'abrogazione della l. n. 1369/1966. Finché il fenomeno del gruppo societario non sarà apertamente riconosciuto e organicamente disciplinato dal legislatore, le soluzioni della giurisprudenza saranno sempre complesse e solo parzialmente soddisfacenti.

Per una migliore soluzione delle controversie relative alla prestazione di lavoro nell'ambito di un gruppo, è necessario compiere qualche ulteriore passaggio teorico attraverso una complessa opera ricostruttiva della giurisprudenza e della dottrina, ma soprattutto attraverso appositi interventi del legislatore, volti a permettere al lento apparato giuridico di riagganciare il galoppante sistema produttivo-finanziario internazionale. Come è stato lucidamente notato, ad esempio, bisogna prestare attenzione al fatto che ai fini lavoristici «quel che rileva, non è tanto il concetto di persona giuridica» quanto «piuttosto il concetto di impresa e di datore di lavoro, individuabile sulla base di una concezione realistica» (così MELIADÒ, 3332, *infra*, sez. IV, fra l'altro estensore della sentenza in commento, che sembra rinviare alla tesi precedentemente formulata da MAZZOTTA, 365, *infra*, sez. IV). D'altronde, infatti, l'art. 2094 cod. civ. su cui si fonda il principio stesso del divieto di rapporti interpositori, si riferisce al lavoratore che *collabora all'impresa*.

Il gruppo societario che smette di essere *gruppo di imprese* e diventa *impresa di gruppo*, realizza un assetto organizzativo difficile da disciplinare, ma non necessariamente censurabile sul piano degli interessi generali dell'ordinamento e dei diritti dei lavoratori; pertanto si rende necessario un trattamento specifico *ad hoc* che la giurisprudenza, come si è detto, sta perfezionando lentamente nell'attesa, forse, che sopraggiunga un intervento legislativo organico e rigoroso.

III. I precedenti

1. L'INTERPRETAZIONE DEGLI ATTI NEGOZIALI. Le decisioni più recenti da cui è tratta la massima di principio citata nella sentenza che si annota e discussa *supra*, sono: CASS., 8.11.2007, n. 23273, in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 166; CASS., 25.10.2005, n. 20660, in *Mass. Foro it.*, 2005; CASS., 15.5.2003, n. 7548, *ined.* a quanto consta. I precedenti sul tema riguardano spesso anche l'interpretazione dei contratti collettivi.

Si vedano inoltre CASS., 28.8.2007, n. 18180, in *Giust. civ.*, 2008, I, 684, secondo cui, in tema di interpretazione del contratto «*il primo e principale strumento è rappresentato dal senso letterale delle parole e delle espressioni utilizzate*» ma «*il rilievo da assegnare alla formulazione letterale va poi verificato al-*

la luce dell'intero contesto contrattuale», nonché CASS., 5.6.2009, n. 13083, in *Mass. Foro it.*, 2009, per la quale «*ove il giudice di merito (...) abbia risolto i dubbi posti dal senso letterale delle parole mediante un'analisi adeguata e compiutamente motivata della comune intenzione delle parti come risultante dal complesso dell'atto, il processo ermeneutico è conforme ai canoni legislativi e non presenta vizi di motivazione*».

2. L'INTERPOSIZIONE DI LAVORO E I GRUPPI SOCIETARI. Per quanto riguarda la giurisprudenza più rigorosa che ammette la rilevanza giuridica del gruppo solo in caso di uso fraudolento della frammentazione dell'impresa v., *ex plurimis*: CASS., 8.2.1989, n. 795, in *Giur. it.*, 1989, I, 1, 1123 e TRIB. MILANO, 10.12.2008, in *Orient. giur. lav.*, 2008, I, 923, in materia di computo dei lavoratori ai fini dell'applicazione della tutela reale.

La giurisprudenza più recente ha mostrato invece maggior apertura rispetto al riconoscimento del fenomeno del gruppo societario elaborando una serie di indici sintomatici. A tal proposito si veda CASS., 15.5.2006, n. 11107, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, 440; CASS., 21.9.2010, n. 19931, in *Foro it.*, 2010, I, 3325 e in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 717; CASS., 24.3.2003, n. 4274, *ivi*, 2003, II, 740, che riconosce la responsabilità solidale di due società relativamente ad un unico rapporto di lavoro.

Il fenomeno dei rapporti interpositori è stato oggetto di una recente sentenza delle sezioni unite: CASS., sez. un., 26.10.2006, n. 22910, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 1019, con nota di M.T. CARINCI.

Il fenomeno dei gruppi societari è attualmente oggetto di attenzione anche nell'ambito della giurisprudenza europea: v. CORTE GIUST. CE, 10.9.2009, causa C-44/08, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 541, con nota di COSIO.

IV. La dottrina

1. L'INTERPRETAZIONE DEGLI ATTI NEGOZIALI. Sui criteri di interpretazione degli atti negoziali secondo la lettura offerta *supra*, v., più recentemente, ROPPO, *Il contratto*, nel *Trattato Iudica-Zatti*, Giuffrè, 2011, 443. Sul rapporto fra il canone letterale e l'intenzione effettiva delle parti v.: PERRECA, *Brevi considerazioni sui rapporti fra il criterio letterale di interpretazione del contratto e la determinazione della «comune intenzione»*, in *Riv. giur. sarda*, 2009, 782.

2. L'INTERPOSIZIONE DI LAVORO E I GRUPPI SOCIETARI. Il tema del gruppo societario dal punto di vista del diritto commerciale è stato trattato recentemente da GALGANO, *Direzione e coordinamento di società*, nel *Commentario Scialoja-Branca*, Zanichelli-Foro it., 2005; DI MAJO, *La responsabilità per l'atti-*

vità di direzione e coordinamento nei gruppi di società, in *Giur. comm.*, 2009, I, 537 e TOMBARI, *Diritto dei gruppi di imprese*, Giuffrè, 2010.

Sotto il profilo prettamente lavoristico, i contributi in materia di gruppi societari sono molto numerosi. Senza pretese di esaustività si rinvia a CARABELLI, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 101; PINTO, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Cacucci, 2005, e NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. e dir.*, 1992, 2, 291. Relativamente al tema specifico della contitolarità del rapporto di lavoro v. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità di impresa»*, in *Dir. lav. e rel. ind.*, 2009, 263.

Sul rilievo da dare alla nozione di impresa più che a quella di persona giuridica ai fini del diritto del lavoro v. MAZZOTTA, *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *Lav. e dir.*, 1988, 365 e MELIADÒ, *Imprese a struttura complessa, controllo*

dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali, in *Foro it.*, 2010, I, 3329.

L'eventualità di poter accertare in capo ad un solo lavoratore, la sussistenza di più rapporti contrattuali instaurati con più società del gruppo è suggerita da LOZITO, *Presunti gruppi di impresa e lavoratore condiviso*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, 444.

La posizione della Corte di giustizia dell'UE in materia di gruppi è stata approfondita da ZOLI, *Licenziamenti collettivi e gruppi di imprese: la procedura di informazione e consultazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 524.

Sul tema dell'interposizione nei rapporti di lavoro si rinvia ai classici MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979 e M.T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, nel *Commentario Schlesinger*, Giuffrè, 2000, spec. 113.

MAURIZIO FALSONE

► TRIB. ROMA, 27.10.2011

DANNI CIVILI - VIOLAZIONE DEI DOVERI GENITORIALI - LESIONE DI DIRITTO FONDAMENTALE - DANNO NON PATRIMONIALE - PROVA PER PRESUNZIONI - NECESSITÀ (Cost., artt. 2, 29, 30; cod. civ., artt. 147, 148, 2043 e 2059)

La sottrazione da parte del genitore naturale all'assolvimento degli obblighi e dei diritti nei confronti della prole costituisce un contra ius costituzionale suscettibile di cagionare un danno non patrimoniale risarcibile, purché provato o dedotto tramite presunzioni.

dal testo:

Il fatto. Con atto di citazione notificato in data 22.11.2006, le sorelle XX e YY hanno citato in giudizio, dinanzi questo Tribunale, ZZ, per sentir dichiarare che il convenuto è padre naturale delle attrici, e per sentirlo condannare alla corresponsione, in favore delle stesse, di

quanto non versato, fin dalla nascita, per il loro mantenimento, nonché di un assegno mensile a titolo di alimenti e mantenimento per ciascuna di esse, oltre al risarcimento del danno non patrimoniale subito per essersi il Bl. sottratto ai propri obblighi di natura personale e morale, danno da liquidarsi in via equitativa. (*Omissis*)

I motivi. I risultati delle prove ematologiche disposte dal G.I. nel corso del giudizio, espletate dal Ctu con modalità tecniche adeguate e con appropriate competenze, hanno accertato senza margini di incertezza la paternità del Bl. nei confronti delle attrici (*Omissis*).

Venendo alla disamina delle richieste a contenuto patrimoniale, le attrici articolano tre distinte domande; 1. a seguito della sottrazione da parte del convenuto agli obblighi su di lui incombenti in qualità di genitore sin dalla loro nascita, la condanna del medesimo al pagamento di una somma di danaro quale contributo per il mantenimento mai corrisposto, sino all'introduzione del presente giudizio; 2. stante lo stato di bisogno e l'assenza di reddito, la condanna del convenuto alla corresponsione di un assegno di natura alimentare o di mantenimen-