

Civile Ord. Sez. L Num. 16839 Anno 2025

Presidente: LEONE MARGHERITA MARIA

Relatore: MICHELINI GUALTIERO

Data pubblicazione: 23/06/2025

Oggetto

Inserimento del
lavoratore
nell'organizzazione
economica
complessiva a cui
appartiene il
datore di lavoro
formale -
Condivisione della
prestazione -
Codatorialità -
Obbligazione
solidale del datore
di lavoro
sostanziale

ORDINANZA

sul ricorso 4246-2021 proposto da:

R.G.N. 4246/2021

Cron.

Rep.

Ud. 19/03/2025

CC

[REDACTED], in
persona del Liquidatore pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, [REDACTED] presso lo studio
dell'avvocato [REDACTED], che la rappresenta e difende
unitamente agli avvocati [REDACTED]
[REDACTED];

- ricorrente - principale -

contro

[REDACTED], elettivamente domiciliato in ROMA, [REDACTED]
[REDACTED], presso lo studio dell'avvocato
[REDACTED], che lo rappresenta e difende;

- controricorrente -

nonchè contro

[REDACTED]
[REDACTED], in persona del legale rappresentante pro

tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
[redacted], presso lo studio dell'avvocato [redacted]
che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati
[redacted];

- controricorrente -

nonchè contro

[redacted], in persona del
Liquidatore e legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
[redacted], presso lo studio dell'avvocato [redacted]
che la rappresenta e difende;

- controricorrente - ricorrente incidentale -

nonchè contro

[redacted];

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 1237/2020 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 04/08/2020 R.G.N. 3605/2016;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio
del 19/03/2025 dal Consigliere Dott. GUALTIERO MICHELINI.

FATTI DI CAUSA

1. Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in
parziale accoglimento del ricorso presentato da [redacted]
[redacted] (dirigente), dichiarava l'unicità del centro di
imputazione giuridica tra le società [redacted] S.p.A. (a cui era
subentrata la società [redacted] s.r.l. in data 1.7.2010)
e [redacted] s.r.l.; accertava e dichiarava conseguentemente la
natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra Claudio
Renzetti e le società [redacted] dal 2006 al 30.6.2010 e del
rapporto di lavoro intercorso tra il suddetto e le società [redacted] e

██████████ a far data dall'1.7.2010, dichiarando tuttora in corso il rapporto di lavoro con la società TSI.

2. La Corte distrettuale, per quanto qui ancora rileva, dato atto che il dipendente, da ultimo dirigente, aveva allegato a fondamento delle sue rivendicazioni l'esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro tra ██████████ (a cui poi era subentrato ██████████) e ██████████, o comunque la titolarità in capo a quest'ultima del rapporto di lavoro per essersi verificata un'irregolare somministrazione di manodopera ex art. 27, comma 2, del d.lgs. 276/2003 con conseguente perdurare del rapporto di lavoro, in assenza di recesso, con quest'ultima società, confermava le statuizioni del Tribunale, sia pure all'esito di una motivazione parzialmente diversa.

3. La Corte di Roma ravvisava commistione e comunanza dei dirigenti e dello stesso direttore generale, tra cui lo stesso ricorrente, in base alle prove raccolte nel giudizio, e anche in altri giudizi quai prove atipiche, in base al principio dell'unità della giurisdizione, con particolare riguardo all'utilizzo promiscuo tra le società ██████████ e ██████████ dell'attività del dirigente, proseguito anche successivamente al passaggio alle dipendenze di ██████████; giudicava realizzata la situazione di cd. codatorialità, nonché l'utilizzo fraudolento dello schema societario in tema di frammentazione di rapporto di lavoro, senza che potesse opporsi in contrario il fatto che tutto ciò fosse avvenuto sulla base di contratto di servizi dell'1.6.2000, osservando che tale circostanza, meramente formale, non sarebbe valsa comunque ad inficiare, anche nell'ipotesi di genuinità del contratto, il dato oggettivo dell'intestazione fittizia del rapporto di lavoro a uno solo dei soggetti costituenti il centro unitario di imputazione che si avvaleva in modo promiscuo delle prestazioni del dirigente; confermava perciò la

dichiarazione di unicità del centro di imputazione giuridica tra [REDACTED], poi [REDACTED], e [REDACTED] e la conseguente natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra il dirigente e le società, e parimenti confermava l'accertamento dell'attuale vigenza, in assenza di un atto di recesso da parte di [REDACTED] del rapporto di lavoro subordinato con tale società, essendo stato il suddetto lavoratore licenziato dalla sola [REDACTED], con atto di recesso non impugnato.

4. Avverso la sentenza d'appello ha proposto ricorso per cassazione [REDACTED] in liquidazione, affidato a 2 motivi, illustrati da memoria, cui ha resistito con controricorso [REDACTED]; [REDACTED] in liquidazione ha depositato controricorso, illustrato da memoria, di adesione per quanto di interesse al ricorso di [REDACTED]; [REDACTED] in liquidazione ha depositato controricorso di adesione per quanto di interesse al ricorso di [REDACTED] e ha proposto ricorso incidentale con 2 motivi, cui ha resistito con controricorso al ricorso incidentale [REDACTED]; al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo del ricorso principale è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., violazione o falsa applicazione dei principi e delle previsioni in materia di unicità del centro di imputazione di interessi e contitolarità del rapporto di lavoro, e degli artt. 2094 e 2099 c.c., 115 c.p.c., 36 Cost.; si sostiene che, accertata la codatorialità, gli obblighi retributivi sono stati assolti dal formale datore di lavoro, che non vi è stato uso di schemi societari fraudolenti, che la presenza di una pluralità di datori di lavoro determina il

sorgere di obbligazioni soggettivamente complesse e solidali, ma non il diritto del prestatore a una ulteriore retribuzione o a differenze da quantificare in separata sede.

2. Con il secondo motivo, parte ricorrente principale deduce (art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione o falsa applicazione dei principi e delle previsioni in materia di unicità del centro di imputazione di interessi, e degli artt. 1372, 2094 c.c., 115 c.p.c., avuto riguardo agli effetti del recesso comunicato dal solo datore di lavoro formale; sostiene che la sentenza impugnata ha mal interpretato i principi in materia di unicità del centro di imputazione di interessi, per aver ritenuto che il rapporto di lavoro accertato tra il ricorrente e [redacted] non sia cessato per effetto della comunicazione di recesso inviata dal solo datore di lavoro formale [redacted]

3. Con il primo motivo di ricorso incidentale, la società [redacted] in liquidazione deduce (art. 360, n. 3 e n. 5, c.p.c.) violazione e falsa applicazione degli artt. 115 c.p.c., 2697 c.c., con riferimento alla valutazione delle motivazioni che hanno determinato la sua chiamata in causa e omesso esame di fatto decisivo; sostiene che erroneamente è stata respinta l'eccezione di carenza di legittimazione passiva e nulla è stato chiesto al lavoratore circa l'attività lavorativa prestata nell'ambito dei servizi di notte nell'interesse di essa società.

4. Con il secondo motivo di ricorso incidentale, deduce (art. 360, n. 3 e n. 5, c.p.c.) violazione o falsa applicazione dei principi sottesi alla fattispecie in materia di unicità del centro di imputazione degli interessi e degli artt. 2497, 2697 c.c. e 115 c.p.c. e omesso esame di fatto decisivo; sostiene che erroneamente è stata ritenuta la contitolarità del rapporto di lavoro tra [redacted] a decorrere dal 1° luglio 2010.

5. Il ricorso principale è fondato per quanto di ragione.

6. Osserva il Collegio che la riconduzione delle modalità fattuali del rapporto di lavoro come accertate nel merito al fenomeno della codatorialità è coerente con l'orientamento della giurisprudenza di questa Corte, espresso, in particolare, a partire da Cass. n. 267/2019, e sviluppato, tra le altre, da Cass n. 3899/2019, n. 6664/2019, n. 16566/2020, n. 3899/2019, n. 31519/2019, n. 13207/2022, n. 16975/2022, n. 17736/2024, n. 22509/2024. Secondo questo orientamento, 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.

7. La giurisprudenza sul tema si è sviluppata inizialmente con riferimento alla configurazione di rapporto di lavoro in cui la parte datoriale sia rappresentata da una pluralità di imprese, con riguardo a fenomeni di frammentazioni fraudolente fra più società, finalizzate all'elusione di norme imperative.

8. In tale contesto, il collegamento economico - funzionale tra imprese, ai fini dell'individuazione di un centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro, è stato ritenuto sussistente in presenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e 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 (v., ad.es, Cass. n. 19023/2017, n. 26346/2016, n. 3482/2013, n. 25763/2009)

9. In quest'ottica, è stato precisato (già da Cass. n. 11107/2006) 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 ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cd. tutela reale del lavoratore licenziato, con valutazione di fatto rimessa al giudice di merito.

10. In seguito, 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; ciò in quanto il fenomeno dell'integrazione societaria può evolversi in forme molteplici, non necessariamente di strumentalizzazione della struttura di gruppo, e in quanto, 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

11. Dunque, è stato chiarito 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.

12. Rimane fermo, in tale elaborazione della giurisprudenza, il divieto di dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale (interposizione illecita di manodopera), che, peraltro, non è incompatibile con la possibile natura plurisoggettiva del datore di lavoro.

13. Ne consegue che, se 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 di per sé solo l'estensione degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro con una di esse alle altre dello stesso gruppo, dal canto suo 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 (o co-datore plurisoggettivo), anche, ad esempio, ai fini dell'applicazione delle disposizioni in tema di licenziamento collettivo o in materia di ricollocamento lavorativo.

14. Si è ulteriormente osservato che, a prescindere dalla prova dell'esistenza di un vero e proprio gruppo societario, la prestazione lavorativa resa contestualmente, oltre che in

favore della società datrice di lavoro formale, anche in favore di altre società convenute in giudizio, anche al di là della prova dell'esistenza di un vero e proprio gruppo societario, determina il verificarsi di una situazione di codatorialità; con la conseguenza che, 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.

15. Infatti, in ambito lavoristico, il concetto di impresa e di datore di lavoro è da individuarsi 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.

16. Pertanto, ove sia accertato il collegamento funzionale tra le società gestite dal medesimo gruppo, anche a prescindere dalla simulazione o preordinazione fraudolenta, in presenza di determinate circostanze di fatto la titolarità del rapporto di lavoro 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; 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, perché 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.

17. L'accertamento di compenetrazione di mezzi e di attività tra società con vari possibili elementi di collegamento può essere sintomatico della sostanziale unicità soggettiva in relazione al rapporto di lavoro, tale da consentire l'individuazione, ai fini in esame, di un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini, in condizione di codatorialità. 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, si fonda sul principio di effettività e determina la configurabilità in concreto di un unico soggetto datoriale.

18. Nelle più recenti fattispecie pervenute all'esame di questa Corte, sopra indicate, è stato affermato che l'accertamento dell'effettiva esistenza dell'invocato centro unitario di imputazione rispetto al rapporto di lavoro formalmente intercorso con una sola società (fallita) può comportare l'imputazione dello stesso anche ad altra società attiva e a società in liquidazione; in ragione dell'accertata codatorialità, e dell'attribuzione in via solidale a tutte le (tre) società delle obbligazioni derivanti dal dedotto rapporto di lavoro, è stato così confermato l'accoglimento della richiesta di ripristino avanzata nei confronti della società attiva, in forza del vincolo di solidarietà; né l'azione per l'invalidità del recesso intimato dall'apparente datore di lavoro si pone come preclusiva della possibilità di agire in giudizio per l'accertamento della sussistenza di codatorialità, quale

rapporto di lavoro sostanziale intercorrente con plurimo datore di lavoro (cfr. Cass. n. 32412/2023).

19.E' stato inoltre chiarito, valorizzando gli indici di integrazione tra società collegate economicamente e funzionalmente, quali tratti caratteristici della fattispecie della direzione e del coordinamento di società, che nel momento in cui venga accertata (con specifico riguardo al rapporto di lavoro e dall'angolazione del lavoratore) l'utilizzazione promiscua delle prestazioni lavorative da parte delle diverse società del gruppo, queste possono essere considerate co-datrici del medesimo lavoratore, secondo lo schema dell'obbligazione soggettivamente complessa; si è precisato, anche in riferimento al nuovo C.C.I.I. (Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza - d.lgs. n. 14/2019 e succ. modd.), che regola a livello generale la crisi o l'insolvenza del gruppo, disciplinandone strumenti e procedure, che sono divenuti tratti caratteristici della fattispecie la direzione e il coordinamento di società; sicché il gruppo di imprese resta fenomeno unitario sotto il profilo economico, ma non sotto quello giuridico, per effetto della distinta personalità giuridica, per cui occorre individuare, nella modulazione delle modalità e della misura di un 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.

20.Con specifico riguardo all'imputazione datoriale del rapporto di lavoro, il tema della modulazione flessibile del fenomeno del gruppo di imprese deve essere risolto con accertamento di merito, da condurre in aderenza alla realtà strutturale ed organizzativa dell'impresa (unitaria economicamente, ma plurale giuridicamente), 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.

21. Invero, si tratta di diversa qualificazione giuridica o denominazione 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), che comunque, tanto per il lavoratore, tanto per la parte datoriale complessa, istituisce una responsabilità solidale della seconda nei confronti del primo, ai sensi degli artt. 1292 ss. c.c.

22. Vanno dunque in proposito evidenziati (in linea con perspicua dottrina in materia) il superamento della relazione bilaterale tra il lavoratore e un solo datore di lavoro, quale tratto caratterizzante il contratto di lavoro subordinato; l'emersione della nozione di codatorialità (tipica e atipica) nel rapporto di lavoro, quale elemento di sistemazione dogmatica della materia; la necessità, per la configurazione di codatorialità, delle 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 societari, con 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 (utilizzata nella sentenza qui impugnata) 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.

23.A tale accertamento in fatto nel caso concreto ha proceduto la Corte di Roma, inducendo, da una serie di elementi tanto riguardanti le mansioni svolte dal dirigente, quanto riguardanti i rapporti tra le società, l'esistenza di una fattispecie di codatorialità, in coerenza con i principi di diritto sopra enunciati.

24.La configurazione, dal lato del lavoratore, di un datore di lavoro plurale, in condizione di codatorialità, in base al principio di effettività, dal punto di vista processuale comporta che, nel caso di domanda del lavoratore intesa ad accertare un rapporto plurisoggettivo 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 (così Cass. n. 6664/ 2019; cfr. altresì Cass. n. 1656/2020).

25.Tale conseguenza discende direttamente della natura della codatorialità quale fenomeno giuridico che determina, per il lavoratore, nei confronti del datore di lavoro sostanziale, la garanzia della solidarietà dei soggetti formalmente plurali

per i debiti retributivi e risarcitori o reintegratori in caso di illegittimità del recesso.

26.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).

27.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.

28. Risulta pertanto infondata la domanda di accertamento del diritto a una ulteriore retribuzione, perché la codatorialità determina una situazione di solidarietà, non di cumulo o raddoppio del rapporto di credito-debito, in assenza di prova del danno o di ragioni di maggiorazioni retributive; così come, in mancanza di impugnativa del recesso nei confronti di tutti i co-datori di lavoro, non opera la solidarietà passiva derivante dall'unicità del rapporto.

29. Ciò determina l'accoglimento, per quanto di ragione, dei due motivi del ricorso principale, in quanto la Corte distrettuale, dalla corretta ricostruzione del rapporto di lavoro in termini di codatorialità, ha fatto derivare, a carico di [REDACTED] non un'obbligazione solidale con le altre società, ma un'autonoma obbligazione cumulativa o alternativa, in contrasto con la *ratio* della costruzione giuridica in esame.

30. Con riguardo al primo motivo di ricorso incidentale, va precisato che la sentenza impugnata ha sottolineato (p. 13) che nel dispositivo della sentenza di primo grado non era contenuta la condanna (neppure generica) al pagamento di ulteriore o maggiore retribuzione da quantificarsi in separata sede, affermazione riscontrabile solo nella motivazione, e che prevale il dispositivo, con il quale il giudice di prime cure si era limitato ad accertare la sussistenza del rapporto di lavoro con le 3 società resistenti, rigettando nel resto le domande del dirigente; il motivo risulta dunque inammissibile, perché non si confronta con la suddetta *ratio decidendi*.

31. Si richiamano comunque, con riguardo al rigetto dell'eccezione di difetto di legittimazione passiva, le ragioni esplicitate sopra (§§ 24–25).

32. Il secondo motivo di ricorso incidentale, in materia di codatorialità, è infondato per le ragioni esplicitate con

riferimento agli speculari motivi del ricorso principale (§§ 9-22).

33. In conclusione, accolto il ricorso principale per quanto di ragione, dichiarato inammissibile il primo motivo di ricorso incidentale e rigettato il secondo, non risultano necessari ulteriori accertamenti di fatto; pertanto, decidendo nel merito ai sensi dell'art. 384 c.p.c., la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione ai motivi accolti, con rigetto delle originarie domande di [REDACTED] (odierno ricorrente) nei confronti delle società odierne controricorrenti.

34. Ricorrono giusti motivi, in considerazione della relativa novità delle questioni, approfondita in pronunce successive al deposito delle impugnazioni, per la compensazione integrale tra le parti delle spese dei gradi di merito e del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale per quanto di ragione, dichiara inammissibile il primo motivo del ricorso incidentale e rigetta il secondo.

Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti, e, decidendo nel merito, rigetta le originarie domande del ricorrente nei confronti delle controricorrenti.

Spese dei gradi di merito e del presente giudizio compensate.

Così deciso in Roma nell'Adunanza camerale del 19 marzo 2025.