Sentenza n. 4446/2026 pubbl. il 14/04/2026
RG n. 11884/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 14/04/2026

TRIBUNALE CIVILE DI ROMA

I SEZIONE LAVORO (I° grado)

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice dott.ssa Paola Giovene di Girasole, all'esito dell'udienza del 18 marzo 2026, ha pronunciato la seguente sentenza nella causa civile iscritta al n. 11884 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2025 vertente

TRA

[redacted], rappresentata e difesa dagli avv.ti Claudio Zaza, Tiziana Congi e Damiano Dell'Ali, per mandato in atti, ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in Roma, alla via G. Martucci n. 32, giusta procura in atti

ricorrente

E

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted],

rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted],

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Roberto Sarra, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Roma, alla via F. Domiziano n. 10, per mandato in atti;

resistente

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t., e [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., rappresentate e difese dall'avv. Laurent Basilico, ed elettivamente domiciliate presso il suo studio in Roma, alla via F. Domiziano n. 10, per mandato in atti;

resistenti

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del suo legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del suo legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del suo legale rapp.te p.t., rappresentate e difese dagli avv.ti Roberto Di Martino e Valentina Zirilli, ed elettivamente domiciliate presso il loro studio in Roma, via Giovanni Antonelli n. 47, per procura in atti;

resistenti

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted], in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., [redacted] in persona del legale rapp.te p.t., rappresentate e difese dall'avv. Tommaso Guiducci, ed elettivamente domiciliate presso il suo studio in Roma, alla via Fratelli Ruspoli n. 8, per mandato in atti;

resistente

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Marco Bisozzio, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Roma, alla via della Torre di Spizzichino n. 208, per mandato in atti;

resistente

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Giovanni Mondazzi, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Pomezia, alla via Roma n. 193/A, per mandato in atti;

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600

resistente e ricorrente in riconvenzionale

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Giovanni Mondazzi, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Pomezia, alla via Roma n. 193/A, per mandato in atti;

resistente e ricorrente in riconvenzionale

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dagli avv.ti Giuseppe Mosa e Mauro Venturino, ed elettivamente domiciliata presso lo studio del primo, in Terracina, alla via Manzoni n. 4, per mandato in atti;

resistente e ricorrente in riconvenzionale

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Giovanni Mondazzi, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Pomezia, alla via Roma n. 193/A, per mandato in atti;

resistente

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 2155271d44010600e

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted], in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

NONCHE'

[redacted] in persona del legale rapp.te p.t.;

resistente contumace

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 31.3.25 e ritualmente notificato alle società convenute, la ricorrente in epigrafe ha adito il tribunale di Roma, deducendo di aver lavorato dall'[redacted] alle dipendenze delle società retiste della Rete [redacted], cui appartengono tutte le resistenti, in forza di contratto concluso con la [redacted] che prevedeva l'inquadramento nel livello D2 del CCNL Commercio Terziario, formali mansioni di addetta alla vendita presso vari punti [redacted], orario di lavoro full-time (40 ore settimanali); di essere stata assegnata al punto vendita di via [redacted] gestito dalla [redacted] e poi trasferita ad altro punto vendita [redacted] gestito dalla [redacted]; di aver svolto mansioni superiori riconducibili almeno al livello C2, per cui si riservava di agire in separato giudizio; di aver rivendicato in data 8.4.24, tramite la CGIL Roma Est Valle dell'Aniene, differenze retributive per mansioni superiori e lavoro straordinario; di essere stata posta in ferie forzate dal 27.5.24 al 2.6.24; di aver impugnato il provvedimento di collocamento in ferie; di essere stata quindi trasferita in data 5.6.24 presso il punto vendita [redacted] di Roma, in via [redacted]; di aver impugnato il trasferimento; di essere stata sottoposta in data 26.8.24 a visita medica di idoneità alle mansioni, da cui era emersa la temporanea inidoneità alla mansione con consiglio di cambio mansione; di essere stata sospesa dal 9.9.24 dall'attività lavorativa in assenza di retribuzione sino a nuove disposizioni; di aver

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

impugnato la sospensione; di essere stata licenziata dalla [redacted] con lettera del 13.9.24, con effetto dall'1.10.24, a causa di un forte calo di attività, in assenza della possibilità di ricollocarla in altra mansione; di aver impugnato il licenziamento con lettera del 3.10.24.

Tanto premesso, deducendo l'esistenza di una codatorialità tra tutte le convenute, nell'ambito di una rete di imprese, ai sensi dell'art. 30, comma 4 ter, d.lgs. 276/2003, ed affermando l'illegittimità del licenziamento perchè di natura ritorsiva, e comunque adottato in violazione dell'obbligo di *repêchage*, ha chiesto: a) accertare e dichiarare la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia del licenziamento comminato in data 13.9.2024, perché di natura ritorsiva, ordinando alle resistenti, in solido tra loro o, in subordine, alle resistenti [redacted] in solido tra loro, l'immediata reintegra della ricorrente nel posto di lavoro, ed il pagamento di un'indennità risarcitoria, dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione, in misura di [redacted] mensili o nella diversa misura ritenuta di giustizia; in subordine, dichiarare l'inefficacia e/o illegittimità del licenziamento e condannare le parti resistenti, in solido tra loro o, in subordine, le resistenti [redacted], in solido tra loro, al pagamento di un'indennità nella misura massima prescritta dall'art. 18, commi 7 e 5, l. 300/70, in misura di 24 mensilità, pari ad [redacted], o nella diversa misura di giustizia; in ulteriore subordine, dichiarare l'inefficacia e/o illegittimità e/o nullità del licenziamento perché privo di giustificato motivo, estinto il rapporto di lavoro e condannare le parti resistenti, in solido tra loro o, in subordine, le resistenti [redacted] in solido tra loro, al pagamento di un'indennità nella misura massima prescritta dall'art. 3 d.lgs. 23/2015, in misura di 36 mensilità, pari ad [redacted] o nella diversa misura di giustizia.

Si sono costituite tutte le resistenti, con i rispettivi procuratori innanzi indicati, ad eccezione della [redacted] di cui è stata dichiarata la contumacia.

Alcune delle resistenti costituite hanno eccepito l'incompetenza territoriale, per non avere esse sede a Roma, il difetto di legittimazione passiva, per non essere state direttamente interessate al rapporto di lavoro con la ricorrente, l'improcedibilità della domanda per avvenuta cancellazione della [redacted], unica datrice di lavoro dell'istante, dal registro delle imprese, per tardiva o mancata impugnazione del licenziamento nei confronti di tutte le società retiste, per mancato previo esperimento del

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 2155271d44010600e

tentativo di conciliazione prescritto nel contratto di rete, ed hanno altresì invocato la necessaria preventiva escussione del fondo patrimoniale della rete. Nel merito, hanno contestato la domanda, chiedendone il rigetto.

Le resistenti [redacted], hanno altresì spiegato domanda nei confronti di [redacted] chiedendo, nell'ipotesi di accoglimento delle domande della [redacted] condannare le suddette società, ovvero chi ne risulterà tenuto ai sensi di legge e/o di contratto, a manlevarle per tutto quanto fossero eventualmente condannate a pagare alla parte ricorrente.

Con atto del 7.10.25 la ricorrente ha rinunciato alla domanda nei confronti della [redacted] non costituite, ed il giudizio nei loro confronti è stato dichiarato estinto.

Quindi, sulla documentazione in atti, rigettate le richieste di istruttoria orale perché irrilevanti, concesso termine per il deposito di note, disposta la trattazione scritta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., viste le istanze e conclusioni delle parti, la causa è stata decisa come segue.

****

Va innanzitutto rigettata l'eccezione di incompetenza per territorio sollevata da alcune società non aventi sede a Roma. Sul punto è sufficiente osservare che nel caso in esame la competenza del Tribunale di Roma discende dall'art. 413 c.p.c. che prevede tre fori alternativi, tra cui quello dell'ultima sede di lavoro che, nel caso della ricorrente, era in Roma.

Quanto all'eccepita improcedibilità del ricorso perché depositato il 31.3.25, successivamente alla cancellazione della [redacted] dal registro delle imprese, risalente al 6.2.25 (doc. 10 prod. [redacted], si osserva che siffatta cancellazione comporta l'inammissibilità della domanda nei confronti della [redacted] trattandosi di società non più esistente sul piano giuridico a causa della suddetta cancellazione che, per costante giurisprudenza, è causa di estinzione delle società. Ed infatti: "*In tema di società, una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2495, comma 2, c.c., come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 6 del 2003, nella parte in cui ricollega alla cancellazione dal registro delle imprese l'estinzione immediata delle società di capitali, impone un ripensamento della disciplina relativa alle società commerciali di persone, in virtù del quale la cancellazione, pur avendo natura dichiarativa, consente di presumere il venir meno della loro capacità e*

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

soggettività limitata, negli stessi termini in cui analogo effetto si produce per le società di capitali, rendendo opponibile ai terzi tale evento contestualmente alla pubblicità, nell'ipotesi in cui essa sia stata effettuata successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 6 del 2003, e con decorrenza dall'1 gennaio 2004 ove abbia avuto luogo in data anteriore" (Cass. civ., sez. 1, 19.12.16 n. 26196; Cass. civ., sez. lav., 9.10.18 n. 24853).

Tuttavia il medesimo effetto non si produce per le altre società convenute, la domanda nei confronti delle quali si fonda sull'asserita cotitolarità del rapporto di lavoro della ricorrente, in virtù del contratto di rete tra loro in essere, in quanto partecipanti alla Rete [redacted] (docc. 17 e 18 prod. ricorr.).

Da ciò discende anche la legittimazione di tutte le resistenti, che va valutata alla stregua della prospettazione della domanda, formulata, come innanzi chiarito, nei confronti di tutte le società convenute, sul presupposto della cotitolarità del rapporto di lavoro dell [redacted] in capo a ciascuna di queste, in quanto retiste, salvo poi accertarne nel merito la fondatezza, e salvo il rilievo della circostanza, dedotta da alcune di esse, di essere nel frattempo uscite dalla rete.

Va poi rilevato come anche l'eccezione sollevata da alcune delle resistenti, secondo cui la ricorrente avrebbe dovuto agire nei confronti del fondo patrimoniale costituito presso la "Rete [redacted] non colga nel segno, dal momento che la Rete in questione, per come regolata nel relativo atto costitutivo, è priva di autonoma soggettività giuridica, ed il fondo patrimoniale costituisce semplicemente uno strumento interno di garanzia, in relazione al quale non si pone pertanto alcuna possibilità di accertamento giudiziale.

Parimenti da rigettare è l'eccezione di improcedibilità della domanda per mancato previo esperimento del tentativo di conciliazione innanzi alla commissione EBILAV che in data 24 giugno 2020 ha certificato le regole di ingaggio della "Rete [redacted]", tra cui quelle relative all'accordo di distacco infrarete/codatorialità, richiamate nel contratto di lavoro della ricorrente (doc. 6 prod. [redacted]). Sostengono le resistenti che, prima di proporre ricorso giurisdizionale avverso un atto certificato, la [redacted] avrebbe dovuto rivolgersi obbligatoriamente alla Commissione che ha adottato l'atto di certificazione, per espletare un tentativo di conciliazione ex art. 410 cpc, a pena di improcedibilità del ricorso stesso.

A tal proposito si osserva che, come si evince dal contenuto della stessa, la certificazione è destinata a produrre effetti esclusivamente tra i soggetti che l'hanno richiesta, nel caso in esame tra le imprese aderenti alla rete, e dunque solo nei loro confronti opera la condizione di procedibilità del previo tentativo di conciliazione (doc. 6

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 2155271d44010600e

prod. [redacted] . Ed anche il punto 46) delle regole di ingaggio oggetto di certificazione chiarisce che: "*In caso di controversie e/o per la soluzione di conflitti che possono insorgere tra le Impresa retiste e la rete, e tra queste ed il Comitato di Gestione della rete, in ordine alle modalità di esercizio dei suddetti poteri, nonché in materia di ripartizione tra i retisti delle funzioni relative alla gestione dei rapporti di lavoro e le relative responsabilità, limitatamente a quanto previsto nel presente disciplinare e salvo che ciò sia consentito dalla disciplina legale o contrattuale del rapporto dedotto, é competente in via esclusiva la medesima Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro che ha rilasciato la certificazione ex artt 75 e seguenti D. Igs 276/2003*". Anche il richiamo alla certificazione ex art. 75 d.lgs. 276/2003 non muta i termini della questione, nel senso che le relative previsioni operano esclusivamente tra i soggetti che ne sono parte, per le controversie che attengono al contratto certificato, e non possono essere utilizzate per imporre una condizione preliminare all'esercizio dell'azione ad un lavoratore rimasto estraneo alla sottoscrizione del contratto.

Tanto chiarito, passando al merito, i fatti di causa sono pacifici, essendo documentalmente provato, ed incontestato, che la ricorrente abbia svolto la propria attività di lavoro inizialmente presso il supermercato a marchio [redacted], via [redacted] per circa quattro mesi, poi presso il supermercato a marchio [redacted] fino al 10.06.2024, ed infine presso il supermercato a marchio [redacted] per essere infine licenziata con lettera del 13.9.24, con effetto dall'1.10.24 (docc. 1, 4 e 10 prod. ricorr.).

Ciò posto, l'ipotesi di rete di imprese è disciplinata dall'art. 30 d. lgs. 276/2003 e dall'art. 3, co. 4-ter, D.L. 5/2009.

L'art. 30, comma 4-ter, d.lgs. 276/2003, prevede in particolare che: "*Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso*".

L'art. 3, comma 4-ter, D.L. 5/2009, prevede che: "*Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la*

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa. Il contratto può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte...". Il successivo comma 4-sexies del medesimo art. 3 prevede poi che: "*…le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete*".

Siffatta disciplina contempla dunque due diverse ipotesi, secondo quanto statuito tra le parti.

Una prima ipotesi è quella in cui la rete-contratto è priva di soggettività giuridica, sicchè i rapporti di lavoro non fanno capo alla stessa, bensì alle singole imprese retiste che hanno assunto i lavoratori. Tale assunzione può poi atteggiarsi come assunzione ordinaria, in cui il datore di lavoro è esclusivamente l'impresa che ha stipulato il contratto di lavoro; in tal caso le altre imprese della rete non sono datori, salvo abuso o interposizione illecita. L'assunzione può altresì prevedere il distacco tra le imprese di rete, in cui il datore di lavoro è l'impresa distaccante, e l'impresa distaccataria esercita i poteri funzionali, ma non diventa datore; nella rete, l'interesse al distacco è presunto per legge (art. 30, co. 4-ter, D.Lgs. 276/2003), ma restano necessari temporaneità e legittimità. L'assunzione può infine prevedere la codatorialità, ai sensi dell'art. 30, co. 4-ter, d. lgs. 276/2003; in tal caso tutte le imprese retiste indicate nel contratto di rete sono cotitolari del rapporto e solidalmente responsabili per obblighi retributivi, contributivi e risarcitori.

La seconda ipotesi è invece quella in cui sia previsto che la stessa rete abbia soggettività giuridica, diventando pertanto autonomo centro di imputazione giuridica, con possibilità di assumere direttamente i lavoratori. In tal caso le imprese aderenti non sono datori, salvo diversa pattuizione o codatorialità.

Nel caso in esame l'obiettivo prefissato dalla Rete [redacted] è appunto quello di migliorare in genere la competitività delle singole imprese aderenti, appartenenti al settore

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

della grande e piccola distribuzione nel settore alimentare e non, essenzialmente attraverso la condivisione di conoscenze, organizzazione e personale, per garantire al meglio la loro capacità innovativa e di inserimento nel mercato. Ciò posto, il contratto di rete esclude espressamente la costituzione di un nuovo soggetto giuridico, affermando che il rapporto tra le imprese deve intendersi come "leggero", e che l'impresa capofila della Rete "*agirà, normalmente e salvo eccezioni da adottare per specifici affari, in forza di un mandato senza rappresentanza*" (cfr. contratto di rete, doc. 18 prod. ricorr.).

L'art. 4.1 del contratto di rete prevede altresì, tra l'altro, l'obbligo per le imprese retiste: "*... g) a sottoscrivere le eventuali "Regole di Ingaggio" dei lavoratori nel rispetto del disposto di cui all'art. 30, comma 4 bis, del D.Lgs. 276/2003 (distacco del personale) in sede certificata ed al solo fine di ridurre il possibile contenzioso in materia di lavoro... con la piena autonomia di tutte le imprese retiste, nessuna esclusa, a fine di meglio disciplinare la gestione del personale subordinato e parasubordinato, in regime di distacco infra rete e/o codatorialità... h) a definire il contenuto pattizio delle "Regole di Ingaggio" nel rispetto della normativa di legge, della contrattazione di fonte collettiva, anche avuto riguardo agli accordi territoriali di secondo livello e/o contratti di prossimità ove presenti, stabilendo le azioni possibili, anche di fonte collettiva che ciascun datore di lavoro retista può effettuare, le modalità ed i tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa, le regole addizionali della gestione del personale in codatorialità in base alla qualificazione, allo skill, al profilo professionale ed all'area di impiego, anche individuando, nel caso, le limitazioni alle responsabilità solidale nell'ambito delle obbligazioni di lavoro tra i retisti contraenti, quali datori di lavoro aggregati, ed il personale ingaggiato/impiegato; i) a conformarsi alle predette "Regole di Ingaggio", recependo in forma scritta le stesse nei contratti individuali di lavoro del personale delle aziende retiste, adattando le stesse alle diverse tipologie di settori, agli specifici contratti collettivi applicati, alle molteplicità delle iniziative della rete, al fine di meglio individuare la condivisione delle risorse umane impiegate, le modalità di gestione condivisa del rapporto di lavoro, la negoziazione della subordinazione, la costruzione plurilaterale del rapporto, l'eventuale frazionamento della remunerazione della prestazione del personale, la possibile dissociazione tra il titolare del contratto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione, quanto all'ubicazione della prestazione e sua effettiva utilizzazione;...*" (doc. 18 prod. ricorr.).

Il disciplinare delle regole di ingaggio sottoscritto dalle imprese retiste sancisce poi espressamente il ricorso al regime di codatorialità: "*... nell'ambito della codatorialità le*

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 2155271d44010600e

Imprese retiste intendono mettere a disposizione, per l'attuazione del programma di rete, l'attività dei propri lavoratori dipendenti"; ed ancora, nelle regole di ingaggio si legge che "*8)... in relazione al personale ingaggiato con le regole stabilite attraverso il contratto di rete, le Imprese retiste si danno reciprocamente atto che il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. 9) Il presente disciplinare risponde, pertanto, ad esigenze di flessibilità e flessicurezza delle Imprese retiste, ovvero ad esigenze singole di dover adeguare la rispettiva forza lavoro alle richieste del momento, con scambio reciproco delle risorse e delle professionalità collegate alle maestranze specializzate e qualificate, in regime di "codatorialità" e, quindi, con gestione congiunta di ciascun addetto da parte di diversi datori di lavoro.... 17) Le Imprese retiste concordano nell'ambito della ripartizione delle obbligazioni di lavoro tra contraenti, quali datori di lavoro aggregati, concordano le seguenti limitazioni ai rispettivi diritti verso il personale ingaggiato/impiegato come segue: - Modalità di gestione condivisa del rapporto di lavoro limitatamente alla singola commessa; - Assunzione dell'obbligo del lavoratore ad essere soggetto all'etero direzione da parte di più retiste limitatamente alla singola commessa; - Costruzione plurilaterale del rapporto rispetto a tutte le iniziative della rete; - Eventuale frazionamento della remunerazione della prestazione del personale proporzionalmente alle attività rese in favore di ciascun retista codatore ove non utilizzato l'istituto del distacco; - Possibile dissociazione tra il titolare del contratto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione, per tutte le iniziative di rete; - Ubicazione della prestazione e sua effettiva utilizzazione presso tutte le sedi di lavoro funzionali alle iniziative della rete nell'ambito della regione di appartenenza...*"; nel disciplinare il regime della codatorialità le regole di ingaggio prevedono dunque anche la possibilità del ricorso all'istituto del distacco: *"18) Le Imprese retiste, nell'ambito del più proficuo perseguimento degli obiettivi di rete, provvederanno ad operare, di volta in volta, il distacco "infrarete" o verso "soggetti terzi" estranei alla rete, con comunicazione scritta al personale nel rispetto della normativa vigente in materia e come di seguito previsto. Gli aderenti alla rete non possono mai essere considerati "soggetti terzi"... 20)... La regolamentazione del distacco fa integrale rinvio al contratto di rete, quale fonte primaria di regolazione e quale previsione dell'automatica sussistenza dell'interesse del distaccante in forza dell'operare della rete...*" (doc. 6 prod. [redacted] .

Siffatte regole di ingaggio risultano pienamente recepite nel contratto individuale di lavoro intercorso tra la ricorrente e la [redacted] laddove si afferma che "*l'assunzione alle dipendenze della nostra Società nell'ambito delle attività in co datorialità della Rete di*

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

Impresa denominata" RETE [redacted] a a ve [redacted] con sede [redacted] costituita ai sensi degli artt. 4 ter e seguenti del D.L. 10 febbraio 2009 n. 5, convertito nella L. 9 aprile 2009 n.33, modificata ed integrata con la L. 23 Luglio 2009 n. 99 e con L. 30 Luglio 2010 n. 122 che ha convertito il D.L. 78/2010, e composta dai seguenti retisti Società: vedi allegato B)... Il programma di rete costituisce il quadro di riferimento all'interno del quale la nostra Società, unitamente alle altre Società retiste summenzionate quali imprese aggregate alla Rete, intende individuare il contenuto del Suo contratto di lavoro ed in base al quale è definita l'area del debito della Sua prestazione di lavoro. Il predetto programma di rete svolge il ruolo di conformazione del contenuto delle Sue prestazioni di lavoro implicate nella realizzazione del programma stesso per il quale, il potere direttivo in regime di co-datorialità potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa alla rete" (doc. 1 prod. ricorr.).

Dall'esame del contratto di rete, delle regole di ingaggio e del contratto individuale di lavoro intercorso tra la ricorrente e la [redacted] può quindi concludersi che la [redacted] sia stata assunta, nell'ambito del programma di rete, in regime di codatorialità. Non colgono pertanto nel segno le tesi difensive di alcune delle resistenti, incentrate sulla presunta operatività, nella fattispecie in esame, della diversa ipotesi del distacco.

Ciò implica, anche tenuto conto del parere espresso dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 7 del 2018 e ribadito con la nota n. 315 del 22 febbraio 2022, a seguito del decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205, che *"... le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i codatori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati. Ciò in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale*".

In sostanza, indipendentemente dal fatto che, come nel caso in esame, gli adempimenti di tipo "burocratico" riguardanti la gestione del rapporto, siano formalmente riservati a una sola impresa, al solo fine di semplificare gli oneri amministrativi, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ripetutamente ribadito che nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutte le imprese retiste assumono il ruolo sostanziale di datori dei lavoratori coinvolti. Ciò in quanto la stipula del contratto di rete prima, e dell'accordo di codatorialità poi, implica, per i lavoratori coinvolti, l'obbligo di rendere la propria prestazione nei confronti di tutte le imprese codatrici, e per queste ultime l'obbligo di erogare la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali.

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

Pertanto l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro può essere chiesto, per intero, a ciascuno dei codatori, ferma la valenza, esclusivamente con riguardo ai rapporti interni tra le diverse imprese, di eventuali accordi volti a limitare le responsabilità delle singole imprese, ed a regolare la natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri, con facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

Siffatte conclusioni discendono dalla pacifica giurisprudenza di legittimità, secondo cui il rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore una sola persona e nella posizione di datore più imprese rende solidale l'obbligazione del datore di lavoro (in questo senso, tra le altre: Cass. 11 febbraio 2019, n. 3899; Cass. 8 settembre 2016, n. 17775; Cass. 29 novembre 2011, n. 25270; Cass. 10 aprile 2009, n. 8809; Cass. 14 novembre 2005, n. 22927; in senso conforme, da ultimo, anche Tribunale di Cuneo 9 febbraio 2023).

In definitiva, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese che hanno già firmato il contratto di rete, le quali sono libere di scegliere se aderire a tale modello e, di conseguenza, di fruire della prestazione lavorativa in base alle cd. "*regole di ingaggio*" appositamente predisposte e accessorie rispetto al contratto di rete. Una volta che si è optato per la codatorialità, e quindi dopo aver attentamente valutato se è opportuno o meno sottostare al vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti ingaggiati da più imprese, ne consegue la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro come parte soggettivamente complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ai sensi dell'articolo 1294 c.c., secondo cui i condebitori sono tenuti in solido, se dalla legge o dal titolo non risulta diversamente.

A tanto va aggiunto che la Corte di Cassazione ha in più occasioni individuato la codatorialità come quella situazione di fatto che si viene a creare all'interno dei gruppi societari quando, a prescindere dal tipo di contratto utilizzato, un lavoratore dipendente presta la propria attività lavorativa a favore di più imprese (datori di lavoro), e ne ha identificato gli elementi caratterizzanti nei seguenti termini: *"La codatorialità... presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, secondo le regole generali di imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore della prestazione*" (Cass. civ., 9 gennaio 2019, n. 267 e giurisprudenza ivi richiamata).

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

Ancora, secondo la Suprema Corte, qualora il lavoratore, a fronte dell'unicità del rapporto di lavoro, presti indifferentemente e "*contemporaneamente servizio per due datori di lavoro, titolari di due distinte imprese, e la sua opera è tale che in essa non può distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interessa dell'altro*" ne discende che "*entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto*" (Cass. civ., 11 febbraio 2019, n. 3899 e giurisprudenza ivi richiamata, nonché Cass. civ., 25 maggio 2022, n. 16975).

Questa delineata dalla Corte di Cassazione è la c.d. codatorialità atipica, di elaborazione giurisprudenziale, riscontrabile nei gruppi di imprese, a cui si contrappone la c.d. codatorialità tipica, prevista invece dal legislatore nello specifico ambito delle reti di imprese, e che trova espressione nell'articolo 30, comma 4 *ter*, d.lgs. n. 276 del 2003, il quale si pone come norma speciale, che ammette l'utilizzo della codatorialità nelle reti di imprese, alle condizioni ivi previste, senza che debbano sussistere anche gli elementi "costitutivi" individuati dalla Corte di Cassazione, riscontrabili nei gruppi societari e rispetto ai quali le reti di impresa sono altra cosa.

Nei gruppi societari l'interdipendenza delle diverse imprese si realizza tramite l'attività di direzione e coordinamento *ex* art. 2497 c.c. realizzata da una di esse (in genere la controllante di ultimo livello) nei confronti delle altre, mentre nelle reti di impresa è realizzata mediante l'attuazione del programma comune di rete, che presuppone un obiettivo comune alle associate.

La condizione cui il legislatore subordina, all'interno delle reti d'impresa, l'utilizzo della codatorialità, è la previsione nel contratto di rete delle regole di ingaggio dei dipendenti, che invece non figura tra i requisiti tipici della codatorialità atipica, delineata dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Chiarito il carattere speciale del comma 4 *ter* innanzi richiamato, lo stesso consente alle reti di imprese di utilizzare anche l'istituto del distacco di personale. Sicchè, per realizzare il programma di rete, le imprese retiste possono avvalersi del distacco di personale e della codatorialità che, essendo istituti tra loro differenti, comportano effetti diversi in capo ai lavoratori e ai datori di lavoro.

Nel distacco di personale, il «*… datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*», rimanendo tuttavia «*... responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore*» (cfr. articolo 30, commi 1

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

e 2, del d. lgs. n. 276 del 2003). Il lavoratore, dunque, è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa distaccante, che resta datore di lavoro, e impresa distaccataria.

La codatorialità comporta invece il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete in veste di datore di lavoro al fine di soddisfare un interesse non di una singola impresa bensì della rete, rappresentato dal programma comune alla cui realizzazione provvedono in modo stabile tutte le imprese retiste con i rispettivi dipendenti. Inteso in questi termini, il requisito della temporaneità, proprio del distacco, esula dalla codatorialità, come del resto è estranea alla codatorialità la bilateralità del rapporto datore di lavoro dipendente, potendo il dipendente avere più datori di lavoro.

Sebbene quindi per l'adempimento degli obblighi comunicativi, previdenziale e assicurativi siano in genere individuate una o due imprese retiste referenti, nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutte le imprese retiste possono essere datori di lavoro di quei dipendenti che, avendo accettato le regole di ingaggio, hanno l'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i codatori; tutti i codatori sono responsabili in solido degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi, con facoltà di regresso nei confronti degli altri per il pagamento della parte del costo del personale di loro competenza anticipata da uno di essi al lavoratore. Gli ulteriori aspetti connessi al rapporto di lavoro in codatorialità, quali a titolo esemplificativo i criteri di ripartizione del costo del lavoro e dei relativi oneri di gestione tra le aziende codatrici, l'esercizio dei poteri direttivi e disciplinari, sono rimessi all'autonomia negoziale delle parti e definiti nelle c.d. "regole di ingaggio".

Dalle osservazioni innanzi svolte discende che il rapporto di lavoro della ricorrente, pur formalmente intestato alla [redacted] deve ritenersi aver fatto capo, in regime di codatorialità, a tutte le imprese appartenenti alla Rete [redacted] di cui all'allegato B del contratto di assunzione, ed a quelle che facevano parte della suddetta rete all'epoca del rapporto. Dunque, tutte le società resistenti devono ritenersi essere state codatrici di lavoro della ricorrente, essendo documentalmente acclarato il loro inserimento nell'allegato B di cui al contratto di lavoro della [redacted], e risultando la loro adesione a Rete [redacted] anche dalle visure camerali in atti (docc.13-17 prod. ricorr.). Tutte rispondono dunque del rapporto di lavoro in questione, almeno per le vicende relative al periodo di permanenza in rete di ciascuna di esse.

Tanto premesso, quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dalla [redacted] lla [redacted] con la lettera del 13.9.24, con effetto dall'1.10.24, "*a causa di un*

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

forte calo dell'attività e non potendo ricollocarLa su altra mansione,... ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 15 luglio 1966" (doc. 10 prod. ricorr.), va rilevato che la giurisprudenza di legittimità, in caso di codatorialità, ha fatto conseguire la responsabilità solidale delle altre società (datori di lavoro sostanziali) rispetto alle iniziative assunte dal datore di lavoro formale; con l'ulteriore conseguenza che il licenziamento intimato dal solo codatore di lavoro formale spiega 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 codatori di lavoro sostanziali siano tenuti a manifestare – a pena di inefficacia – una identica volontà risolutiva (Cass. civ., sez. lav., n. 408/2021).

Sicchè l'impugnazione del licenziamento comminatole dalla [redacted] con lettera del 13.9.24, comunicata alla [redacted] (a quest'ultima in proprio e quale capofila soggetto di riferimento p.t. delle retiste aderenti a [redacted] con pec del 3.10.24 (doc. 11 prod. ricorr.), deve ritenersi senz'altro idonea ad impedire la decadenza ex art. 32 l. 183/2010, pure invocata da alcuna delle resistenti. In ogni caso, comunque, l'impugnazione risulta essere stata effettuata nei confronti di tutte le retiste, presso la [redacted] capofila referente della Rete [redacted], come da visura in atti (doc. 17 prod. ricorr.).

Ulteriore conseguenza della codatorialità è quella per cui, ai fini dei requisiti dimensionali richiesti per l'operatività della tutela cd. reale per il licenziamento individuale, si debba far riferimento al complessivo numero di lavoratori occupati alle proprie dipendenze dalle codatrici di lavoro. Ciò in quanto, ad opinare diversamente, si giungerebbe a svuotare dall'interno la tutela da riconoscere al lavoratore in caso di accertata codatorialità (Cass. civ., sez. lav., 7.1.26 n. 336).

Tanto chiarito, parte ricorrente ha dedotto la natura ritorsiva del licenziamento in questione, in quanto comminato alla lavoratrice dopo le sue rivendicazioni, formulate l'8.4.24, di differenze retributive per l'asserito svolgimento di mansioni superiori e di lavoro straordinario (doc. 2 prod. ricorr.), cui erano conseguiti una serie di provvedimenti punitivi della lavoratrice, tutti puntualmente impugnati dalla stessa, quali la collocazione della [redacted] in ferie forzate, disposta il 27.5.24, il trasferimento della stessa presso un diverso punto vendita, disposto il 5.6.24, la sua sospensione dal lavoro per inidoneità temporanea alle mansioni, disposta l'11.9.24, seguita dopo soli due giorni dal licenziamento per presunto calo di attività, senza alcuna verifica della possibilità di far luogo al *repechage* (docc. 3-9 prod. ricorr.).

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

Tale essendo il pacifico susseguirsi degli eventi, in materia di licenziamento ritorsivo la Suprema Corte è ormai attestata nel senso che "*l'orientamento affermato da questa Corte (tra le più recenti cfr. Cass. n. 18547 e 17266 del 2024; Cass. n. 6838 del 2023; Cass. n. 26399 del 2022; Cass. n. 26395 del 2022; Cass. n. 21465 del 2022, alle quali si rinvia anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.) secondo cui, per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011)"* (Cass. civ., sez. lav., n. 6221/2025).

Deve poi rilevarsi come, alla luce delle considerazioni innanzi esposte, vertendosi in regime di codatorialità, la valutazione circa l'effettività delle ragioni addotte a giustificazione del licenziamento della [redacted] e circa l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, debba essere effettuata considerando la situazione di tutte le imprese aderenti alla Rete [redacted] In tale ottica, il presunto calo di attività posto a base del licenziamento - pur eventualmente oggettivamente esistente in relazione alla formale datrice di lavoro [redacted] che ha poi effettivamente cessato l'attività, con conseguente messa in liquidazione e cancellazione dal registro delle imprese in data 6.2.25 – va vagliata in riferimento a tutte le retiste, quali co-datrici di lavoro. Ed infatti, a fronte dell'obbligo assunto dalla lavoratrice nel contratto di assunzione, di prestare l'attività lavorativa a favore non solo della formale datrice di lavoro, ma anche di tutte le retiste, in base alla necessità, deve corrispondere l'obbligo di queste ultime di assicurarle una collocazione lavorativa presso una di loro. Ritenere diversamente porterebbe ad un evidente sbilanciamento di interessi a favore delle retiste, che avrebbero potuto contare sul lavoro della dipendente senza assumere il corrispondente obbligo di assicurarle un'attività lavorativa.

Tanto chiarito, il giustificato motivo oggettivo addotto a sostegno dell'impugnato licenziamento non è stato provato, non avendo nessuna delle resistenti nemmeno dedotto, e tantomeno offerto di dimostrare, l'esistenza di un complessivo calo di attività, che dovrebbe aver interessato l'intera rete di imprese. La difesa di tutte le resistenti costituite,

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600e

sul punto, è invece rimasta circoscritta all'effettività della crisi che ha investito la [redacted] s.r.l.s., tale da portarla a cessare l'attività.

A tanto va aggiunto, in ordine alla violazione dell'obbligo di *repechage*, pure dedotta in ricorso, che, in un contesto di rete di imprese quale quella in essere tra le resistenti, che risultano essere circa un centinaio, e che operano nella gestione di supermercati [redacted] appare piuttosto difficile ipotizzare l'assenza di una posizione lavorativa adeguata alle mansioni della lavoratrice, e compatibile con le sue condizioni di salute, tenuto conto del giudizio di inidoneità temporanea alla mansione del 26.8.24 (doc. 6 prod. ricorr.). Laddove appaiono invece incoerenti i successivi provvedimenti adottati dalla formale datrice di lavoro [redacted] che, in un primo momento, l'ha sospesa dal lavoro con provvedimento dell'11.9.24, in attesa di rinvenire un'altra collocazione lavorativa in mansioni compatibili al suo stato di salute, per poi licenziarla per un presunto calo di attività dopo soli due giorni.

Sicchè in definitiva, l'assenza del motivo posto a base del licenziamento, il susseguirsi degli eventi innanzi descritti, e le modalità del loro prodursi, denotano inequivocabilmente l'intenzione di disfarsi di una lavoratrice divenuta scomoda a causa delle continue rivendicazioni, e poi divenuta anche temporaneamente inidonea alle mansioni.

Pertanto va dichiarata la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 13.9.24 e le società resistenti appartenenti alla rete al momento della cessazione del rapporto di lavoro della ricorrente vanno condannate in solido, ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 23/2015, a reintegrare la [redacted] nel posto di lavoro, ed al pagamento a favore della ricorrente di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

La limitazione della pronuncia a quelle società che appartenevano alla rete al momento del licenziamento discende evidentemente dal fatto che la rete di imprese è un organismo per sua natura in continua evoluzione, destinato ad acquisire, come a perdere, aderenti. Ne discende che ciascun appartenente alla rete, qualora assuma la veste di co-datore, risponderà evidentemente, nei confronti dei terzi e salva la ripartizione interna delle singole responsabilità, delle sole vicende del rapporto di lavoro verificatesi durante la propria permanenza nella rete. Ciò significa, quanto al licenziamento, che delle sue conseguenze possono risponderne solo i retisti co-datori di lavoro facenti parte della rete al momento della sua intimazione.

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 2155271d44010600e

Nel caso in esame è documentalmente provato che la [redacted] fosse uscita dalla rete alla data del 13.9.24 (doc. 17 prod. ricorr.), sicchè la domanda nei suoi confronti va rigettata, non potendo rispondere delle conseguenze del licenziamento, intimato alla [redacted] in un momento in cui tale società non figurava più tra le retiste.

Quanto alla [redacted] anche tale società ha eccepito la propria estraneità al licenziamento della ricorrente, avendo notificato già in data 15.3.24 alla "Rete [redacted]" atto di recesso dal contratto di rete di imprese (doc. 4 prod. [redacted]. Va tuttavia rilevato come siffatto recesso, allo stato, non sia opponibile ai terzi, risultando la suddetta società ancora inserita tra le imprese retiste alla data del 3.10.24 (doc. 17 prod. ricorr.).

Quanto alla [redacted] tale società alla data del 3.10.24 risultava ancora far parte della rete di imprese, come si evince dalla visura camerale della società del 3.10.24 dove, nella voce "Attività", si legge "Contratto di rete: SI" (doc. 5 prod. [redacted] cfr. anche doc. 17 prod. ricorr.). Laddove la circostanza, dedotta dalla suddetta società, per cui nella visura camerale della Iperbon dell'8.4.2025, nella medesima voce "Attività" non è più contenuto alcun riferimento alla partecipazione ad un contratto di rete (doc. 6 prod. Iperbon) può eventualmente rilevare al solo fine di escludere la possibilità per la lavoratrice, in sede di esecuzione della presente pronuncia, di essere reintegrata presso la [redacted] ma non fa venir meno la responsabilità di tale società per le conseguenze del licenziamento nullo.

Le medesime osservazioni valgono per la [redacted] e la [redacted] s.r.l., che hanno documentato di essere recedute dalla rete "Rete [redacted] con atto registrato ad [redacted] (doc. 1 prod. [redacted], [redacted], ma che erano ancora retiste alla data del 3.10.24 (doc. 17 prod. ricorr.).

Non può poi essere accolta la domanda di manleva formulata da [redacted] nei confronti di [redacted]. Sul punto si osserva infatti che, in base alle regole della solidarietà passiva, il condebitore in solido che abbia pagato oltre i limiti della propria responsabilità potrà rivalersi nei confronti degli altri coobligati in solido, nei limiti della responsabilità di ciascuno di essi. Sicchè, solo una volta che ciascuna società abbia eventualmente corrisposto alla lavoratrice quanto dovutole in forza della presente pronuncia, potrà rivalersi nei confronti di quelle società che, in base alla ripartizione interna della relativa responsabilità, come disciplinata dalle "regole di ingaggio", possano ritenersi tenute, e nei rispettivi limiti, al relativo pagamento.

Le spese seguono la soccombenza, e si liquidano come da dispositivo nei confronti delle società tenute alla reintegra e/o al pagamento dell'indennità, mentre si compensano nei

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010600

confronti delle altre, attesa la novità della questione. Nulla per le spese nei confronti della [redacted] Nella liquidazione delle spese si è tenuto conto della tabella n. 3 (cause di lavoro) allegata al DM. n. 147/2022, del valore indeterminato della controversia (da 26.000,01 fino ad € 52.000,00, si sono considerate solo le fasi 1, 2 e 4 (studio, introduttiva e decisionale), e si è applicato l'aumento di cui all'art. 4, comma 2, in considerazione del numero delle parti.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando:

dichiara la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 13.9.24 e ordina alle società resistenti, in persona ad eccezione della [redacted] s.r.l.s., di reintegrare la [redacted] presso una di esse, nelle mansioni svolte al momento del licenziamento;

condanna le società resistenti, in solido, ad eccezione della [redacted], al pagamento a favore della ricorrente di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

rigetta la domanda nei confronti della [redacted]

dichiara inammissibile la domanda nei confronti della [redacted]

condanna le società resistenti, in persona del legale rapp.te p.t., in solido, ad eccezione della [redacted] e della [redacted] al pagamento dei compensi di avvocato a favore della ricorrente, che liquida in complessivi € [redacted] oltre CU in misura di € 259,00, spese generali in misura del 15%, IVA e CPA come per legge;

compensa le spese di lite tra la ricorrente e la [redacted]

nulla per le spese nei confronti della [redacted]

Roma, 14 aprile 2026.

Il giudice

Paola Giovene di Girasole

Firmato Da: GIOVENE DI GIRASOLE PAOLA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 215271d44010 60e